

MORAIS BISMARQUE GASPAR Ana Gloria

From: Michele.Wauquaire@ec.europa.eu
Sent: 05 September 2011 17:28
To: Euro-Ombudsman
Subject: EO - Complaint by Mr Dieter BIRKENMAIER, ref. OI/6/2011: Transmission of the reply
Importance: High
Attachments: OI-6-2011.doc; OI-6-2011.LA1.pdf

Michèle WAUQUAIRE
Commission européenne - European Commission
Secrétariat général - General-Secretariat
SG.G.3 "Questions parlementaires et institutionnelles" - "Parliamentary and
Interinstitutional issues"
BERL 7/30
Tel.: 32.2.2967900
michele.wauquaire@ec.europa.eu
Help save paper - do you need to print this email?



06/09/2011

MAROŠ ŠEFCOVIČ

VICE-PRESIDENT OF THE EUROPEAN COMMISSION

Brussels, 05 SEP. 2011

Subject: Own Initiative Inquiry, ref. OI/6/2011/VL

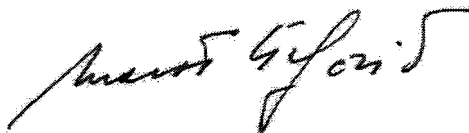
Dear Mr Diamandouros,

Thank you for your letter of 24 May 2011 to President BARROSO about this case.

I am pleased to transmit to you the enclosed comments of the Commission on the above-mentioned complaint.

Naturally, the Commission remains at your disposal for any further information you may require.

Yours sincerely,



Enclosure

Mr Nikiforos DIAMANDOUROS
European Ombudsman
1, avenue du Président Robert Schuman
B.P. 403
F-67001 STRASBOURG Cedex

Commentaire de la Commission concernant une enquête d'initiative propre du Médiateur européen
- Réf. OI/6/2011/VL

1. HISTORIQUE/LES FAITS

En septembre 2007, le plaignant a été désigné par le Comité local du personnel (CLP) pour être membre observateur (au sens de l'article 8 des Dispositions générales d'exécution relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à la Commission) d'un panel de sélection pour agents contractuels, pour des postes de groupe de fonctions IV et de groupe de fonction II, organisé par la Direction générale Relations extérieures de la Commission européenne (DG RELEX).

Les interviews avec les quatre candidats ont été fixées au 11 octobre 2007. Cependant, dès la première interview, il y a eu un désaccord entre le plaignant et les autres membres du jury sur les questions à poser aux candidats et en particulier sur la question de la connaissance de la deuxième langue, que le plaignant voulait tester, alors que ce n'était pas prévu, compte tenu du type de sélection en cause. Le président du panel a dû suspendre la réunion et informer le CLP de la conduite du plaignant.

Le même jour, le réclamant a envoyé un courriel à la boîte "RELEX PERSONNEL EXTERNE" demandant des renseignements sur les nouvelles réunions du jury (pour terminer l'interview interrompue et pour voir les trois autres candidats). Il a par la suite envoyé plusieurs notes à différentes personnes dans la hiérarchie de la DG RELEX concernant une nouvelle convocation au panel de sélection et sur les prétendues irrégularités qu'il avait constatées.

Le 12 octobre 2007, la DG RELEX a demandé au CLP de nommer un autre observateur pour le panel de sélection en cause. Les sélections ont ainsi continué quelques jours plus tard sans la présence du plaignant.

Le 15 octobre 2007, le président du panel de sélection a envoyé à l'unité Recrutement de l'ex-Direction générale Personnel et Administration (DG ADMIN), devenue Direction générale Ressources humaines et Sécurité (DG HR), le compte-rendu de l'interview du 11 octobre 2007, validé par tous les membres du panel, à l'exception du plaignant, ainsi que le courriel que le plaignant avait envoyé le 11 octobre 2007 à la DG RELEX.

Le plaignant a également pris l'initiative de contacter directement les trois autres candidats, sur leur numéro de téléphone portable privé respectif qu'il avait relevé sur leur curriculum vitae, afin d'obtenir des informations complémentaires. L'un des trois n'a pas souhaité répondre, la deuxième candidate a déclaré qu'elle avait été interviewée par un jury le 18 octobre et le troisième n'avait pas encore reçu une nouvelle convocation.

Le 12 décembre 2007, la DG RELEX a répondu aux différents courriels du plaignant en lui expliquant les raisons de son remplacement au sein du panel de sélection.

Contre cette note, le plaignant a introduit, le 11 mars 2008, une réclamation, au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut (R/158/08), qui a été rejetée par l'AIPN dans sa décision du 16 mai 2008. Cette décision a comporté une ample motivation, l'AIPN ayant notamment constaté que la procédure suivie par la DG RELEX pour la sélection des quatre agents contractuels avait été régulière. Le plaignant n'ayant pas introduit de recours devant le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (TFP) contre la décision du 16 mai 2008, celle-ci est devenue définitive.

