



Rapport
d'activités

de l'Office
d'investigation et
de discipline de la
Commission (IDOC)
2016

Table des matières

I. INTRODUCTION	4
II. CAS TRAITES EN 2016	4
Aperçu général	4
Enquêtes administratives	5
Procédures pré-disciplinaires	5
III. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES.....	5
Différents types de sanctions	6
IV. RÉSUMÉ DES CAS CLÔTURÉS PAR UNE SANCTION	6
Fausses déclarations/déclarations irrégulières	6
Absences non autorisées	7
Comportement inapproprié contraire à la dignité de la fonction	8
Activités extérieures non autorisées	9
Non-déclaration de l'activité professionnelle après la cessation des fonctions	9
Manquements commis dans l'exécution des tâches	9
V. Politique	10
Lignes directrices dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC)	10
Transmission d'informations en cas de dysfonctionnement grave (whistleblowing)	10
Nouvelle Décision de la Commission portant sur les dispositions générales d'exécution (DGE) sur la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires	10
Communication au personnel	11

I- INTRODUCTION

Mission de l'IDOC – *Assurer, par des mesures visant à sanctionner des manquements éventuels et par des activités de prévention, que les fonctionnaires adhèrent à des standards élevés en matière d'éthique et d'intégrité, tout en respectant leurs obligations statutaires.*

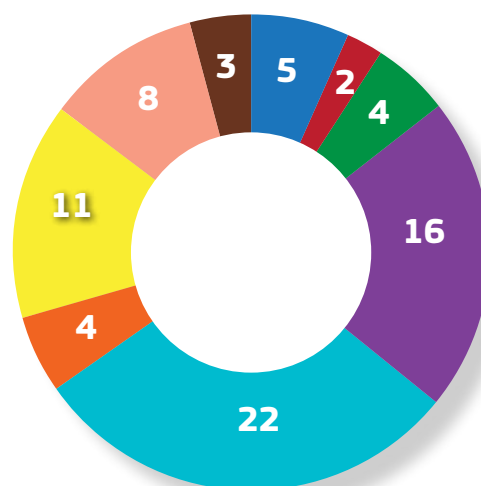
La Commission exige de son personnel le respect de règles rigoureuses en matière d'éthique et d'intégrité. Le rôle de l'Office d'investigation et de discipline de la Commission (IDOC) est de veiller à ce que tous les membres du personnel respectent leurs obligations statutaires. Il mène à cette fin des enquêtes administratives, des procédures pré-disciplinaires et disciplinaires de manière impartiale et transparente, dans des délais appropriés.

L'IDOC joue également un rôle important de prévention et de communication (notamment par des actions de sensibilisation et de formation). Le Rapport annuel d'activités de l'IDOC informe les membres du personnel de ses activités dans le domaine disciplinaire et rappelle les règles en vigueur, tout en soulignant qu'un manquement aux obligations peut avoir de sérieuses conséquences disciplinaires.

Il contient un résumé des cas dans lesquels l'Autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) a pris une décision de sanction disciplinaire au cours de l'année. Ces résumés illustrent le grand éventail de cas traités par l'IDOC et contribuent à informer le personnel sur les sanctions infligées en cas de violation des dispositions statutaires. L'autorité disciplinaire possède un large pouvoir d'appréciation pour décider de l'ouverture d'une procédure disciplinaire et de la sanction à imposer en fonction de la nature et de la gravité du manquement constaté et des circonstances dans lesquelles il a été commis.

des cas de déclarations irrégulières, des allégations de harcèlement, de comportement inapproprié, d'activité extérieure non-autorisée et d'absences irrégulières. Dans le cadre d'accords de service, l'IDOC apporte son concours au Service européen pour l'action extérieure (SEAE) et aux Agences exécutives en matière d'enquêtes et d'affaires disciplinaires. Sur les 75 nouveaux dossiers ouverts dans le courant de l'année, 9 concernaient le SEAE et 2 les agences exécutives.

75 cas enregistrés: à quel sujet?



