

Avis de la Commission européenne sur la recommandation de la médiatrice européenne

- Plainte de délégations du Parlement européen, réf. 488/2018/KR et 514/2018/KR

La Commission européenne note que, dans sa recommandation du 31 août 2018 relative à la nomination d'un nouveau secrétaire général par la Commission européenne, la médiatrice européenne ne conteste pas la légalité de la procédure de nomination et reconnaît les qualifications du haut fonctionnaire nommé par la Commission.

La Commission européenne prend également note du fait que la médiatrice européenne reconnaît *«que la Commission doit disposer d'une certaine souplesse dans l'organisation de sa propre administration»*. Elle tient toutefois à ajouter à cet égard que, à l'instar de toute autre institution de l'Union, la Commission non seulement *«dispose d'une certaine souplesse»*, mais agit de façon autonome dans les limites des pouvoirs que lui confèrent les traités et dans le cadre du droit applicable. Cela inclut le pouvoir de décider de son organisation interne, de son règlement intérieur et de l'exercice de ses compétences relevant de l'autorité investie du pouvoir de nomination conformément au statut des fonctionnaires.

La recommandation de la médiatrice européenne est le fruit de l'examen de quelque 11 000 pages de documents auxquels la Commission européenne lui a donné accès. Elle contient malheureusement certaines conclusions inexactes que la Commission tient à clarifier.

L'interprétation par la médiatrice du statut des fonctionnaires et d'autres dispositions pertinentes est incorrecte. La Commission européenne a agi dans le plein respect du statut, tel qu'il est interprété dans la jurisprudence des juridictions de l'Union, et de son propre règlement intérieur. La Commission constate qu'en l'espèce, la médiatrice européenne met en exergue la mutation d'un fonctionnaire effectuée dans l'intérêt du service conformément à l'article 7, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne, mutation qui a déjà été décidée pour des postes d'encadrement supérieur de niveau «directeur général» ou équivalent dans 49 cas par la Commission actuelle et dans 59 cas sous la Commission précédente, et qui a également été appliquée à l'égard des trois secrétaires généraux précédents.

La décision de nomination du nouveau secrétaire général a été prise à l'unanimité par le collège des 28 commissaires, et la personne qui occupe actuellement ce poste répond à toutes les exigences de la fonction. Par conséquent, la Commission réfute fermement l'observation de la médiatrice selon laquelle elle aurait manipulé les règles d'une quelconque façon. La Commission rejette également l'observation selon laquelle elle aurait créé une contrainte de temps artificielle; sur ce point, le président et son ancien chef de cabinet ont tous deux tenté jusqu'au tout dernier moment de convaincre l'ancien secrétaire général de rester en fonction,

et ce n'est que le 20 février 2018 que le président de la Commission a été informé du départ à la retraite du secrétaire général précédent, lorsque celui-ci lui a fait part de son intention de lui remettre, le lendemain matin, sa lettre de départ à la retraite. Ces faits auraient pu être confirmés par l'ancien secrétaire général et par l'ancien chef de cabinet du président. La Commission constate que la médiatrice européenne n'a pas entendu ces deux personnes, qui auraient pu expliquer et confirmer ces faits.

Par ailleurs, la Commission conteste, et déplore, la formulation d'un *communiqué de presse* publié par la médiatrice européenne afin de faire connaître sa recommandation¹. Dans ce communiqué, la médiatrice mentionne des éléments qui ne figurent pas dans le texte de la recommandation et qui, pourtant, ont fait les gros titres: «*La mauvaise administration est due au fait que la Commission n'a pas suivi correctement les règles pertinentes ni dans la lettre ni dans l'esprit.*» [soulignement et caractères gras ajoutés] Ces propos peuvent induire en erreur dans le sens où aucun élément, dans les 107 points que compte la recommandation, ne démontre que les règles pertinentes n'auraient pas été respectées. La Commission déplore cette contradiction entre, d'une part, une recommandation, qui est l'un des instruments formels mis à la disposition du médiateur européen par le traité et par le statut du médiateur européen et, d'autre part, une communication au travers d'un communiqué de presse. La Commission fait également observer que la Cour de justice et le Tribunal de l'Union européenne sont seuls habilités à statuer sur le respect des règles pertinentes en cas de contestation juridique d'une décision de la Commission, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La Commission européenne souhaite clarifier certains faits et certains points de droit invoqués par la médiatrice à l'appui de sa recommandation. Il semble nécessaire, en particulier, de clarifier les possibilités offertes par l'article 7 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne puisque plusieurs conclusions de la médiatrice européenne sont fondées sur une interprétation manifestement erronée dudit article. La médiatrice européenne indique que «*[p]our remplir les conditions nécessaires [pour pouvoir être affecté au poste de secrétaire général, l'ancien chef de cabinet du président] devait cependant, dans un premier temps, poser sa candidature au poste de secrétaire général adjoint*». Cela est inexact.