Par contre, le 23 janvier 2008, le plaignant a envoyé un courriel, au titre de l'article 22 bis du statut (whistle blowing), au Directeur général de l'Office de Lutte Anti-Fraude (OLAF), à la Secrétaire générale de la Commission européenne, au Service d'audit interne et au Directeur général et à d'autres personnels de la DG ADMIN concernant les prétendues irrégularités qu'il aurait constatées dans le cadre de la procédure de recrutement à la DG RELEX.

En février 2008, le plaignant a été interviewé par l'OLAF. Tout au long de l'année 2008, le plaignant a multiplié les courriels au Directeur général de l'OLAF, à la Secrétaire générale, à la DG ADMIN et à la DG RELEX, concernant le traitement de son courriel du 23 janvier 2008. En novembre 2008, l'OLAF a informé le plaignant de sa décision de considérer que l'affaire ne relevait clairement pas de sa compétence.

Le 11 février 2009, le plaignant a demandé à la Secrétaire générale si la DG ADMIN ou l'Office d'investigation et de discipline de la Commission (IDOC) pouvaient se charger de l'instruction de sa plainte au titre de l'article 22 bis du statut.

De même, le 11 février 2009, le plaignant a introduit une demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut contre la décision de la DG RELEX de l'exclure du panel de sélection (D/47/09). Cette demande a été rejetée par l'AIPN dans sa décision du 3 mars 2009, étant donné que, pour l'essentiel, le plaignant avait répété les arguments qu'il avait déjà avancés dans sa réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, concernant les prétendues irrégularités dans le panel de sélection, et qui avaient déjà été rejetés par l'AIPN dans sa décision du 16 mai 2008, et que le seul argument nouveau, selon lequel le procès verbal de la réunion du panel de sélection du 11 octobre 2007 aurait comporté des propos diffamatoires à son égard, n'était pas fondé.

Le 3 juin 2009, le plaignant a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut (R/250/09) contre la décision du 3 mars 2009 par laquelle l'AIPN avait rejeté sa demande d'assistance. Cette réclamation a été rejetée par décision motivée du 3 juillet 2009. Le plaignant n'ayant pas introduit de recours devant le TFP contre la décision du 3 juillet 2009, celle-ci est devenue définitive.

Entretemps, le 24 mars 2009, le Directeur général de la DG ADMIN, en accord avec la Secrétaire générale, a donné à l'IDOC mandat pour ouvrir une enquête (CMS 09/06) concernant les allégations d'irrégularités du plaignant dans la procédure de sélection pour agents contractuels à la DG RELEX en octobre 2007. L'IDOC, après avoir mené une enquête, analysé tous les documents et interviewé plusieurs témoins, y compris le plaignant, a soumis un rapport final d'enquête à l'AIPN, le 13 mai 2009,

soulignant que les allégations d'irrégularités n'avaient pas été confirmées par l'enquête, mais également que le plaignant n'avait pas respecté les règles en matière de protection de données personnelles en utilisant les numéros de téléphone portable privé de certains candidats à de fins différents de ceux pour lesquels l'accès lui avait été donné.

Par note du 1^{er} juillet 2009, le Directeur général de la DG ADMIN a informé le plaignant de la clôture sans suite du dossier CMS 09/06, tout en lui recommandant, par rapport à l'utilisation des numéros de téléphone des candidats relevés sur leur curriculum vitae, de faire preuve, à l'avenir, de davantage de circonspection concernant l'usage de données personnelles auxquelles il a pu avoir accès. Dans la même note, le Directeur général a conclu qu'il n'y avait pas eu d'irrégularités dans la procédure de sélection pour agents contractuels à la DG RELEX et que l'exclusion du plaignant du panel de sélection a été décidée dans l'intérêt du service.

Le 30 septembre 2009, le plaignant a introduit une réclamation, au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, contre la note du 1^{er} juillet 2009. Dans sa note, le plaignant s'est limité à réitérer ses arguments figurant déjà dans ses deux précédentes réclamations et dans sa demande d'assistance, en y ajoutant une prétendue insuffisance de motivation de la note du 1^{er} juillet 2009. L'AIPN, dans sa réponse du 15 octobre 2009, a rejeté la réclamation comme étant irrecevable, étant donné que, premièrement, elle était dirigée contre un acte qui ne fait pas grief au plaignant; deuxièmement, elle était intervenue dans un contexte parfaitement connu par le plaignant et, troisièmement, ne comportait aucun nouvel argument que ceux qui ont déjà fait l'objet de plusieurs réponses de l'AIPN. Le plaignant n'ayant pas introduit de recours devant le TFP contre la décision du 15 octobre 2009, celle-ci est devenue définitive.