- Non respect des règles financières (5)
- Abus des services TIC (2)
- Conflit d'intérêts (4)
- Fausse déclaration (16)
- Harcèlement/Comportement inapproprié (22)
- Absence irrégulière (4)
- Activité extérieure non-autorisée (11)
- Non-respect de la confidentialité (8)
- Divers (3)

II - CAS TRAITES EN 2016

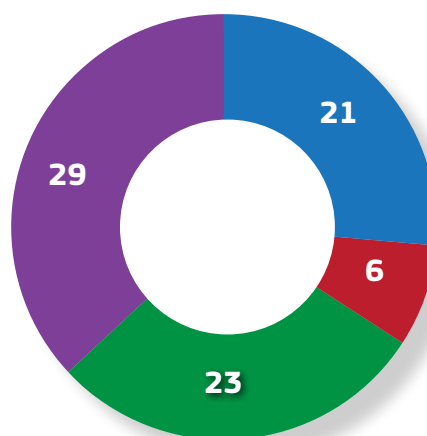
Aperçu général

Les informations relatives à d'éventuels manquements aux obligations statutaires proviennent de différentes sources, qu'il s'agisse d'autres services de la Commission, de l'Office européen de lutte antifraude (OLAF), du Service européen pour l'action extérieure (SEAE), des Agences exécutives, de demandes d'assistance au titre de l'article 24 du statut, ou encore de sources extérieures telles que des plaintes ou des articles parus dans les médias.

Tous les cas signalés à l'IDOC font l'objet tout d'abord, d'une analyse préliminaire. Cette analyse peut mener soit à la clôture d'un cas sans suite, soit à la poursuite de la procédure.

En 2016, l'IDOC a clôturé 79 dossiers – dont certains avaient été ouverts lors des années précédentes – et a enregistré 75 nouveaux dossiers. Parmi les dossiers traités figuraient

79 cas clôturés: comment?



- Sanction disciplinaires (21)
- Mise en garde (6)
- Clôture sans suite (23)
- Non cas (29)

Enquêtes administratives

Lorsqu'existent des indices d'un possible manquement aux obligations prévues par le statut, mais que les faits requièrent un examen plus approfondi, l'AIPN peut décider d'ouvrir une enquête administrative. Les enquêtes visent à établir les faits liés à une situation dans laquelle un manquement statutaire a pu survenir. Elles permettent à l'AIPN de décider de l'ouverture éventuelle d'une procédure pré-disciplinaire sur la base de faits établis et du degré de responsabilité de la personne concernée. Avant de finaliser une enquête et d'en tirer des conclusions, la personne concernée se voit offrir l'opportunité de commenter les faits établis à l'issue de l'enquête.

En 2016, l'IDOC a reçu un mandat de la part de l'AIPN pour ouvrir 32 enquêtes administratives. 24 enquêtes ont été clôturées en 2016.

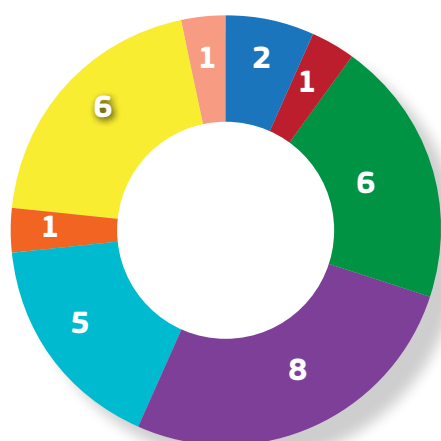
Procédures pré-disciplinaires

Lorsque l'AIPN décide de poursuivre la procédure, la personne concernée a la possibilité de présenter des observations sur tous les éléments de preuve du dossier.

Suite à une audition pré-disciplinaire de la personne concernée, l'AIPN peut décider soit: 1) de clôturer le dossier; 2) d'adresser une mise en garde ou 3) d'ouvrir une procédure disciplinaire.

En 2016, 30 procédures pré-disciplinaires ont été finalisées par un rapport remis à l'AIPN. L'AIPN a en conséquence décidé:

30 procédures pré-disciplinaires clôturées: quels manquements potentiels?



- dans 7 cas, de clôturer la procédure sans suite;

- dans 6 cas, d'adresser une mise en garde à la personne concernée, l'invitant à veiller désormais au respect de ses obligations statutaires. Ces cas concernaient des manquements mineurs, sans conséquences sur le budget de l'Union et la réputation de l'institution;

- dans 17 cas, d'ouvrir une procédure disciplinaire.

III - Procédures disciplinaires

On distingue deux types de procédures disciplinaires.

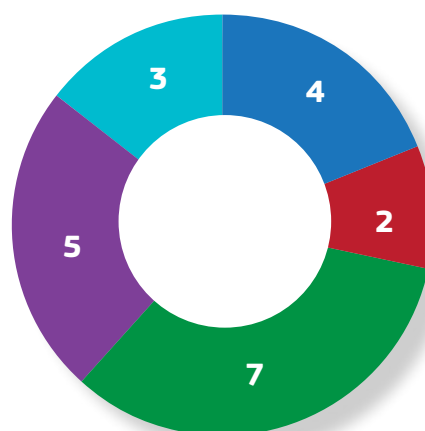
Une procédure simplifiée – sans renvoi devant le Conseil de discipline – peut s'appliquer lorsque l'AIPN estime que les faits ne sont, en principe, pas de nature à justifier une sanction plus sévère que l'avertissement écrit ou le blâme.

