

RÉSOLUTION (UE) 2019/1427 DU PARLEMENT EUROPÉEN**du 26 mars 2019****contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget général de l'Union européenne pour l'exercice 2017, section VI — Comité économique et social européen**

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

- vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget général de l'Union européenne pour l'exercice 2017, section VI - Comité économique et social européen,
 - vu l'article 94 et l'annexe IV de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A8-0100/2019),
- A. considérant, dans le contexte de la procédure de décharge, que l'autorité de décharge tient à souligner qu'il est particulièrement important de renforcer davantage la légitimité démocratique des institutions de l'Union en améliorant la transparence et la responsabilité et en appliquant les concepts de budgétisation axée sur les performances et de bonne gestion des ressources humaines;
1. se félicite de la conclusion de la Cour des comptes (ci-après la «Cour»), selon laquelle les paiements relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2017 pour les dépenses administratives et autres du Comité économique et social européen (ci-après le «Comité») sont, dans l'ensemble, exempts d'erreur significative;
 2. note avec satisfaction que la Cour n'a relevé, dans son rapport annuel sur l'exécution du budget relatif à l'exercice 2017 (ci-après le «rapport de la Cour»), aucune déficience notable lors de la vérification des domaines liés aux ressources humaines et aux marchés publics pour le Comité;
 3. relève qu'en 2017, le budget du Comité s'élevait à 133 807 338 EUR (contre 130 586 475 EUR en 2016), avec un taux d'exécution de 96,5 %, contre 97,2 % en 2016; note que le taux d'exécution des crédits reportés de 2016 à 2017 a été plus élevé qu'en 2016, à savoir de 84,9 % (7,4 millions d'EUR), contre 65,7 % en 2016 (6,8 millions d'EUR);
 4. relève que le budget du Comité est essentiellement administratif, un montant important étant consacré aux dépenses liées aux personnes, aux immeubles, au mobilier, aux équipements et à divers frais de fonctionnement;
 5. se félicite de l'engagement pris par le Comité d'étendre la méthode de budgétisation axée sur les performances à des parties pertinentes de son budget; prend acte du réexamen régulier des indicateurs clés de performance ainsi que des activités et de l'organisation du secrétariat dans ce contexte; demande à être régulièrement informé des réalisations liées à l'application des principes de budgétisation axée sur les performances;
 6. encourage le Comité à publier son rapport annuel d'activité et ses comptes annuels avant le 31 mars de l'année qui suit l'exercice en question afin d'optimiser et d'accélérer la procédure de décharge;
 7. souligne que les crédits définitifs des frais et indemnités de voyage des membres du Comité sont passés à 19 819 612 EUR en 2017 (contre 19 561 194 EUR en 2016); se félicite de la liste détaillée des voyages effectués par les membres, présentée dans le rapport annuel d'activité; accueille avec satisfaction les mesures qui contribuent à une planification efficace des réunions et à la réduction des frais de transport;
 8. note que le Comité a réduit, dans son tableau des effectifs, le nombre total de postes de 59 postes, passant de 727 en 2013 à 665 en 2017, principalement en raison de la mise en œuvre de la décision de réduire les effectifs de 5 % ainsi que de la mise en œuvre de l'accord de coopération conclu en 2014 avec le Parlement; note que le Comité a adapté sa structure organisationnelle, en particulier par la fusion, en mai 2017, de la direction des ressources humaines et de la direction des finances;

9. se félicite de la coopération administrative interinstitutionnelle avec le Parlement et de l'évaluation à mi-parcours des résultats de la mise en œuvre de l'accord de coopération entre le Comité et le Comité des régions, qui met en évidence le succès de la mise en œuvre de plusieurs mesures; relève que, dans le cadre d'un exercice de redéploiement, le Comité a déjà transféré 16 postes de la direction de la traduction vers ses propres services et que les mouvements restants se feront progressivement; prend acte du calcul des économies budgétaires réalisées par le Comité et le Comité des régions à la suite de cette coopération interinstitutionnelle, telles que les économies réalisées, entre autres, dans les coûts d'infrastructure à hauteur de 12,5 millions d'EUR, les coûts informatiques à hauteur de 5 millions d'EUR ou les frais de personnel de sécurité à hauteur de 500 000 EUR; invite le Comité ainsi que le Comité des régions à continuer d'améliorer cette coopération interinstitutionnelle afin de réaliser de nouvelles économies;