Le 16 décembre 2009, le plaignant a introduit une nouvelle réclamation, au titre de l'article 90, paragraphe 2 du statut contre la même note de l'AIPN du 1^{er} juillet 2009. Le 25 janvier 2010, il a été informé qu'une deuxième réclamation contre le même acte était irrecevable.

Le 20 juillet 2010, le plaignant a introduit une réclamation auprès du Contrôleur européen de la protection des données (CEPD), se référant non seulement à des questions de protection de données personnelles, mais aussi, et surtout, à la procédure de recrutement à la DG RELEX et au rejet de ses réclamations.

Le 13 septembre 2010, le CEPD a décidé de clôturer le dossier du plaignant en lui expliquant qu'il n'était pas compétent pour la plupart des points soulevés dans sa réclamation (recrutement prétendument irrégulier à la DG RELEX et le rejet de ses réclamations), dans la mesure où ils ne concernent pas la violation des règles sur la protection des données personnelles. Concernant la mise en garde figurant dans la note du 1^{er} juillet 2009, le CEPD ne l'a pas considérée comme une violation du règlement (CE) 45/2001. Enfin, concernant l'envoi de données personnelles à des adresses électroniques accessibles à plusieurs personnes, sans la mention "confidentiel", le CEPD a rappelé que les réclamations doivent être soumises par les personnes directement concernées et non pas par un tiers, comme le plaignant. Le plaignant n'ayant pas présenté de recours devant le TFP contre la décision du CEPD du 13 septembre 2010, celle-ci est devenue définitive.

2. LA PLAINTÉ AUPRÉS DU MÉDIATEUR

Le 15 février 2011, le plaignant a soumis la présente plainte auprès de Médiateur européen, qu'il a complétée le lendemain par une version modifiée.

Par lettre en date du 24 mai 2011, le Médiateur a informé le Président de la Commission européenne qu'il avait décidé d'ouvrir une enquête (OI/6/2011/VL), l'invitant à soumettre son opinion au plus tard le 31 août 2011.

3. OBSERVATIONS DE LA COMMISSION RELATIVES À LA PLAINTÉ AUPRÉS DU MÉDIATEUR

Dans sa plainte, le plaignant invoque "les multiples erreurs" que la Commission aurait commises lors de la procédure de sélection d'agents contractuels à la DG RELEX, notamment son exclusion du panel de sélection, et lors du traitement de ses différentes réclamations et demandes à ce sujet.

Avant de répondre sur la substance de la plainte, la Commission se doit de relever, tout d'abord, que celle-ci concerne des faits, et principalement son exclusion du panel de sélection, qui se sont déroulés en octobre 2007, donc plus de deux ans avant l'introduction de la plainte. Par conséquent, ils sont expressément exclus du champ d'intervention *ratione temporis* du Médiateur européen. D'ailleurs, dans sa note du 24 mai 2011, le Médiateur européen reconnaît que les faits décrits se sont déroulés plus de deux ans avant l'introduction de la plainte et que l'allégation concernant la procédure de recrutement à la DG RELEX est irrecevable au regard de l'article 2, paragraphe 4, du statut du Médiateur européen.

Ensuite, la Commission entend souligner que les faits "dénoncés" dans la plainte ont déjà fait l'objet de plusieurs réclamations et demande d'assistance, que la Commission a déjà rejeté, de manière motivée, ces réclamations et demande, et que, dans la mesure où le plaignant n'a pas contesté ces décisions devant le TFP, celles-ci sont devenues définitives. Or, force est de constater que le plaignant, à travers sa plainte auprès du Médiateur européen, vise le réexamen de la substance même des décisions de la Commission à ses différentes réclamations et demande. Le même constat s'impose concernant la plainte du plaignant auprès du CEPD, et la décision du CEPD que le plaignant entend faire réviser par le Médiateur européen alors que celle-ci est devenue définitive en l'absence de recours introduit devant le TFP.

Sur ce point, le Médiateur européen aboutit à la même conclusion concernant l'allégation du plaignant relative à la manière dont la Commission a traité sa réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut.

Cependant, après avoir déclaré la plainte irrecevable, le Médiateur européen décide néanmoins d'ouvrir une enquête "*de sa propre initiative*", considérant que la manière dont la Commission conduit les procédures de recrutement relève de l'intérêt public.