Si elle estime que la faute alléguée est suffisamment grave pour justifier une éventuelle sanction financière, l'AIPN renvoie l'affaire devant le Conseil de discipline, qui entendra la personne. Le Conseil de discipline jette un regard neuf sur les faits et les circonstances du cas d'espèce et formule une recommandation de sanction. Cependant, la décision définitive en ce qui concerne la sanction est prise par l'AIPN.

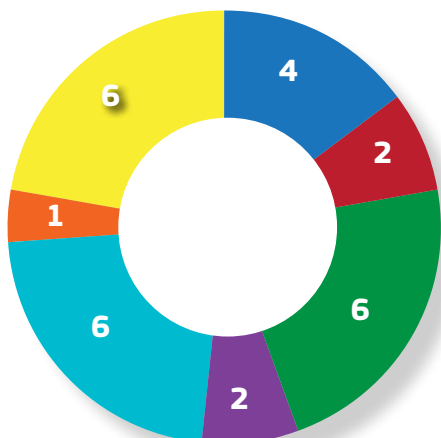
En 2016, 17 procédures disciplinaires ont été ouvertes, dont 6 sans saisine du Conseil de discipline et 11 devant ce dernier.

Les sanctions disciplinaires adoptées en 2016 ont consisté en un avertissement écrit, 6 blâmes et 14 sanctions financières. Six mises en gardes ont également été infligées.

21 sanctions disciplinaires: quels manquements?



27 sanctions disciplinaires et non-disciplinaires: lesquelles?



DISCIPLINAIRES

- Révocation (4)
- Réduction temporaire des droits à pension ou invalidité (2)
- Rétrogradation (6)
- Abaissement d'échelon (2)
- Blâme (6)
- Avertissement écrit (1)

NON-DISCIPLINAIRES

- Mise en garde (6)

Différents types de sanctions

Les manquements établis peuvent être sanctionnés de plusieurs manières:

Les manquements mineurs peuvent donner lieu à une mise en garde. Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire, mais d'un rappel à l'ordre écrit sur la nécessité d'observer les standards éthiques les plus élevés, versé au dossier individuel du fonctionnaire pour une durée de 18 mois. En 2016, 6 mises en garde ont sanctionné ce type de manquements.

Les manquements plus sérieux peuvent donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire et, le cas échéant, à une sanction pouvant aller de l'avertissement écrit à la révocation ou, dans le cas d'un pensionné, à une réduction temporaire de sa pension. La sanction disciplinaire est alors versée au dossier individuel de la personne concernée pour une période de 3 à 6 ans. En 2016, 21 sanctions disciplinaires ont ainsi été infligées.

Les manquements commis par un membre du personnel relevant du Régime applicable aux autres agents (RAA) peuvent être sanctionnés par la résiliation anticipée du contrat. Cette résiliation intervient soit à l'issue d'une procédure disciplinaire, soit à l'issue d'une procédure particulière au cours de laquelle l'intéressé est invité à s'expliquer devant l'autorité compétente.

En décidant de la sanction à infliger, l'AIPN prend un compte un certain nombre de critères énumérés par le statut: (1) la nature de la faute et les circonstances dans lesquelles elle a été commise; (2) l'impact de la conduite sur l'Institution; (3) du degré d'intentionnalité ou de négligence dans la faute; (4) les motifs de la conduite; (5) la grade et l'ancienneté du fonctionnaire; (6) le degré de responsabilité personnelle du fonctionnaire; (7) le niveau de ses fonctions et responsabilités; (8) l'éventuelle récidive de l'acte ou du comportement fautif; (9) la conduite du fonctionnaire tout au long de sa carrière.

Il n'existe donc pas de 'tarif' de sanctions. Chaque cas est évalué en fonction de ses mérites propres et toute sanction doit être proportionnée à la gravité de la faute commise.

IV - RÉSUMÉ DES CAS CLÔTURÉS PAR UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Conformément à l'article 10 de la décision C(2004) 1588, le présent rapport présente un résumé des affaires dans lesquelles l'autorité investie du pouvoir de nomination a pris une sanction disciplinaire en 2016. Afin de protéger l'anonymat des personnes concernées et à des fins de simplification, celles-ci sont mentionnées sous la forme masculine. L'abréviation "AIPN" désigne quant à elle, selon le cas, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou l'autorité habilitée à conclure des contrats.