10. observe que le Comité a adopté en 2017 un total de 155 avis et rapports, dont 13 avis exploratoires sur saisine des présidences de l'Union européenne ou de la Commission, 59 avis sur saisine du Parlement et du Conseil et 45 avis sur saisine de la Commission;
11. relève que les services de traduction sont encore en phase de transition vers une externalisation accrue en raison du transfert de personnel vers le Parlement dans le cadre de l'accord de coopération (16,61 % du budget étant consacrés à la traduction externalisée en 2016 contre 17,10 % en 2017); invite le Comité à assurer le suivi des domaines liés à la gestion de la traduction nécessitant une attention accrue de la part de la direction, tels que mis en évidence par le service d'audit interne, et souhaite être informé à cet égard;
12. note que le taux de créneaux inutilisés des services d'interprétation était de 3,62 % en 2017 (contre 4 % en 2016); encourage le Comité à maintenir une tendance positive à la réduction des annulations;
13. s'intéresse aux travaux du groupe ad hoc mis en place par le Bureau du Comité sur l'avenir du Comité, qui vise à développer une nouvelle vision du Comité et de son rôle dans une Union en mutation; note que le groupe a présenté, en juillet 2017, son rapport contenant des propositions relatives aux méthodes de travail et à l'organisation interne; observe que les idées présentées dans le rapport donneront progressivement lieu à des actions concrètes et demande au Comité de fournir davantage d'informations dans le prochain rapport annuel d'activité;
14. souligne que seuls 11 postes ont été ouverts au sein du Comité en 2017 (liés à des postes permanents), contre 62 en 2015, et se félicite de cette évolution;
15. se félicite du renforcement du dialogue politique entre le Comité et le Parlement ainsi que d'autres institutions; prend acte de la contribution active du Comité à la coopération interinstitutionnelle en matière d'évaluation des politiques et de la législation de l'Union dans le cadre de l'accord «Mieux légiférer» ainsi que du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT); encourage le Comité et le Parlement à poursuivre leurs efforts de renforcement de la coopération politique;
16. salue la coopération administrative interinstitutionnelle avec le Parlement; prend acte avec satisfaction de la coopération avec le service de recherche du Parlement européen (EPRS) ainsi que de la coopération des services de communication; se félicite des économies budgétaires réalisées par le Comité à la suite de cette coopération interinstitutionnelle, telles que les économies de frais de personnel d'un montant de 3,3 millions d'EUR (niveaux de traitement de 2016) résultant du transfert de 36 postes du Comité vers l'EPRS;
17. relève que, du fait de la coopération avec le Parlement, un total de 52 avis ont été adoptés en réponse à des saisines émanant du Parlement; note que les membres du Comité ont tenu plus de 60 réunions avec des rapporteurs et rapporteurs fictifs du Parlement ainsi qu'avec d'autres députés, et joué un rôle actif dans plus de 42 manifestations organisées au Parlement, et qu'en parallèle, des députés européens ont participé activement à 35 réunions du CESE en matière de travaux législatifs; encourage le Comité à continuer de travailler et à renforcer la coopération avec le Parlement dans le cadre des travaux législatifs;
18. demande, étant donné que les coûts interinstitutionnels de la formation aux technologies de l'information, en particulier en 2017, ont été influencés par des prix indicatifs incorrects, qu'un nouvel accord de service soit établi avec la Commission dans ce domaine afin d'éviter toute incertitude grâce à un montant total unique pour toutes les formations;
19. se félicite des réalisations du Comité en termes d'activités de communication visant à accroître sa visibilité notamment médiatique, y compris l'élargissement de ses activités de sensibilisation aux médias sociaux; se félicite en particulier des débats locaux organisés dans 27 États membres dans le contexte de la réflexion de la Commission sur l'avenir de l'Europe, ainsi que des autres manifestations culturelles et des 221 activités «Going local»;