L'article 7, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne dispose ce qui suit: «*L'autorité investie du pouvoir de nomination affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans le seul intérêt du service et sans considération de nationalité, chaque fonctionnaire à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade.*»

L'observation formulée par la médiatrice au point 30 de la recommandation, par laquelle elle conteste le fait que l'ancien chef de cabinet du président possédait le grade nécessaire pour pouvoir être muté au poste de secrétaire général, va à l'encontre du droit établi. En tant que fonctionnaire de grade AD15 ayant occupé un poste d'encadrement au sein de la Commission pendant huit ans, l'ancien chef de cabinet du président remplissait les conditions nécessaires

¹ «La Commission devrait mettre en place une nouvelle procédure pour nommer son secrétaire général», consultable à l'adresse suivante: <https://www.ombudsman.europa.eu/fr/press-release/fr/102716>.

pour pouvoir être affecté au poste de secrétaire général et, partant, pour être muté par décision de la Commission en application de la procédure prévue à l'article 7, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne. L'ancien chef de cabinet du président était (et est toujours) un fonctionnaire relevant du groupe de fonctions AD et ayant le grade AD15. Il aurait donc rempli les conditions nécessaires pour être muté au poste de secrétaire général conformément à l'article 7 sans avoir été nommé au poste de secrétaire général adjoint.

Par souci de clarté, la Commission tient à rappeler les éléments de sa réponse du 15 juin 2018 aux questions supplémentaires de la médiatrice européenne, qui présente neuf points et principes sur lesquels était fondée la décision prise concernant la nomination du nouveau secrétaire général, et qui explique en quoi cette nomination est conforme à la pratique normale:

«1. La Commission a pris la décision de nommer son nouveau secrétaire général le 21 février 2018, dans le cadre d'une série de nominations aux postes d'encadrement supérieur, à l'unanimité des 28 membres du collège. Ce faisant, elle a agi dans le plein respect du statut des fonctionnaires de l'Union européenne, tel qu'interprété par la jurisprudence des juridictions de l'UE², et de son propre règlement intérieur.

2. Le président Juncker a proposé de nommer le nouveau secrétaire général en accord avec le commissaire Oettinger et après consultation du premier vice-président Timmermans. Tous deux ont donné leur accord à la nomination proposée.

3. Conformément à la pratique normale et pour assurer le niveau de confidentialité nécessaire, la nomination proposée a été présentée directement au collège le jour même où celui-ci a pris la décision. La possibilité d'ajouter des points à l'ordre du jour de la réunion du collège est une prérogative du président, conformément à l'article 6, paragraphe 5, du règlement intérieur de la Commission. Le principe de collégialité a été pleinement respecté.

4. Le poste de secrétaire général de la Commission requiert une vaste expérience du fonctionnement de la Commission, de ses méthodes de travail, de son processus décisionnel et de son rôle institutionnel. Ainsi que le prévoit l'article 20 du règlement intérieur de la Commission, le secrétaire général doit également assister le président et le collège dans son ensemble pour que, dans le cadre des orientations politiques que le président a définies, la Commission réalise les priorités qu'elle a elle-même fixées. Dès lors, il doit jouir de la pleine confiance du président et de l'ensemble de la Commission.

² Voir, par exemple, les affaires jointes 161/80 et 162/80, Carbognani et Zabetta/Commission, points 19 et suivants, et l'affaire F-24/12, BN/Parlement, point 46.