LES CAS

Fausse déclarations/déclarations irrégulières

Par application de l'article 11 du statut, le devoir de loyauté exige des membres du personnel qu'ils fournissent à l'administration des informations exactes et complètes, notamment, lors de l'introduction de demandes de remboursement de frais médicaux et de demandes liées aux diverses allocations statutaires.

Un fonctionnaire a été révoqué pour avoir participé à une fraude impliquant des demandes de remboursement de frais médicaux au régime d'assurance maladie de la Commission. Il est apparu que cette fraude durait depuis plusieurs années et impliquait des personnes extérieures à l'institution, générant un bénéfice frauduleux significatif, que le fonctionnaire a remboursé une fois la fraude mise au jour. Les faits avaient fait l'objet d'une enquête de l'OLAF et avaient été reconnus par le fonctionnaire. L'AIPN a considéré que ces manquements répétés à l'obligation de loyauté impliquaient que la relation de confiance entre le fonctionnaire et l'institution était définitivement rompue.

Un fonctionnaire, dont il s'est avéré qu'il avait fait de fausses déclarations et avait produit de faux documents pour obte-

nir des avantages pécuniaires, a été rétrogradé de façon permanente.

Après sa séparation légale d'avec son conjoint, le fonctionnaire avait fourni de fausses informations à l'administration sur sa situation familiale, suggérant qu'il y avait eu réconciliation et qu'il pouvait continuer à percevoir un certain nombre d'avantages (allocation de foyer, indemnité d'installation, couverture médicale du conjoint).

L'AIPN a considéré que ce comportement constituait un manquement grave aux articles 11 et 12 du statut. Les faits ont fait l'objet d'une enquête de l'OLAF. Les sommes en question ont fait l'objet d'un ordre de recouvrement.

À la différence du Conseil de discipline, l'AIPN a considéré que l'attitude du fonctionnaire était caractérisée par une négligence grossière. Le fonctionnaire savait que son ancien conjoint exerçait une activité rémunérée et qu'il avait fourni des informations trompeuses à l'administration à ce sujet. C'est pourquoi l'AIPN a décidé d'infliger une sanction plus lourde que celle recommandée par le Conseil de discipline.

Un fonctionnaire a fait l'objet d'une rétrogradation permanente pour avoir introduit de fausses déclarations de frais médicaux concernant des membres de sa famille. Il avait aussi omis de déclarer l'activité professionnelle de son conjoint ainsi que les allocations familiales perçues par ailleurs, en violation des articles 67, paragraphe 2, et 74, paragraphe 3, du statut. Il pouvait ainsi bénéficier, pour son conjoint, de la couverture primaire prévue par le régime d'assurance santé de la Commission au lieu de la couverture complémentaire à laquelle il avait droit. Au cours de la procédure disciplinaire, ce fonctionnaire a commencé à rembourser les montants indûment perçus. L'AIPN a considéré qu'il avait privilégié ses intérêts personnels au détriment de ceux de l'institution, en violation du devoir de loyauté visé à l'article 11 du statut. Le fait que les problèmes de santé de son conjoint aient pu l'inciter à agir de la sorte n'était pas de nature à atténuer sa responsabilité, d'autres moyens légaux étant susceptibles d'assurer la couverture santé de son conjoint. Pour cette raison, la sanction imposée a été plus sévère que celle envisagée par le Conseil de discipline.

Un membre du personnel d'encadrement en poste en délégation a fait l'objet d'une rétrogradation temporaire pour avoir enfreint les règles relatives à l'importation de biens à usage personnel. Les événements en question avaient fait l'objet d'une enquête de l'OLAF. Les faits concernaient l'importation d'un bateau appartenant à un autre membre de la même délégation. L'agent concerné avait fait de fausses déclarations à l'institution et aux autorités du pays hôte, en affirmant que le bateau lui appartenait. Même s'il n'en avait retiré aucun avantage financier, l'AIPN a considéré qu'en enfreignant consciemment les règles concernant l'importation des effets personnels, cet agent avait manqué à son devoir de loyauté et avait risqué de nuire à la réputation de l'institution.

