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

2022/2086(DEC) - 10/05/2023 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a décidé par 562 voix pour, 70 contre et 4 abstentions, de **donner 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.

Dans sa résolution adoptée par 552 voix pour, 79 contre et 4 abstentions, le Parlement a formulé les observations suivantes :

Gestion budgétaire et financière

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 députés ont relevé 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.

Le montant des crédits non engagés restitués au budget de l'Union est le plus important des quatre dernières années. 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, est également souligné.

En 2021, la pandémie de COVID-19 a eu une incidence sur les activités du Comité, réduisant l'utilisation des crédits pour certaines lignes, 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). Les crédits restants ont été utilisés pour résorber les retards en matière d'informatique et de bâtiments, reconnus lors des exercices de décharge précédents.

Les députés considèrent que l'indemnité pour la participation à distance aux réunions du Comité, bien que réduite, est difficile à comprendre du point de vue de l'opinion publique, car elle pourrait nuire à la réputation du Comité. Ils estiment en outre que, depuis la levée des mesures sanitaires et des mesures prises pendant la pandémie de COVID-19, l'indemnité pour la participation à distance aux réunions n'est plus nécessaire.

Gestion interne, performances et contrôle interne

2021 a de nouveau été une année où le Comité a été affecté par la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle une série de décisions ont été prises pour permettre aux principaux organes du Comité de continuer à fonctionner malgré les limitations qu'imposaient les préoccupations en matière de sûreté et de sécurité.

Les députés ont salué le **programme intégré d'analyse des activités** du Comité, qui vise à recenser et à cartographier tous les processus opérationnels sous-jacents ayant une influence sur les prévisions de dépenses pour les lignes budgétaires, ce qui devrait permettre d'améliorer encore la gestion saine et efficace des ressources humaines et financières disponibles. 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 sont félicités de la décision de lancer un projet pilote sur le renforcement du suivi des avis émis.

Les députés ont noté 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 ont invité 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 Parlement 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, 52% de femmes et 48% d'hommes occupant de tels postes. En revanche, l'équilibre géographique du Comité n'est pas satisfaisant, puisque les États membres ne sont pas représentés de manière proportionnelle.

En 2021, le Comité a évalué son plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité afin de lancer l'élaboration d'une **stratégie renforcée en faveur de la diversité et de l'inclusion**. Le Comité est invité à soutenir des initiatives qui contribuent à faire du Comité un lieu de travail plus inclusif. Il est demandé au Comité d'inclure dans la nouvelle stratégie et le nouveau plan d'action pour la diversité et l' inclusion des actions spécifiques en matière de recrutement et d'intégration des candidats handicapés et de porter la même attention à l'accessibilité et à la mobilité lors de la rénovation des bâtiments.

Cadre éthique et transparence

Les députés se sont félicités 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 ont salué l'adoption, en janvier 2021, d' un plan d'action détaillé en matière d'éthique. Ils ont demandé une nouvelle fois d'envisager également un audit externe en matière d'éthique et de transparence.

En ce qui concerne l'ancien membre du Comité considéré par l'OLAF comme ayant été victime de fautes graves, un accord a été trouvé à la suite des pourparlers de mars 2021 sur les moyens de remédier à ce problème, axé sur le renforcement du code de conduite du Comité, le renforcement du cadre éthique, la recherche prioritaire de solutions équitables et la présentation d'excuses publiques aux victimes. Les députés ont toutefois déploré que le secrétaire général du Comité **refuse toujours de reconnaître les défaillances** et les responsabilités internes, ce qui entraîne une violation du devoir de sollicitude à l'égard du personnel du Comité.

Les députés ont regretté 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, 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 ont invité le Comité à prendre toutes les mesures nécessaires pour **prévenir efficacement les éventuels cas de harcèlement** à l'avenir.

Le Parlement s'est félicité 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 a noté avec satisfaction que la formation à l'éthique est devenue obligatoire pour tous les membres du personnel en 2021.

Le Parlement a également formulé des observations sur la transition numérique, la cybersécurité et la protection des données, les bâtiments et la sécurité, l'environnement et la durabilité, la coopération interinstitutionnelle et la communication.

La résolution a souligné en particulier les points suivants :

- 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 budget informatique initial pour 2021 s'élevait à 5.400.000 EUR, contre 4.700.000 EUR en 2020, soit une augmentation de 700.000 EUR (15%). 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;

- des résultats positifs ont été obtenus en 2021 en matière d'environnement en ce qui concerne la consommation d'électricité, d'eau et de papier (réduction de respectivement 2,1 %, 14,3 % et 55 % par rapport à 2020);

- 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.