5. La personne qui occupe actuellement le poste remplit pleinement ces critères, ainsi que toutes les conditions de procédure énoncées dans le statut: en tant que fonctionnaire de grade AD15 cumulant huit années d'expérience dans l'encadrement supérieur au sein de la Commission³ et sept années d'expérience professionnelle acquise avant de rejoindre la Commission, elle était tout à fait qualifiée pour être mutée au poste de secrétaire général, après sa nomination en tant que secrétaire général adjoint, par décision du collège en application de l'article 7, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne⁴. En outre, avant sa nomination par le collège à l'unanimité le 21 février, le nouveau secrétaire général a suivi la procédure complète de sélection, conformément aux règles de la Commission concernant les nominations aux postes de directeur général et de directeur général adjoint, à savoir une journée complète en centre d'évaluation, un entretien, une évaluation et la remise d'un avis du comité consultatif des nominations, un entretien avec le commissaire chargé du budget et des ressources humaines et un entretien avec le président Juncker.

6. Afin de garantir le bon fonctionnement de l'institution, il est dans l'intérêt de la Commission d'éviter des situations dans lesquelles le poste de secrétaire général devient vacant. Il convient de noter que depuis la nomination d'Émile Noël en tant que premier secrétaire général, jamais le poste de secrétaire général n'a été vacant. Dans le cas de la nomination du nouveau secrétaire général, toutes les conditions permettant de recourir à la procédure de mutation prévue par l'article 7, paragraphe 1, du statut étaient remplies. Les trois secrétaires généraux précédents avaient été nommés selon la même procédure.

7. Le président de la Commission a été prévenu du départ en retraite du secrétaire général précédent le 20 février 2018, lorsque ce dernier lui a fait part de son intention de signifier par écrit, le matin suivant, son départ à la retraite. Le même jour, le commissaire Oettinger a été informé de cette décision par le président, ainsi que de l'intention du président de proposer, en conséquence, la mutation de son chef de cabinet au poste de secrétaire général. Le commissaire Oettinger a exprimé son plein accord. Le président a également consulté, le 20 février, le premier vice-président Timmermans, qui a lui aussi marqué son accord sur sa proposition.

8. Le service du porte-parole de la Commission a répondu factuellement, au mieux de ses connaissances et de manière exhaustive, à toutes les questions qui ont été posées sur cette procédure. La Commission est prête à envisager la possibilité

³ Comme le Tribunal l'a établi, le fait d'occuper un poste de chef de cabinet est considéré comme équivalant à une expérience d'encadrement au sein de la Commission (affaires jointes T-118/04 et T-134/04, Caló/Commission, points 212 et 213).

⁴ L'exigence formelle requise pour être nommé à une fonction au niveau de directeur général est d'avoir au moins le grade AD14 (avec au minimum deux années d'ancienneté dans le grade pour les fonctionnaires de grade AD14) et au minimum deux années d'expérience en tant que membre de l'encadrement au niveau de directeur ou supérieur.

d'accompagner les décisions concernant son encadrement supérieur d'exposés techniques au cours desquels des experts de la direction générale des ressources humaines pourraient expliquer les procédures légales ou techniques à la presse.

9. La Commission est disposée à réexaminer, avec les autres institutions de l'UE, la manière dont l'application des règles et procédures peut être améliorée à l'avenir. Ce faisant, il importe de ménager l'équilibre entre le principe de transparence et la nécessité de veiller à ce que les décisions concernant l'encadrement supérieur adoptées par la Commission ne deviennent pas l'objet de tractations entre États membres et/ou partis politiques, ce qui pourrait mettre en cause, en ce qui concerne la Commission, l'esprit supranational de l'administration publique européenne et l'objectif de sélectionner des cadres supérieurs hautement qualifiés. Le commissaire Oettinger a proposé d'organiser une table ronde interinstitutionnelle sur cette question.

Comme le prévoit cette réponse, le commissaire Oettinger a convoqué une table ronde interinstitutionnelle le 25 septembre, à laquelle la médiatrice européenne a également été invitée. Cette table ronde a conforté la Commission dans son idée que la façon dont les institutions appliquent les règles est à la fois adéquate et adaptée à l'objectif poursuivi. Le statut des fonctionnaires de l'Union européenne, renforcé par une jurisprudence constante, fixe un cadre solide dans les limites duquel chaque institution dispose de l'autonomie nécessaire pour organiser ses services et nommer les membres de son personnel dans l'intérêt du service, de façon à exploiter au mieux leurs compétences.

En ce qui concerne les allégations de mauvaise administration, la Commission répond par les observations ci-après:

Sur la première allégation de mauvaise administration concernant le risque de conflit d'intérêts au cours de la procédure de nomination.