Enfin, la Commission note que le Médiateur européen estime que la recommandation, adressée au plaignant par le Directeur général de la DG ADMIN dans sa note du 1^{er} juillet 2009, de faire preuve de davantage de circonspection dans l'utilisation des données personnelles, ne présente pas des motifs suffisants pour une enquête, étant donné que cela a déjà fait l'objet d'un examen de la part du CEPD.

Compte tenu de ces considérations, la Commission commentera uniquement les allégations du plaignant relatives à la procédure de recrutement des agents contractuels dont le plaignant a été exclu, à l'exclusion des allégations concernant la note du 1^{er} juillet 2009 invitant le plaignant à davantage de circonspection dans l'utilisation des données personnelles, tout en soulignant que les faits concernés se sont déroulés en octobre 2007, soit 3 ans et 4 mois avant l'introduction de la plainte au Médiateur européen.

A propos des allégations du plaignant :

Premièrement, le Médiateur européen relève l'allégation du plaignant selon laquelle la Commission aurait omis de s'assurer que la procédure de sélection d'agents contractuels à la DG RELEX s'était correctement déroulée.

Cependant, cette allégation manque en fait. En effet, en faisant procéder à une enquête par l'IDOC, la Commission s'est attachée à vérifier la régularité de la procédure de sélection en cause. Qui plus est, lors de son enquête, l'IDOC s'est attardé sur tous les arguments avancés par le plaignant, qui étaient précisément les mêmes que ceux qu'il a invoqués dans sa plainte au Médiateur européen. Or, au terme de son enquête, l'IDOC a conclu que ladite procédure de sélection avait été régulière et conforme aux dispositions des règles juridiques applicables, qu'aucune des irrégularités alléguées par le plaignant n'était fondée, et que l'annulation du panel de sélection du 11 octobre 2007 aussi bien que l'exclusion du plaignant dudit panel avaient été décidées par les membres du panel dans l'intérêt du service, sans que les droits du plaignant aient été méconnus.

Dans la présente réponse au Médiateur européen, la Commission rappelle, concernant chaque argument du plaignant, les conclusions auxquelles l'IDOC était déjà parvenu au terme de son enquête et qui figurent dans le rapport à l'AIPN.

(i) : Le plaignant aurait été invité à participer au panel de sélection sans que les fonctions respectives des différents membres du panel soient spécifiées

Tout d'abord, la Commission tient à préciser l'absence de "rôles" dans un panel de sélection. Le panel est appelé à interviewer les candidats et à prendre une décision si possible par consensus, sinon à la majorité et, en cas d'égalité des voix, c'est le président du panel qui tranche la question.

En ce qui concerne spécifiquement le rôle du plaignant au sein du panel de sélection litigieux, la Commission tient à rappeler que le CLP l'avait désigné comme 'observateur', conformément à l'article 8, paragraphe 3, des Dispositions générales d'exécution relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à la Commission" (DGE), adoptées par décision de la Commission C(2004) 1313 du 7 avril 2004 (Information administrative n° 49-2004 du 1^{er} juin 2004). Le plaignant ne pouvait ignorer sa qualité d'observateur. Dans cette qualité, il était appelé à 'observer' la régularité de la procédure. En tout état de cause, même à supposer que le plaignant ne connaissait pas son rôle, quod non, il ne pouvait pas tester la connaissance, par les candidats, d'une deuxième langue, étant donné que cela avait déjà été testé lors de la phase de présélection menée par l'EPSO.

Enfin, avant l'interview, la présidente du panel avait transmis aux membres du panel de sélection et au plaignant les curricula vitae des candidats et d'autres informations leur permettant de préparer les interviews.

(ii) à l'interview, un seul candidat a été invité, alors même que, sur la base de son curriculum vitae, il ne remplissait pas les exigences de la description de poste quant à son expérience professionnelle et ses compétences linguistiques

Tout d'abord, il est à noter qu'aucun membre du panel de sélection ne partageait l'opinion personnelle du plaignant concernant les compétences professionnelles et linguistiques du candidat.

Quant au fait qu'un seul candidat a été interviewé pour un poste donnée, il convient de se référer à l'article 8 des DGE qui prévoit :

"1. Les AC3b sont recrutés à partir des listes établies conformément à l'article 5, paragraphe 1, point g), des présentes dispositions d'exécution.

2. Si aucun candidat approprié figurant sur ces listes n'est disponible, la sélection s'effectue selon une procédure comprenant les étapes suivantes:

a) le service concerné sélectionne, sur la base des exigences du poste, les candidats qu'il y a lieu d'inviter à participer à l'étape suivante de la procédure visée au point b) ci-dessous, parmi les candidats enregistrés dans la base de données conformément à l'article 5, paragraphe 1, point d);

b) ...

