Décharge 2020 : Budget général de l'UE - Comité économique et social européen

2021/2111(DEC) - 10/10/2022 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission du contrôle budgétaire a adopté un deuxième rapport d'Isabel GARCÍA MUÑOZ (S&D, ES) sur la décharge sur l'exécution du budget général de l'Union européenne pour l'exercice 2020, Section VI - Comité économique et social européen.

La commission compétente a invité le Parlement européen à **donner décharge** au secrétaire général du Comité économique et social européen sur l'exécution du budget de l'Agence pour l'exercice 2020. Il a toutefois formulé un certain nombre de recommandations qui devront être prises en compte lors de l'octroi de la décharge.

Gestion budgétaire et financière

Les députés ont réitéré leurs observations concernant «**l'allocation de cofinancement informatique pour les membres**», qui prévoit une allocation informatique annuelle de 3000 EUR pour chaque membre (5000 EUR en 2020 au titre de l'augmentation unique liée aux mesures introduites à la suite de la pandémie de COVID-19). Ils ont demandé au Comité économique et social européen de reconsidérer le montant de l'allocation informatique ainsi que sa nature, dans le but de remplacer l'allocation de nature forfaitaire par un versement fondé sur des frais réels et justifiés.

Les députés ont également réitéré leur appel à **renforcer la coopération interinstitutionnelle** et, par conséquent, l'impact des travaux du Comité, et à doter son service juridique de ressources suffisantes et du mandat requis pour mener à bien ses tâches.

Ressources humaines, égalité et bien-être du personnel

Le rapport note que le tableau des effectifs du Comité a subi **une baisse de 7,98%** par rapport aux chiffres de 2013 (dépassant l'objectif de 5% fixé par la Commission), ce qui a un impact négatif évident sur le rapport charge de travail/ressources et donc sur le bien-être du personnel.

De plus, afin de tirer les leçons de la pandémie COVID-19, un plan d'action de redressement du Comité a été mis en place en 2021 afin d'aider les membres du personnel à évoluer vers un mode de travail post-pandémique. À cet égard, les députés ont noté qu'une nouvelle décision sur le télétravail et l'horaire flexible a été adoptée en avril 2022 pour établir des conditions de travail modernes, flexibles et axées sur les résultats pour le personnel.

En ce qui concerne **l'égalité entre les sexes**, les députés ont noté l'examen en cours de nouvelles mesures visant à promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction, telles que les responsabilités de gestion intermédiaires en dessous du niveau de chef d'unité et la mise en œuvre pratique de la budgétisation sensible au genre.

Cadre éthique et transparence

Le rapport a noté l'entrée en vigueur en janvier 2021 du code de conduite renforcé pour les membres, qui offre une plus grande clarté et impose des sanctions plus sévères en cas de violation des règles. Les

députés se sont opposés au rejet par le Comité de l'utilisation du **registre de transparence** au motif que le Comité est un organe consultatif et l'ont exhorté à adhérer au registre pour améliorer la transparence de ses interactions avec les représentants d'intérêts extérieurs.

Coopération interinstitutionnelle

Tout en prenant note des négociations en cours avec la Commission et le Conseil visant à renforcer les relations institutionnelles et administratives, les députés ont demandé que l'accord de coopération entre le Comité et le Parlement soit rendu **contraignant**, en demandant notamment une coopération étroite en temps utile entre les rapporteurs respectifs des deux institutions, que les avis du Comité soient communiqués aux commissions compétentes du Parlement pendant la phase d’élaboration des rapports et que les rapporteurs du Comité soient systématiquement invités à la présentation de ces rapports.