20. se félicite des efforts déployés en matière d'efficacité des systèmes d'information, des infrastructures informatiques et des services de soutien aux utilisateurs; prend acte des exemples que sont le développement d'une nouvelle application pour l'évaluation du personnel, le vade-mecum du personnel en ligne ainsi que la convivialité accrue des principaux systèmes opérationnels et des environnements de signalement; constate toutefois avec préoccupation que le Comité, de même que le Comité des régions, a consacré moins de 3 % de son budget total à l'informatique, alors que les projets et les équipements informatiques souffrent d'un sous-financement depuis plusieurs années; demande au Comité d'élaborer une stratégie à moyen terme pour les investissements dans ses projets et équipements informatiques, et de l'inclure dans son prochain rapport annuel d'activité;
21. prend acte de l'approbation d'une stratégie immobilière par le Bureau du Comité le 17 octobre 2017 et par le Bureau du Comité des régions le 29 novembre 2017; note que cette stratégie immobilière fournit un cadre pour toute décision future relative à la politique immobilière qui doit être adoptée, et qu'elle comporte un ensemble de principes directeurs dans le domaine de l'immobilier; note que plusieurs cas de figure ont été identifiés et envisagés afin de préparer la politique immobilière au-delà de 2021, la priorité étant donnée aux scénarios qui incluent la poursuite de l'utilisation du bâtiment VMA; demande à être tenu informé des négociations en cours avec la Commission en ce qui concerne la poursuite de l'utilisation du bâtiment VMA; encourage le Comité, ainsi que le Comité des régions, à évaluer les besoins potentiels en matière de rénovation et à procéder à une estimation des coûts dans l'éventualité où les deux Comités reprendraient l'ensemble du bâtiment VMA;
22. déplore la faible participation des opérateurs économiques aux appels d'offres lancés par le Comité; invite le Comité à accroître les efforts de publication et à réduire le nombre de procédures négociées exceptionnelles avec un seul candidat, ainsi qu'à faire rapport à l'autorité de décharge sur les progrès réalisés;
23. se félicite des résultats obtenus en ce qui concerne le système de management environnemental grâce à la coopération conjointe entre le Comité et le Comité des régions; prend acte avec satisfaction des importantes économies réalisées dans divers domaines, notamment la réduction de 11 % de la consommation d'électricité, la réduction de 15 % de la consommation de gaz, la réduction de 11 % de la consommation de papier et la réduction de 13 % des déchets; se félicite que le Comité ait obtenu, conjointement avec le Comité des régions, le label Good Food, décerné par la région de Bruxelles-Capitale pour certifier que les cantines des Comités sont gérées de manière durable;
24. salue l'initiative du Comité de lancer une enquête auprès du personnel sur les risques psychosociaux à la fin de 2016 afin d'assurer un suivi de la perception des questions liées au stress par son personnel; se félicite de cette étroite surveillance ainsi que des actions de sensibilisation au niveau de l'encadrement et du personnel, telles que la semaine de la sécurité et de la santé au travail, organisée en octobre 2017; invite le Comité à poursuivre ses efforts en ce sens, en tenant compte du fait que le taux d'absence a augmenté depuis 2015, passant de 4 % à 5,5 % en 2017, et à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être de son personnel; note à cet égard que le télétravail occasionnel est passé de 62,5 % en 2016 à 47,6 % en 2017;
25. constate une légère augmentation du nombre de femmes occupant des postes d'encadrement, qui est passé de 37,5 % en 2016 à 41,4 % en 2017; se félicite du plan d'action pour l'égalité des chances et la diversité, assorti d'environ 25 propositions de mesures; se dit préoccupé par le fait que plus de 80 % des membres du personnel demandant des formules de travail flexibles étaient des femmes; suggère au Comité d'adapter sa politique en vue d'encourager davantage d'hommes à recourir à ces dispositions, notamment en vue de les inciter à s'investir davantage dans la vie familiale;