○ pour le groupe de fonctions II: tests d'évaluation des compétences utiles pour le poste concerné (organisés par l'EPSO) et entretiens avec les candidats ayant passé ces tests avec succès. Les entretiens sont menés par un comité constitué à cet effet et sont centrés sur les compétences personnelles des candidats. Dans le cas des procédures de sélection relatives à des fonctions pour lesquels il n'existe pas de tests appropriés, ces tests peuvent être remplacés en étendant les entretiens aux compétences professionnelles des candidats;

○ dans les groupes de fonctions III et IV: entretiens avec les candidats, menés par un comité constitué à cet effet et centrés sur les compétences professionnelles et les qualités personnelles des candidats;

c) Contrôle sur pièce, par la DG ADMIN, des déclarations du candidat sélectionné.

3. Le comité visé au paragraphe 2, point b), est constitué d'un membre de la direction (ou service) concerné et d'un membre d'une autre direction ou d'un autre service, désigné par l'unité ressources humaines du service concerné. Les réunions du comité font l'objet d'un compte rendu précisant les motifs de la décision arrêtée. Le comité central du personnel est informé de la tenue des réunions et y délègue un observateur."

Aucune disposition n'oblige donc le panel de sélection prévu à l'article 8, paragraphe 2, sous b), des DGE d'inviter plus d'un candidat à un entretien en vue d'un poste donné.

(iii) le panel de sélection ne disposait pas de préparation suffisante et aurait discuté ses considérations durant l'interview, en critiquant le plaignant devant le candidat et en essayant de le décourager de poser des questions au candidat

Tout d'abord, il est à préciser que, avant l'interview, la présidente du panel avait transmis aux membres du panel de sélection et au plaignant les curricula vitae des candidats et d'autres informations leur permettant de préparer les interviews.

Quant au déroulement de l'interview et de la discussion qui l'a suivie, la présentation des faits diffèrent en fonction de la version présentée par le plaignant et le compte-rendu agréé par tous les autres membres du panel. Selon le compte-rendu, c'est uniquement après l'interview, au moment de l'évaluation du candidat, que la discussion a eu lieu et que la divergence de points de vue quant à l'évaluation du candidat a été manifestée.

(iv) les autres membres du panel ont tenté d'empêcher le plaignant de tester les compétences linguistiques du candidat

L'article 5 des DGE prévoit :

"1. La procédure de sélection des AC 3 bis comporte les étapes suivantes:

a. lancement d'appels publics à manifestation d'intérêt indiquant les critères minimaux d'éligibilité en matière de compétences générales et de qualifications essentielles [...];

b. inscription des candidats par voie électronique dans la base de données établie à cette fin;

c. définition, par l'AHCC, des profils de compétences précises, après consultation des services ou organismes concernés;

d. les candidats correspondant aux profils et aux qualifications visées au point c) sont soumis à des tests axés sur les aptitudes générales des candidats, notamment en matière de raisonnement verbal et numérique, ainsi que sur leurs compétences linguistiques dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions. Les candidats qui ont réussi les tests sont enregistrés dans la base de données et leurs dossiers de candidature y sont conservé pour une période de deux ans;

e. évaluation des candidatures enregistrées conformément au point d) selon des critères objectifs définis en fonction des profils et des qualifications visés au point c). Un comité paritaire est mis en place à cet effet. Celui-ci est constitué d'un président, désigné par l'AHCC, ainsi que de quatre membres et de leurs suppléants, deux étant désignés par l'AHCC et les deux autres par le comité central du personnel. Les réunions du comité font l'objet d'un compte rendu précisant les motifs des décisions arrêtées;

f. invitation des candidats sélectionnés sur la base des évaluations visées au point e) à subir, dans les locaux de la Commission, des tests portant:

- sur les aptitudes et les compétences linguistiques visées au point d),

- sur la connaissance de l'intégration européenne et des institutions européennes,
- sur les compétences utiles pour les profils visés au point c).

g. validation dans la base des candidats qui ont passé les tests; cette validation est valable pour une période de trois ans, renouvelable par décision de l'AHCC;

h. [...];

i. contrôle sur pièce par la DG ADMIN des déclarations du candidat sélectionné."

2. Les étapes décrites au paragraphe 1, points a), b) f), et g), sont organisées par l'EPSO. Les tests visés au paragraphe 1, point d) sont organisés par l'EPSO ou sous sa responsabilité.

3. et 4. [...]"

Selon les dispositions de l'article 8, paragraphe 2, sous a), des DGE, si aucun candidat approprié ne figure sur la liste établie conformément à l'article 5, paragraphe 1, sous point g), le service concerné "sélectionne les candidats qu'il y a lieu d'inviter [...] parmi les candidats enregistrés dans la base de données", à savoir la base de données mentionnée à l'article 5, paragraphe 1, sous d). Selon les dispositions de l'article 5, paragraphe 1, sous d), les candidats ne sont enregistrés dans cette base de données qu'après avoir réussi aux "tests (organisés par l'EPSO) axés sur les aptitudes générales [...] notamment en matière de raisonnement verbal et numérique, ainsi que leurs compétences linguistiques [...].