Il n'est ni juridiquement obligatoire ni réaliste (et ce n'est donc pas une pratique de la Commission) qu'un membre du personnel d'encadrement supérieur s'abstienne de contribuer à la préparation des avis de vacance de postes auxquels il pourrait, en théorie, envisager de se porter candidat dans le futur. Le même raisonnement s'applique aux procédures de nomination d'autres cadres supérieurs. Tous les cadres supérieurs de la Commission satisfaisant aux critères requis, qu'ils occupent un poste au sein d'une direction générale, du cabinet du président ou de n'importe quel autre cabinet, ont la possibilité de poser leur candidature à des postes d'encadrement supérieur vacants. Cette possibilité est inhérente à la procédure et les membres du collège, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, en sont évidemment conscients lorsqu'ils prennent une décision concernant une mutation ou un avis de vacance, comme en l'espèce.

Il convient également de noter que l'avis de vacance adopté par le collège en l'espèce, publié le 31 janvier, ne différerait pas, sur le fond, de l'avis de vacance publié précédemment pour exactement la même fonction.

L'ancien chef de cabinet du président s'est explicitement récusé de toute la procédure de sélection. Il a signifié sa récusation par écrit, par la note du 12 février 2018 adressée au comité consultatif des nominations, lorsqu'il a décidé de poser sa candidature au poste de secrétaire général adjoint, évitant ainsi de donner ne fût-ce que l'*impression* d'un conflit d'intérêts. Cette note faisait partie des documents examinés par la médiatrice européenne et est jointe à la présente réponse.

Contrairement à ce que la médiatrice européenne laisse entendre, la Commission européenne a donc pris toutes les mesures appropriées pour éviter non seulement un conflit d'intérêts potentiel mais aussi de donner l'impression d'un conflit d'intérêts potentiel.

Sur la deuxième allégation de mauvaise administration concernant la composition du comité consultatif des nominations.

Contrairement à ce que la médiatrice européenne laisse entendre, la composition du comité consultatif des nominations était pleinement conforme à toutes les dispositions du règlement intérieur.

Au point 65 de sa recommandation, la médiatrice européenne renvoie à juste titre à l'article 10 du règlement intérieur du comité consultatif des nominations, lequel dispose qu'un membre du comité, ayant un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance dans un domaine spécifique traité par le comité, ne participe ni aux délibérations ni au vote sur cette question. Dans de tels cas, la réglementation exige que le membre en question *«soit remplacé par un rapporteur désigné par le secrétaire général parmi les membres figurant sur la liste des rapporteurs»*.

Toutefois, l'article 10 du règlement intérieur du comité consultatif des nominations ne s'appliquait pas à la procédure de sélection du secrétaire général adjoint. Le remplacement du chef de cabinet du président dans des circonstances exceptionnelles est spécifiquement prévu à l'article 8, paragraphe 2, de ce même règlement. Cette disposition a été mise en place par la Commission en octobre 2015 et constitue une règle ultérieure spécifiquement destinée à pourvoir au remplacement du chef de cabinet du président au sein du comité consultatif des nominations. Il s'agit d'une *lex specialis* pour le remplacement d'une personne spécifique, en l'occurrence le chef de cabinet du président, qui exclut l'application d'autres dispositions générales telles que l'article 10 du règlement intérieur.

Lorsque, le 12 février 2018, l'ancien chef de cabinet du président s'est récusé de la procédure, il a également récusé l'ensemble du cabinet du président. Cela signifie que son remplacement en tant que membre du comité consultatif des nominations au titre de l'article 8, paragraphe 2, du règlement intérieur du comité consultatif des nominations n'était pas possible. La composition du comité était donc pleinement conforme aux dispositions applicables de l'article 3, paragraphe 2, sans la présence du chef de cabinet du président.

Sur la troisième allégation de mauvaise administration concernant l'objectif de la procédure de sélection du secrétaire général adjoint

La supposition formulée par la médiatrice européenne, selon laquelle «[...] la procédure de sélection d'un secrétaire général adjoint n'avait plus pour objet de pourvoir le poste de secrétaire général adjoint, mais plutôt de faire en sorte que M. Selmayr puisse remplir les conditions nécessaires pour être immédiatement réaffecté au poste de secrétaire général» est erronée et n'est pas corroborée par les faits.