Un autre fonctionnaire a également fait l'objet d'une rétrogradation temporaire pour avoir enfreint les règles relatives à l'importation de biens à usage personnel dans le pays dans lequel il était en poste. Ce fonctionnaire avait demandé à deux collègues de la même délégation de prétendre vouloir importer, pour leur usage personnel, deux motos et un bateau et d'introduire des déclarations à cet effet auprès de l'institution et des autorités nationales du pays hôte. Les biens concernés ont ainsi été expédiés comme s'ils appartenaient à ces deux autres fonctionnaires. L'AIPN a constaté que le fonctionnaire en cause avait tiré un avantage financier de cette opération, l'institution ayant pris à sa charge le coût d'un transport qui aurait dû lui incomber. Son comportement risquait également de porter atteinte à la réputation de l'institution. De plus, ce fonctionnaire était chargé de veiller au respect des règles relatives aux déménagements. Pour toutes ces raisons, l'AIPN a considéré qu'il avait enfreint les articles 11, 12 et 21 du statut.

Absences non autorisées

L'article 55 du statut impose aux fonctionnaires en activité d'être à tout moment à la disposition de leur institution.

L'article 59 du statut impose l'obligation de produire un certificat médical dans les 5 jours de l'absence. Au-delà, l'absence est considérée comme injustifiée sauf si une raison indépendante de la volonté de l'intéressé permet d'expliquer ce retard.

Un fonctionnaire a été révoqué en raison de plusieurs longues périodes d'absence injustifiée. Ces absences ont commencé à la suite d'un congé maladie, après que le service médical eut reconnu le fonctionnaire apte au travail à la suite d'une visite de contrôle. Néanmoins, celui-ci n'a pas repris son poste et a refusé tout nouvel examen par le service médical de la Commission comme toute forme de coopération avec le service durant ses absences injustifiées. Cette attitude s'inscrivait dans le cadre de relations professionnelles dégradées, marquées par l'attitude agressive et menaçante de ce fonctionnaire tant envers sa hiérarchie que ses collègues. L'AIPN a estimé que le comportement de ce fonctionnaire, qui constituait un manquement aux articles 11, 55 et 59 du statut, conduisait à une rupture irrémédiable du lien de confiance le liant à l'institution.

Un fonctionnaire a été révoqué en raison de très longues périodes d'absence injustifiées. Après un congé maladie, passé en partie, sans autorisation, dans son État membre d'origine, en violation de l'article 60 du statut, un contrôle médical conduit par un médecin indépendant, avait déclaré le fonctionnaire apte au travail.

Malgré cela, celui-ci n'a pas repris le travail ni entrepris la moindre démarche pour clarifier son statut administratif.

L'AIPN a considéré que ce fonctionnaire avait abandonné son poste et que, dès lors, sa relation de confiance avec l'institution était irrémédiablement rompue.

Comportement inapproprié contraire à la dignité de la fonction

L'article 12 du statut interdit, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'institution, tout acte et tout comportement qui puissent porter atteinte à la dignité de la fonction.

Un fonctionnaire condamné par un tribunal national pour détournement de fonds européens a été rétrogradé de deux grades, de façon permanente. Le fonctionnaire, qui travaillait alors dans une délégation, avait tenté d'encaisser, sur son compte en banque personnel, un chèque destiné à l'institution. La banque avait renvoyé le chèque à l'expéditeur. Dans cette affaire, les faits avaient également fait l'objet d'une enquête de la part de l'OLAF. L'AIPN a conclu que, même si le comportement du fonctionnaire n'avait pas eu de conséquence pour le budget de l'Union le chèque n'ayant pas été encaissé, ce dernier avait enfreint son devoir de loyauté et porté préjudice à la réputation de l'institution, en violation des articles 11, 12 et 21 du statut.

Un fonctionnaire à la retraite a été sanctionné par une réduction significative de sa pension pour une longue période après qu'une enquête de l'OLAF eut établi que la délégation dans laquelle il était précédemment en poste avait signé, sur sa proposition, un contrat de location d'un appartement dont il était propriétaire, avec une société qu'il avait lui-même créée. Ce fonctionnaire n'avait pas informé la délégation de ses liens avec cette société. Il a pu ainsi indûment percevoir pendant quatre ans un loyer très important, versé par la délégation.

Ce fonctionnaire a été condamné, au terme d'une procédure judiciaire, à une peine avec sursis et à une amende pour avoir intentionnellement trompé la délégation en ne l'informant pas du fait qu'il était propriétaire de la société en question.

Dans le cadre de cette affaire, l'AIPN a découvert que ce même fonctionnaire avait eu connaissance de la situation irrégulière du logement d'un de ses collègues, également préjudiciable aux intérêts financiers de l'UE et n'avait pas pris les mesures nécessaires pour porter cette situation à l'attention de l'institution.