Il ressort de ces dispositions que les candidats invités pour les entretiens prévus à l'article 8, paragraphe 2, sous b), deuxième tiret, avaient obligatoirement et préalablement passé les tests d'EPSO confirmant leurs "aptitudes générales" ainsi que leur "raisonnement verbal et numérique" et, spécifiquement, "leurs compétences linguistiques". Le but de l'interview qui a eu lieu le 11 octobre 2007 et à laquelle a participé le plaignant, en tant qu'observateur, était, selon les dispositions de l'article 8, paragraphe 2, sous b), d'examiner "les compétences professionnelles et les qualités personnelles des candidats".

Il n'était donc pas requis que le panel teste les connaissances linguistiques du candidat. Les tentatives du plaignant de focaliser sur les aptitudes linguistiques du candidat n'étaient donc pas en conformité avec les dispositions des DGE, selon lesquelles les compétences linguistiques avaient préalablement été testées par l'EPSO et le but explicite de l'interview n'était pas d'examiner de nouveau les aptitudes linguistiques, mais les autres compétences requises pour le poste en question.

A titre accessoire, la Commission ajoute que, contrairement à ses allégations, non seulement le plaignant a bien pu poser des questions au candidat en français, mais un autre membre du panel avait également posé des questions en français au candidat. La divergence est apparue uniquement sur l'appréciation portée, d'un côté, par le plaignant, et, de l'autre, par tous les autres membres du panel, sur les connaissances linguistiques du candidat.

(v) le plaignant aurait été écarté du panel de sélection de manière injuste

Tout d'abord, il convient de souligner que, contrairement aux membres d'un jury de concours dont les membres sont nommés pour toute la période de déroulement dudit concours et gèrent les différents aspects de celui-ci, dans le cas d'un panel de sélection pour le recrutement d'agents contractuels le travail des membres et des observateurs se limitent au jour de l'interview, et il est possible de mettre en place un panel différent pour chaque interview. D'ailleurs, en l'espèce, il convient de noter qu'un autre membre du panel avait également été remplacé après l'interview du 11 octobre 2007.

Ensuite, il est à rappeler que le panel de sélection dispose, à l'instar des jurys de concours, d'un large pouvoir d'appréciation pour conduire ses travaux. Ainsi, rien n'empêche les membres du panel d'annuler une interview et de la reporter à une date ultérieure, s'ils considèrent que cela correspond à l'intérêt du service, de l'Institution ou des candidats concernés. Or, il ressort du compte-rendu de l'interview du 11 octobre 2007 que les membres du panel de sélection ont conclu « *qu'une décision raisonnable et équilibrée ne [pouvait] être prise* », et que le panel devait donc être annulé.

L'enquête menée par l'IDOC n'a pas non plus permis de détecter une irrégularité ou une mauvaise administration dans l'exclusion du plaignant du panel de sélection auquel il participait en tant qu'observateur. Tout simplement, le plaignant a mal compris son rôle d'observateur. En effet, l'observateur, délégué par le CLP au sein d'un panel de sélection d'agents contractuels, doit rester observateur, chargé d'assurer que les règles de procédure sont respectées, et non pas de tester les connaissances linguistiques du candidat qu'il n'est pas prévu de tester lors de l'interview.

(vi) aucun compte-rendu correct n'a été rédigé quant à l'interview

Le plaignant ne peut sérieusement contester le fait que, dès le 15 octobre 2007, le compte-rendu de l'interview du 11 octobre 2007 a été communiqué à la DG ADMIN; que, à l'exception du plaignant, tous les membres du panel avaient considéré que le document décrivait d'une façon correcte le déroulement de l'entretien qui a eu lieu le 11 octobre 2007, et que le courriel du 11 octobre 2007, dans lequel le plaignant avait présenté sa version des événements, avait été attaché au compte-rendu.

(vii) le panel de sélection a décidé d'annuler les interviews, sans informer le plaignant

Il ne saurait être contesté que, dès le 12 octobre 2007, le panel de sélection a informé le CLP de l'exclusion du plaignant, leur demandant de nommer une autre personne comme observateur "*pour les raisons qui lui seront expliquées par la suite*". Partant, c'était le devoir du CLP qui avait désigné le plaignant dans ce panel de l'informer. La Commission ne saurait être tenue responsable de l'inactivité ou de la gestion interne du comité du personnel.