26. prend acte des efforts consentis en termes d'équilibre géographique: le pourcentage de cadres provenant d'États membres qui ont rejoint l'Union en 2004 ou après (UE-13) est passé à 16 % en 2017 et s'établit désormais à 18,5 %; invite le Comité à poursuivre ses efforts en vue d'atteindre l'objectif de 20 %, qui reflète la proportion de la population de l'UE-13 par rapport à la population totale de l'Union;
27. se félicite de la nomination par le Comité d'une équipe de quatre conseillers éthiques en juillet 2018, à la suite de l'adoption de la décision n° 053/2016 du 2 mars 2016 relative à une procédure de lancement d'alerte;
28. souligne les efforts du Comité pour œuvrer à la consolidation des règles statutaires et internes en matière de comportement éthique et respectueux de la fonction publique; se félicite de la prise en compte d'aspects tels que l'utilisation des médias sociaux, le système informatique et la protection des données; prend acte des efforts déployés conjointement avec ses homologues du Comité des régions afin d'appliquer au personnel les règles de manière cohérente, en particulier en ce qui concerne les collègues des services conjoints; invite le Comité à fournir des mises à jour régulières concernant le nouveau cadre global de déontologie et d'intégrité;
29. se félicite que le Comité ait publié, sur son site internet, les déclarations d'intérêts du président et du vice-président sous les profils individuels de ces membres, comme demandé dans le dernier rapport de décharge;
30. fait observer que les membres du personnel doivent également déclarer leur participation à des activités extérieures, conformément à l'article 11 du statut; invite instamment le Comité à élaborer rapidement des lignes directrices sur la prévention des conflits d'intérêts, qui doivent être communiquées à l'ensemble des membres du personnel à la suite de la décision de la Médiatrice européenne dans l'affaire 1306/2014/OV;

31. note que le directeur des ressources humaines et des finances a été nommé au poste de secrétaire général le 14 novembre 2018; constate qu'il a conservé son ancien poste, alors que des dispositions sont prises en vue de la nomination d'un successeur; est préoccupé par le fait que les deux fonctions sont incompatibles et demande instamment au Comité de nommer rapidement un nouveau directeur des ressources humaines et de faire rapport à l'autorité de décharge;
 32. fait remarquer que les membres du CESE ont des parcours professionnels différents et peuvent incarner différentes cultures de gestion; note que les activités politiques des membres comportent également certaines tâches de gestion, étant donné que leur travail est appuyé par leur propre personnel et par le personnel du secrétariat; insiste sur la nécessité de familiariser les membres avec les principes de la culture administrative des institutions de l'Union afin de garantir la dignité et le respect au travail;
 33. se félicite des travaux du réseau des personnes de confiance visant à prévenir et à combattre activement le harcèlement dans l'environnement de travail; relève qu'en 2017, 25 membres du personnel ont reçu des conseils informels de la part du réseau; encourage le Comité à suivre de près l'efficacité de sa politique à cet égard, à poursuivre la sensibilisation au harcèlement sur le lieu de travail et à continuer de promouvoir une culture de politique de tolérance zéro en matière de harcèlement; prend acte de la réflexion en cours sur les procédures et les sanctions concernant les membres impliqués dans des cas de harcèlement et invite instamment le Comité à instaurer des règles et des procédures en ce sens d'ici la prochaine procédure de décharge;
 34. note que le Conseil n'a pas encore pris de décision quant à une éventuelle modification du nombre de membres et de délégués au Comité à la suite de la décision du Royaume-Uni de se retirer de l'Union; demande au Comité de fournir des informations sur l'incidence budgétaire directe de la décision, au plus tard lors du suivi de la décharge 2017; note, en outre, que la décision du Royaume-Uni n'aura pas de conséquence directe sur le personnel du Comité; se félicite de la réflexion en cours sur les relations futures avec le Royaume-Uni après son départ ainsi que de la volonté du Comité de maintenir de bonnes relations avec la société civile.
-