Le comportement de ce fonctionnaire a été considéré contraire aux obligations découlant des articles 11, 12 et 21 du statut.

L'AIPN a temporairement rétrogradé un fonctionnaire condamné par un tribunal national pour un accident grave de la circulation. L'AIPN a estimé qu'à la violation de l'article 12 du statut s'ajoutait une violation de l'article 23, en raison

du manque de coopération de ce fonctionnaire avec les autorités judiciaires nationales. Le comportement de ce dernier avait porté préjudice à la réputation de l'institution.

Un fonctionnaire a été sanctionné d'un abaissement d'échelon pour avoir contrevenu à plusieurs dispositions du statut.

En service actif, ce fonctionnaire n'avait pas respecté les règles relatives au congé maladie; alors qu'il se trouvait en congé de convenance personnelle, il n'avait pas informé la Commission de son intention de publier des articles à propos de l'Union sur son blog personnel, en violation de l'article 17 bis, paragraphe 2, du statut; dans ses échanges avec des journalistes couvrant une campagne électorale, il avait fait preuve de manque de retenue dans ses critiques envers son Institution, en violation de l'article 12 du statut; il n'avait pas informé l'administration de son élection en tant que conseiller municipal, en violation de l'article 15 du statut ni informé l'administration de son activité extérieure, contrairement aux dispositions de l'article 12 ter du statut.

L'AIPN a considéré que les multiples manquements de ce fonctionnaire à ses obligations statutaires méritaient une sanction plus lourde que celle proposée par le Conseil de discipline.

L'AIPN a abaissé d'un échelon un fonctionnaire après avoir établi qu'il avait eu, de façon répétée, un comportement inapproprié envers des membres du personnel placés sous sa responsabilité. L'AIPN a fondé sa décision sur un certain nombre d'incidents, démontrant que ce fonctionnaire avait agi d'une façon agressive qui avait eu des conséquences négatives pour les agents concernés. L'AIPN a considéré que ce comportement avéré contrevénait à l'article 12 du statut et était suffisamment grave pour justifier une sanction disciplinaire.

Un agent contractuel a fait l'objet d'un blâme pour comportement inapproprié envers un collègue. L'AIPN a conclu que les critiques et le mépris de cet agent envers son collègue étaient inacceptables et irrespectueux. L'AIPN a considéré que le comportement de cet agent constituait une violation de l'article 12 du statut. Cependant, il a aussi été retenu comme circonstance atténuante le fait que ce comportement s'était produit dans un contexte d'une charge importante de travail dans le service, ce qui avait contribué à dégrader une relation interpersonnelle déjà conflictuelle. En outre, l'agent avait largement diffusé ses idées pour améliorer la situation dans le service, sans y avoir été invité ni avoir l'autorité pour ce faire. En agissant ainsi, il avait enfreint l'article 21 du statut.

Un agent contractuel a fait l'objet d'un blâme pour avoir adressé un grand nombre de courriels non sollicités à un haut fonctionnaire de la Commission. Il avait été invité à plusieurs reprises, par le destinataire des messages et par l'administration, à cesser l'envoi de ces messages dans lesquels il sollicitait de l'aide pour des affaires personnelles et

recommandait des connaissances pour des postes au sein de la Commission. En dépit de ces rappels, l'agent a poursuivi ses envois. L'AIPN a considéré que son comportement constituait un manquement à l'article 12 du statut.

Un agent contractuel a fait l'objet d'un blâme pour s'être comporté de manière inappropriée. Les faits concernaient une allégation de harcèlement sexuel de la part à l'encontre d'un membre du personnel. Une enquête administrative a conclu à l'absence de preuve à l'appui de ces allégations. Alors que l'enquête administrative était en cours, l'agent a continué à proférer en public des accusations à l'encontre de son collègue et n'a pas respecté les demandes de sa hiérarchie de mettre fin à ce comportement et de respecter la présomption d'innocence. L'attitude de cet agent reflétait un comportement difficile de manière plus globale. L'AIPN a considéré que son attitude était contraire aux articles 12 et 21 du statut.

L'AIPN a adressé un avertissement écrit à un agent contractuel qui s'était fait passer pour l'un de ses collègues afin d'accéder à son compte de messagerie professionnelle et supprimer un courriel qu'il avait envoyé par erreur. L'agent avait par la suite informé le collègue concerné de son initiative et s'en était aussi excusé auprès de sa hiérarchie peu après. L'AIPN a considéré que ce comportement était contraire aux règles relatives à la sécurité des systèmes informatiques de la Commission et constituait un manquement à l'article 12 du statut. Elle a toutefois tenu compte, dans le choix de la sanction, des circonstances particulières de l'affaire.