(viii) le panel de sélection a proposé le recrutement d'un candidat qui n'était pas éligible au poste vacant

Voir la réponse au point (ii)

(ix) l'administration a divulgué certaines correspondances en méconnaissance des règles de confidentialité

Cet argument vise le compte-rendu de l'interview du 11 octobre 2007 qui, selon le plaignant, aurait été communiqué à certaines personnes qui n'avaient pas à connaître son contenu. A ce propos, il suffit de constater que, tout d'abord, le compte-rendu ne comportait aucune information secrète ou protégée par des règles de confidentialité ni concernant le travail du panel de sélection ni concernant les candidats, et que, en tout état de cause, le compte-rendu n'a été envoyé qu'aux personnes qui devaient être informées des raisons de l'annulation du panel de sélection du 11 octobre 2007 et de l'exclusion du plaignant du panel de sélection, à savoir le CLP à qui l'on avait demandé un observateur remplaçant le plaignant dans ledit panel, et à l'unité de la DG ADMIN responsable des procédures de sélection d'agents contractuels et de la délégation.

Deuxièmement, le Médiateur européen relève, dans la présente plainte, l'allégation selon laquelle la Commission n'aurait pas géré de manière convenable la demande d'assistance introduite par le plaignant au titre de l'article 24 du statut.

A l'appui de cette allégation, le plaignant avance l'argument selon lequel la Commission aurait basé sa décision uniquement sur le compte rendu contesté, sans prendre en considération la version des faits du plaignant.

Tout d'abord, il convient de souligner que, dans sa demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut du 11 février 2009, le plaignant s'est limité, pour l'essentiel, à répéter les arguments qu'il avait déjà avancés dans sa réclamation R/158/08 et qui avaient déjà été rejetés par l'AIPN, de manière motivée, dans la décision du 16 mai 2008. Etant donné qu'un acte faisant grief ne peut faire l'objet que d'une seule réclamation par la même personne (voir arrêt du Tribunal de première instance du 11 décembre 2007 dans l'affaire T-66/05, *Sack c/ Commission*, non encore publié au Recueil, point 37), l'AIPN, dans sa réponse à la demande d'assistance, s'est limitée à répondre au seul nouvel argument figurant dans la demande d'assistance, qui était le caractère diffamatoire du compte-rendu de l'interview du 11 octobre 2007.

Il ressort de la réponse donnée à la demande d'assistance du plaignant et de la décision prise par l'AIPN dans la réclamation du plaignant contre cette réponse que l'administration a bien pris en considération la version des faits présentée par le plaignant. Seulement, l'AIPN a conclu que le compte-rendu majoritaire exprimait le point de vue de tous les membres du panel de sélection, à l'exception du plaignant, et que le simple fait, pour le plaignant, de ne pas être d'accord avec les remarques et la présentation des faits y figurant ne saurait remettre en cause la validité du compte-rendu majoritaire.

Concernant le compte-rendu "*Panel de sélection d'agents contractuels à la DG RELEX-11 octobre 2007*", l'examen du document ne permet de détecter aucun

propos diffamatoire à l'égard du plaignant. Si le document faisait état, de la part du plaignant, d'une attitude '*peu aimable*' et de plus en plus agressive envers le candidat, qui avait créé "*une atmosphère désagréable mettant mal à l'aise l'ensemble des personnes présentes*", et d'une "*position de désaccord systématique vis-à-vis des trois autres membres*", ces notes ne faisaient que rendre compte de l'observation partagée par tous les autres participants. D'ailleurs, sur le plan factuel, le plaignant ne saurait contester qu'il était en désaccord avec les autres membres du panel, ce qu'il avait lui-même reconnu dans sa "*note de dossier - confidentiel*".

Dans sa réponse à la demande d'assistance du plaignant, l'AIPN a soigneusement examiné toutes les allégations de diffamation et de calomnie avancées par le plaignant, et elle les a rejetées de manière motivée.

Si, en plus, l'on considère la réponse de l'AIPN à la réclamation introduite par le plaignant contre la réponse de l'AIPN à sa demande d'assistance, il convient de constater que la Commission a largement expliqué les raisons pour lesquelles elle considérait qu'il n'y avait aucun "*menace, outrage, injure, diffamation ou attentat*" contre le plaignant dans le document du 11 octobre 2007, et pourquoi les éléments constitutifs requis pour l'assistance prévue à l'article 24 du statut étaient donc absents.

Troisièmement, le Médiateur européen relève, dans les allégations du plaignant, celle selon laquelle la Commission n'aurait pas correctement géré la procédure engagée par le plaignant sur la base de l'article 22 bis du statut.

