Décharge 2021: budget général de l'UE - Comité économique et social européen

2022/2086(DEC) - 24/03/2023 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission du contrôle budgétaire a adopté le rapport de Mikuláš PEKSA (Verts/ALE, CZ) concernant la décharge sur l'exécution du budget général de l'Union européenne pour l'exercice 2021, section IV - Comité économique et social européen (CESE).

La commission compétente a recommandé que le Parlement européen **donne décharge** au secrétaire général du Comité économique et social européen sur l'exécution du budget du Comité économique et social européen pour l'exercice 2021.

Gestion budgétaire et financière

Les députés relèvent que le budget définitif du Comité pour 2021 s'élevait à **145.024.938 EUR**, ce qui représente une légère augmentation de 1,7% par rapport à 142.539.393 EUR en 2020 et 138.502.768 EUR en 2019. Les lignes budgétaires les plus importantes en 2021, représentant environ 80% du budget global, étaient celles relatives aux indemnités et allocations, suivies des frais de voyage et de séjour des membres, des redevances emphytéotiques, des interprètes et de l'aménagement des locaux.

Le rapport relève avec préoccupation le **faible taux d'exécution budgétaire** de 90,8%, contre 91,8% en 2020 et loin des niveaux antérieurs à la pandémie en 2019 et en 2018. Il souligne le faible taux de paiement au 31 décembre 2021, à savoir 78%, en baisse par rapport aux taux de 83,2% et 92,5% enregistrés respectivement en 2020 et 2019.

En 2021, la pandémie de COVID-19 a eu une incidence sur les activités du Comité, réduisant l'utilisation des crédits pour certaines lignes (frais et indemnités de voyage des membres, interprétations, missions du personnel et organisation de manifestations et d'auditions), tandis que pour d'autres, la crise sanitaire a nécessité des dépenses supplémentaires (assistance technique pour les réunions à distance ou hybrides, renforcement des systèmes informatiques pour faire face à l'augmentation du télétravail et équipements supplémentaires requis par le service médical du Comité).

Gestion interne, performances et contrôle interne

Le rapport prend acte du nouveau plan de gestion adopté par le Comité en 2021, qui définit la stratégie de son secrétariat général ainsi que les cinq valeurs fondamentales et cinq objectifs stratégiques clés qui guideront ses travaux au cours des cinq prochaines années.

Les députés se félicitent du programme intégré d'analyse des activités du Comité. Ils sont toutefois préoccupés par les ressources limitées dont dispose le service d'audit interne (SAI) du Comité.

En 2021, le Comité a adopté **200 avis** (contre 131 en 2020 et 127 en 2019), dont 151 étaient fondés sur des saisines, 28 étaient des avis d'initiative et 12 des avis exploratoires (le nombre d'avis fondés sur des saisines ayant atteint 65 et 59 en 2020 et 2019, respectivement). Les députés se félicitent de la décision de lancer un projet pilote sur le renforcement du suivi des avis émis.

Les députés notent un doublement du nombre de réunions avec les homologues du Parlement dans la préparation des avis du Comité par rapport à 2020, ce qui confirme le rôle du Comité dans le cycle législatif. Ils invitent le Comité à veiller à ce que ses avis soient communiqués aux membres des

commissions compétentes du Parlement, conformément à l'accord de coopération entre le Parlement, d' une part, et le Comité et le Comité des régions (CdR), d'autre part.

Ressources humaines, égalité et bien-être du personnel

Le rapport note qu'en 2021, malgré les limitations imposées en raison de la pandémie de COVID-19, le Comité est parvenu à garantir des conditions de travail sûres.

Le Comité indique qu'il y avait **699 agents employés au 31 décembre 2021**, contre 702 en 2020 et en 2019. En 2021, le nombre de postes inscrits au tableau des effectifs du Comité est passé de 668 à 699, ce qui était prévu en 2020. Un grand nombre d'agents temporaires et d'agents contractuels ont été employés en 2021. Le Comité est invité à approfondir encore sa coopération administrative avec le CdR afin de renforcer les effets synergiques de la mise en commun du personnel.

Les députés notent que la majorité du personnel du Comité est composé de femmes (448 sur 699), tant dans la catégorie des assistants que dans la catégorie des administrateurs. Ils se félicitent de la **représentation équilibrée des hommes et des femmes** aux postes d'encadrement intermédiaire et supérieur. En revanche, l'équilibre géographique du Comité n'est pas satisfaisant, puisque les États membres ne sont pas représentés de manière proportionnelle.

Cadre éthique et transparence

Les députés se félicitent de la mise à jour du code de conduite du Comité en janvier 2021, assortie de sanctions renforcées et d'un champ d'application plus large et saluent l'adoption, en janvier 2021, d'un plan d'action détaillé en matière d'éthique. Ils demandent une nouvelle fois d'envisager également un audit externe en matière d'éthique et de transparence.

Les députés regrettent que le Comité continue d'ignorer les demandes du Parlement invitant à ouvrir une enquête externe et indépendante visant spécifiquement à examiner les procédures du Comité en matière de ressources humaines et leur efficacité, en mettant l'accent sur l'identification des responsabilités de la hiérarchie administrative dans le **traitement des plaintes pour harcèlement** et le souci d'assurer le bien-être du personnel. Ils invitent le Comité à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir efficacement les éventuels cas de harcèlement à l'avenir.

Le rapport se félicite que le code de conduite révisé du Comité, introduit en janvier 2021, contienne des dispositions spécifiques sur la déclaration d'intérêts financiers et sur les conflits d'intérêts. Il note avec satisfaction que la formation à l'éthique est devenue obligatoire pour tous les membres du personnel en 2021.

Le rapport formule entre autres les observations suivantes :

- le Comité s'est efforcé de soutenir le processus de relance après la pandémie de COVID-19, en particulier pour tirer davantage parti du niveau accru de **numérisation.** Le Comité est invité à continuer d' accorder un niveau d'attention élevé aux questions de cybersécurité;

- le principal axe de la **stratégie immobilière** de concentration géographique s'est poursuivi avec l' échange des bâtiments TR74 et B68 contre le bâtiment VMA. L'échange de bâtiments qui a été opéré nécessite une intervention supplémentaire afin de fournir un environnement de travail adapté aux nouveaux occupants;

- l’accord actuel en matière de **coopération administrative** entre le Comité et le CdR, entré en vigueur le 1er novembre 2021 pour une durée de cinq ans, a renforcé la gouvernance de la coopération et les mécanismes de contrôle et constitue une nouvelle preuve de la volonté de partager efficacement les ressources et de créer des synergies.