Activités extérieures non autorisées

L'article 12 ter exige que les fonctionnaires qui proposent d'exercer une activité extérieure en demandent préalablement l'autorisation.

Un fonctionnaire a été révoqué suite à un certain nombre de manquements au statut. Cet agent avait ignoré les instructions écrites de sa direction relatives à une activité extérieure et avait aussi utilisé les équipements et services TIC de la Commission pour mener à bien cette activité. En outre, l'usage de son adresse de messagerie professionnelle dans le contexte de cette activité extérieure présentait un risque pour la réputation de l'institution. L'AIPN a considéré que ces faits, qui se sont déroulés peu de temps après une sanction disciplinaire à l'encontre de ce même fonctionnaire pour un comportement très similaire, constituait un manquement aux articles 11, 12, 12 ter, 21 et 59 du statut, ainsi qu'aux règles d'utilisation des services TIC de la Commission. L'AIPN a constaté que, de façon plus générale, le fonctionnaire avait fait preuve de son incapacité à respecter les règles.

Un fonctionnaire a fait l'objet d'un blâme pour avoir servi d'intermédiaire et de personne de contact pour des sociétés

proposant des polices d'assurance et des crédits hypothécaires. Le fonctionnaire n'avait ni demandé ni reçu d'autorisation pour ces activités extérieures. Il avait également lui-même travaillé à la création de sociétés de courtage en crédits. Ses activités consistaient à contacter des membres du personnel et des personnes étrangères à l'institution, en utilisant sa messagerie professionnelle, en vue de proposer les services des sociétés en question. Il agissait également en tant qu'intermédiaire de ces sociétés auprès de leurs clients. L'AIPN a considéré qu'il s'agissait d'activités commerciales menées par un fonctionnaire en service actif, susceptible de nuire à l'image et à la réputation de l'institution. L'AIPN a conclu qu'il s'agissait de manquements graves aux articles 12, 12 ter et 21 du statut, aux règles relatives aux activités extérieures ainsi qu'aux lignes directrices sur l'utilisation des services TIC de la Commission.

Cette sanction a été adoptée après l'annulation par le tribunal de la fonction publique d'une décision de sanction prise pour les mêmes faits en 2014.

Non-déclaration de l'activité professionnelle après la cessation des fonctions

L'article 16 du statut impose l'obligation aux fonctionnaires, après la cessation de leurs fonctions, de respecter les devoirs d'honnêteté et de délicatesse, quand à l'acceptation de certaines fonctions ou de certains avantages.

L'AIPN a sanctionné par une réduction de sa pension un ancien agent contractuel qui avait exercé une activité professionnelle sans avoir obtenu d'autorisation préalable, en violation de l'article 16 du statut.

Après son départ à la pension, l'agent avait travaillé comme consultant pour une société qu'il avait été chargé d'évaluer et de superviser alors qu'il occupait les fonctions de gestionnaire de projet dans une délégation. L'administration a par conséquent attiré son attention sur ses obligations au regard de l'article 16 du statut. Suite à ce rappel, il a demandé l'autorisation d'exercer une activité professionnelle différente. Celle-ci lui a été accordée, sous réserve que, pendant une période «de réflexion» de deux ans après la cessation de ses fonctions, il ne soit pas impliqué dans des activités pour le compte de la société qu'il avait évaluée et/ou supervisée en tant que gestionnaire de projet. Malgré cela, cet agent a signé un nouveau contrat avec la même société et poursuivi, pour le compte de celle-ci, ses activités de consultance. Les faits avaient fait l'objet d'une enquête de l'OLAF.

À la différence du Conseil de discipline, l'AIPN a considéré qu'il s'agissait d'un manquement substantiel et non purement formel à l'article 16 du statut, justifiant une sanction disciplinaire.

Manquements commis dans l'exécution des tâches

L'article 21 du statut rend les membres du personnel responsables des tâches qui leur sont confiées.