A l'appui de cette allégation, le plaignant avance que la Commission a basé ses décisions uniquement sur les arguments fournis par la DG RELEX, sans répondre aux arguments que le plaignant invoquait, et que, en dépit du caractère manifeste des irrégularités, la Commission n'est pas intervenue en ce qui concerne la DG RELEX et la DG ADMIN.

L'article 22 bis du statut prévoit :

"1. Le fonctionnaire qui, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, a connaissance de faits qui peuvent laisser présumer une activité illégale éventuelle, notamment une fraude ou une corruption, préjudiciable aux intérêts des Communautés, ou une conduite en rapport avec l'exercice de ses fonctions pouvant constituer un grave manquement aux obligations des fonctionnaires des Communautés, en informe immédiatement son supérieur hiérarchique direct ou son directeur général ou encore, s'il le juge utile, le secrétaire général, ou toute personne de rang équivalent, ou directement l'Office européen de lutte antifraude.

Toute information mentionnée au premier alinéa est transmise par écrit.

Le présent paragraphe s'applique en cas de manquement grave à une obligation similaire commis par un membre d'une institution, toute autre personne au service d'une institution ou tout prestataire de services agissant pour le compte d'une institution.

2. Le fonctionnaire recevant l'information visée au paragraphe 1 communique immédiatement à l'Office européen de lutte antifraude tout élément de preuve dont il

a connaissance, pouvant laisser présumer l'existence des irrégularités visées au paragraphe 1.

3. Le fonctionnaire qui a communiqué l'information visée aux paragraphes 1 et 2 ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.

4. Les paragraphes 1 à 3 sont inapplicables aux documents, pièces, rapports, notes ou informations, quel qu'en soit le support, détenus aux fins, créés ou communiqués au fonctionnaire dans le cadre du traitement d'une affaire juridictionnelle, pendante ou clôturée."

La Commission doit tout d'abord relever que le plaignant n'a jamais explicitement mentionné quelle conduite de quelle personne aurait pu constituer *"une activité illégale éventuelle", "une fraude ou une corruption, préjudiciable aux intérêts des Communautés", ou "un grave manquement aux obligations des fonctionnaires"*.

Néanmoins, lorsque le plaignant a lancé la procédure au titre de l'article 22 bis du statut, l'OLAF l'a interviewé, puis a étudié ses arguments. Suite à cela, l'OLAF a conclu que les allégations ne relevaient pas de sa compétence et a décidé de ne pas ouvrir une enquête.

De même, suite à cette décision de l'OLAF concluant à son incompétence, et à la demande adressée par le plaignant à la Secrétaire générale le 11 février 2009, ainsi qu'à sa demande d'assistance introduite le même jour, le Directeur général de la DG ADMIN et le Secrétaire général ont décidé de mandater l'IDOC pour mener une enquête sur les allégations présentées par le plaignant dans le cadre de l'article 22 bis du statut concernant la procédure de sélection d'agents contractuels à la RELEX d'octobre 2007.

L'IDOC a mené une enquête dans le cadre de laquelle il a examiné tous les documents et arguments soumis par le plaignant, et a interviewé le plaignant, ainsi qu'un autre membre du panel de sélection du 11 octobre 2007, deux membres du CLP, le fonctionnaire de la DG ADMIN chargé des procédures de sélection des agents contractuels et le responsable des Ressources humaines de la DG RELEX.

Cependant, ni l'examen des documents ni l'audition des différentes personnes n'ont permis de confirmer les allégations du plaignant ni de détecter le moindre indice d'une activité illégale, d'une fraude, d'une corruption ou d'un manquement aux obligations des fonctionnaires. Au contraire, l'examen de la réglementation des procédures de sélection et du déroulement du panel de sélection litigieux ont abouti au constat que la procédure a été régulière et que les dispositions applicables à la sélection des agents contractuels permettaient d'interviewer un seul candidat pour un poste. Quant à la décision d'interrompre l'interview et d'exclure le plaignant du panel, elle relève du pouvoir d'appréciation du panel de sélection, et en particulier de son président, et il ressort du compte-rendu, approuvé par les trois autres membres du panel, que cette décision avait été prise dans l'intérêt du service. Enfin, concernant la décision du panel de retenir la candidature de la personne interviewée le 11 octobre 2007, tous les autres membres du panel ont estimé, à l'exception du plaignant, que ce candidat convenait aux exigences du profil. Par ailleurs, il n'appartenait pas au plaignant, désigné comme observateur, de tester et de juger les connaissances linguistiques du candidat.

4. CONCLUSION

À la lumière de ce qui précède, la Commission conclut que la présente plainte n'est pas fondée.

Le Médiateur européen est invité à venir consulter et vérifier les documents du dossier sur place. Il pourra notamment avoir accès, dans les locaux de l'IDOC, au rapport final d'enquête et à ses annexes.