Comme indiqué ci-dessus, l'ancien chef de cabinet du président remplissait déjà les conditions requises pour être affecté au poste de secrétaire général sans devoir, au préalable, être nommé secrétaire général adjoint. En tant que fonctionnaire de grade AD15 ayant occupé un poste d'encadrement supérieur au sein de la Commission pendant huit ans, il remplissait les conditions requises pour être affecté au poste de secrétaire général et aurait pu être muté par décision de la Commission en application de la procédure prévue par l'article 7. L'article 7, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne dispose ce qui suit: «L'autorité investie du pouvoir de nomination affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans le seul intérêt du service et sans considération de nationalité, chaque fonctionnaire à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade.» L'ancien chef de cabinet du président était (et est toujours) un fonctionnaire relevant du groupe de fonctions AD et ayant le grade AD15. Il aurait donc rempli les conditions nécessaires pour être muté au poste de secrétaire général conformément à l'article 7 sans avoir été nommé au poste de secrétaire général adjoint.

S'il est vrai, comme cela a déjà été dit au Parlement européen, que la Commission n'a pas pour pratique de muter des directeurs de grade AD15 à des postes de directeur général au titre de l'article 7, pareille mutation est juridiquement possible et la Commission aurait pu décider de le faire au regard des circonstances particulières de l'espèce⁵.

Le nouveau secrétaire général a été nommé au poste de secrétaire général adjoint et aurait exercé ces fonctions si le collège n'avait pas convenu à l'unanimité de le muter ensuite au poste de secrétaire général. L'annonce par le secrétaire général précédent de son intention de partir en retraite ne justifiait pas de mettre un terme à une procédure de sélection distincte et indépendante alors en cours pour le poste de secrétaire général adjoint.

Sur la quatrième allégation de mauvaise administration concernant l'urgence de la nomination et le recours à la procédure de mutation prévue par l'article 7.

La conclusion de la médiatrice selon laquelle l'urgence de la nomination du secrétaire général était «artificielle» repose sur une interprétation fondamentalement erronée de la notion autonome de mutation visée à l'article 7, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de

⁵ Voir la réponse à la question n° 49 du questionnaire du Parlement européen du 24 mars 2018.

l'Union européenne, connue dans la jurisprudence sous l'appellation «*réaffectation d'un fonctionnaire avec son emploi*».

Aucune circonstance exceptionnelle n'est requise pour réaffecter un fonctionnaire avec son emploi. En particulier, la notion de situation sérieuse et urgente n'est certainement pas une condition nécessaire à une mutation au titre de l'article 7, paragraphe 1. La Commission a toujours insisté sur le fait que la mutation de l'ancien chef de cabinet du président au poste de secrétaire général était dans l'intérêt du service, et qu'elle était possible du fait que cette fonction correspondait au groupe de fonctions et au grade qu'il avait à l'époque, et qu'il a toujours.

La Commission tient également à souligner: 1) les spécificités de la fonction de secrétaire général et son importance d'un point de vue politique et administratif pour la mise en œuvre de l'agenda du président de la Commission et, par conséquent, la nécessité de disposer à tout moment d'un secrétaire général pleinement opérationnel; et 2) le fait que tant le président que son ancien chef de cabinet ont tenté, jusqu'au tout dernier moment, de convaincre l'ancien secrétaire général de continuer d'exercer ses fonctions.

Concernant l'annexe II de la recommandation de la médiatrice européenne, la Commission européenne ne partage pas l'analyse de ce qui constitue un «*poste vacant*» et une «*réaffectation avec poste*» – l'analyse étant fondée sur une interprétation des dispositions des articles 4, 7 et 29 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne qui contredit la jurisprudence constante des juridictions de l'Union. Certains des éléments développés à l'annexe II sont dans le droit fil de l'analyse développée précédemment par le Parlement européen, que la Commission a déjà commentée dans ses réponses au Parlement du 4 avril 2018. Comme la Commission l'a expliqué dans ces réponses, le statut des fonctionnaires de l'Union européenne autorise deux types de mutation: la réaffectation avec poste conformément à l'article 7 et la mutation proprement dite conformément aux articles 4, 7 et 29. L'article 7, paragraphe 1, constitue le fondement légal de la notion autonome de mutation, mieux connue dans la jurisprudence sous l'appellation «*réaffectation d'un fonctionnaire avec son emploi*»⁶, et ne donne pas lieu à vacance d'emploi.