Un fonctionnaire à la retraite, ancien ordonnateur subdélégué, a fait l'objet d'un blâme pour sa gestion d'un contrat de services lorsqu'il était en service actif. Le contrat avait été attribué en violation des règles applicables à une procédure négociée et le paiement totalement validé malgré le fait qu'une partie seulement du service avait été fournie au moment de la validation. Les faits ont fait l'objet d'une enquête de la part de l'OLAF. L'AIPN a considéré que le fonctionnaire avait agi en violation du règlement financier dans l'attribution et la gestion de ce contrat. Elle a conclu que ce comportement équivalait à un manquement à l'article 21 du statut. Pour décider de la sanction appropriée, l'AIPN a tenu compte du contexte difficile dans lequel les faits s'étaient produits; de l'absence de conséquences financières sur le budget et de la longue et irréprochable carrière de l'agent concerné.

Un fonctionnaire a fait l'objet d'un blâme en raison de plusieurs manquements dans la gestion d'un contrat de services. Ce fonctionnaire, alors en poste dans une délégation, avait été impliqué dans des décisions relatives à l'attribution et à la gestion d'un contrat qui ne respectaient pas le règlement financier. Les faits ont fait l'objet d'une enquête de la part de l'OLAF. L'AIPN a considéré que ce comportement constituait un manquement à l'article 21 du statut.

Pour décider de la sanction appropriée, l'AIPN a tenu compte du contexte de travail difficile dans lequel les faits s'étaient produits, du fait que ce comportement concernait un contrat parmi de nombreux autres supervisés par le fonctionnaire concerné et de l'absence de conséquences financières sur le budget.

Un agent contractuel a fait l'objet d'un blâme pour avoir exposé l'institution à un risque sérieux pour sa réputation en proposant à sa hiérarchie d'inviter un expert à un atelier financé par le budget de l'Union alors qu'il savait que cet expert faisait l'objet d'une procédure judiciaire pour fraude au détriment des intérêts financiers de l'Union. L'invitation impliquait la prise en charge par la Commission des frais de transport de l'expert.

Les faits ont été examinés dans le cadre d'une enquête de l'OLAF portant sur les allégations de fraude. Outre un manquement à l'article 12 du statut, l'AIPN a considéré que le fait que l'agent n'ait pas informé sa hiérarchie alors qu'il savait que cet expert faisait l'objet d'une procédure judiciaire constituait un manquement à l'article 21 du statut.

V - POLITIQUE

Lignes directrices concernant les technologies de l'information et de la communication (TIC)

De nouvelles lignes directrices à l'intention du personnel ont été publiées en mai 2016 concernant l'utilisation des services TIC de la Commission. Ces lignes directrices actualisent et complètent celles de septembre 2006. Elles modifient les orientations fournies au personnel :

- pour s'assurer que l'utilisation des TIC est conforme aux règles de la Commission en matière de sécurité des informations;
- sur ce qui constitue une utilisation acceptable des équipements TIC;
- sur la manière dont le personnel doit gérer les informations qui ne sont pas classifiées mais qui restent néanmoins sensibles; et
- sur les options offertes à l'AIPN en cas d'utilisation abusive des services TIC de la Commission (celles-ci pouvant inclure des sanctions disciplinaires).

Transmission d'informations en cas de dysfonctionnement grave (whistleblowing)

En coopération étroite avec l'OLAF, l'IDOC a mené une étude sur la manière dont les lignes directrices de la Commission de 2012 relatives à la transmission d'informations en cas de dysfonctionnements graves (whistleblowing) sont appliquées en pratique. Les efforts de communication dans ce domaine se poursuivent.

Nouvelle Décision de la Commission portant dispositions générales d'exécution (DGE) sur la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires

Les travaux concernant une nouvelle décision de la Commission portant dispositions générales d'exécution (DGE) sur la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires ont été entamés par l'IDOC. Le texte vise à remplacer l'actuelle décision de la Commission, qui n'a pas été substantiellement révisée depuis son adoption. Le nou-

veau projet de décision vise à prendre en considération les développements de la jurisprudence ainsi que les pratiques développées depuis 2004 dans la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires

Communication au personnel

La diffusion des informations au personnel de la Commission, du SEAE et des agences est une partie importante de l'effort destiné à sensibiliser le personnel sur l'importance des questions d'éthique. Les activités menées pendant l'année 2016, au sein de la Commission et des agences exécutives et décentralisées ont concerné les services et agences suivantes: DG MOVE/ENER, ERCEA, ECFIN, TAXUD, l'organisation internationale ITER/Energy for Fusion ainsi que la Représentation de la Commission à Paris.

D'autres présentations ont été organisées pour le personnel de la DG HR: la direction de la DG HR, le réseau des cadres financiers de la DG HR et les membres du personnel nouvellement recrutés par la DG. L'IDOC a aussi organisé des présentations au personnel en partance en délégation (SEAE et Commission).