Contrairement au raisonnement exposé à l'annexe II de la recommandation, aucune circonstance exceptionnelle n'est nécessaire pour recourir à la procédure de réaffectation d'un fonctionnaire avec son poste. En effet, ce type de mutation est une pratique établie utilisée par toutes les institutions, tous grades et groupes de fonctions confondus. Par ailleurs, le statut des fonctionnaires de l'Union européenne n'établit pas d'ordre de priorité entre ces deux types de mutation, et il n'existe pas non plus dans la jurisprudence de référence au fait qu'une procédure serait la norme et l'autre l'exception. Il convient également d'observer que les trois catégories de réaffectation d'un fonctionnaire avec son emploi qui ont été analysées par les juridictions de l'Union n'ont pas été considérées comme exhaustives.

⁶ Voir, par exemple, les affaires jointes 161/80 et 162/80, Carbognani et Zabetta/Commission, points 19 et suivants, et l'affaire F-24/12, BN/Parlement, point 46.

Il appartient dès lors à l'autorité investie du pouvoir de nomination de décider quel type de mutation elle juge approprié pour garantir au mieux l'intérêt du service, à condition que l'affectation de l'agent se fasse dans l'intérêt du service et qu'elle soit conforme au principe d'affectation à un emploi équivalent (défini par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne comme étant un poste de son groupe de fonctions qui correspond à son grade)⁷.

Telle est la décision que la Commission a prise en l'espèce, en se fondant sur ce qu'elle considèrerait être dans l'intérêt du service et conforme à sa mission d'assurer la continuité du service.

Il est erroné d'y voir une contradiction avec l'affaire Guggenheim de 2004⁸ évoquée par la médiatrice à l'annexe II de sa recommandation. Cette affaire concernait une situation bien spécifique, dans laquelle une série de décisions individuelles concernant la mutation de plusieurs personnes avaient dû être prises dans le cadre de la réorganisation d'une agence, qui avait donné lieu à la création d'une nouvelle catégorie de fonctions administratives au sein de ladite agence et, partant, à plusieurs nouvelles affectations. C'est uniquement dans les circonstances très spécifiques de cette affaire que le Tribunal a considéré qu'au regard des circonstances très particulières [a) un grand nombre de décisions individuelles parallèles à prendre b) dans le cadre d'une réorganisation complexe c) ayant une incidence sur la gouvernance globale], une réaffectation des fonctionnaires avec leur emploi sans organiser d'appel à candidatures interne n'était pas dans l'intérêt du service. Cette jurisprudence établit donc une exception, qui ne constitue manifestement pas la norme et ne s'applique pas dans une affaire portant sur une seule décision individuelle et un seul poste qui a toujours existé au sein d'une institution.

S'agissant de la *recommandation relative à la façon de nommer le secrétaire général à l'avenir*, la Commission européenne ne voit pas pourquoi cette nomination devrait être soumise à une procédure distincte de celle applicable à la nomination de tout autre directeur général. La Commission rejette également toute suggestion susceptible d'empiéter sur les prérogatives du président d'organiser les réunions du collège et de décider de son propre ordre du jour, y compris son droit d'y ajouter des points à tout moment.

Dans le cadre de la table ronde interinstitutionnelle convoquée le 25 septembre 2018 par le commissaire Oettinger, la Commission a examiné, avec les autres institutions, l'application des dispositions et procédures actuelles dans toutes les institutions et la façon de les améliorer à l'avenir. Comme indiqué ci-dessus, ces échanges ont conforté la Commission dans son idée que la façon dont les institutions mettent en œuvre la réglementation est à la fois adéquate et adaptée à l'objectif poursuivi. Cela devrait permettre à toutes les institutions de garantir l'excellence de la fonction publique de l'Union européenne, qui soutient les différentes institutions dans leur travail dans l'intérêt de l'Union et n'est soumise à l'influence d'aucun gouvernement ni aucune autorité, organisation ou personne extérieure à l'institution.

⁷ Voir, par exemple, l'affaire 69/83 du 23 juin 1984, Lux/Cour des comptes, point 17, et l'affaire F-24/12 du 19 juin 2014, BN/Commission, point 47.

⁸ Affaire T-373/04, Guggenheim/Cedefop.

Annexe: Note du 12 février 2018