

RÉSOLUTION (UE) 2021/1648 DU PARLEMENT EUROPÉEN**du 29 avril 2021****contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Agence de soutien à l'ORECE (Office de l'ORECE) pour l'exercice 2019**

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

- vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Agence de soutien à l'ORECE pour l'exercice 2019,
 - vu l'article 100 et l'annexe V de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire(A9-0082/2021),
- A. considérant que, selon l'état de ses recettes et de ses dépenses ⁽¹⁾, le budget définitif de l'Agence de soutien à l'ORECE (ci-après «l'Office de l'ORECE») pour l'exercice 2019 était de 5 653 185 EUR, ce qui représente une hausse de 30,53 % par rapport à 2018, correspondant essentiellement à une hausse des effectifs; que l'intégralité du budget de l'Office de l'ORECE provient du budget de l'Union;
- B. considérant que la Cour des comptes (ci-après la «Cour») a affirmé, dans son rapport sur les comptes annuels de l'Office de l'ORECE relatifs à l'exercice 2019 (ci-après le «rapport de la Cour»), avoir obtenu des assurances raisonnables que les comptes annuels de l'Office de l'ORECE sont fiables et que les opérations sous-jacentes sont légales et régulières;

Gestion budgétaire et financière

1. note avec satisfaction que les efforts de suivi du budget au cours de l'exercice 2019 se sont traduits par un taux d'exécution budgétaire de 99,93 %, ce qui représente une hausse de 0,07 % par rapport à l'exercice 2018; constate également que le taux d'exécution des crédits de paiement s'élevait à 82,68 %, soit une baisse de 0,69 % par rapport à 2018;
2. relève avec inquiétude que l'Office de l'ORECE a continué d'être touché par une forte rotation du personnel, ce qui représente un risque grave pour la mise en œuvre de son programme de travail; relève en outre qu'à la suite de la création de nouveaux postes pour répondre au nouveau mandat de l'Office de l'ORECE établi par le règlement (UE) 2018/1971, l'Office de l'ORECE est parvenu à assurer le recrutement rapide de 13 nouveaux membres du personnel supplémentaires (trois agents temporaires, sept agents contractuels et trois experts nationaux détachés);

Performance

3. note que l'Office de l'ORECE utilise plusieurs types de paramètres comme indicateurs de performance clés pour évaluer la valeur ajoutée de ses activités et améliorer sa gestion budgétaire, tels qu'un indicateur de personnel complet (rapport personnel planifié/personnel effectif), la qualité du soutien apporté à l'ORECE et à ses groupes de travail, et le taux de disponibilité des outils de soutien;
4. s'inquiète que l'Office de l'ORECE ne partage pas de ressources avec d'autres agences de l'Union, en raison de ses ressources propres limitées, comme l'indique l'Office de l'ORECE; s'inquiète que l'Office de l'ORECE n'ait pas été en mesure de trouver un partenaire pour la mise à disposition des fonctions de coordinateur du contrôle interne et de responsable de la sécurité; note que l'Office de l'ORECE a lancé un projet commun, signé en 2019, pour le partage d'infrastructures informatiques avec plusieurs entreprises communes; salue ce projet commun et prie l'Office de l'ORECE de continuer à étudier des manières d'externaliser ses missions et de coopérer avec d'autres organes et organismes de l'Union sur les tâches qui se recoupent;
5. invite l'Office de l'ORECE à poursuivre le développement de ses synergies et à élargir la coopération et l'échange de bonnes pratiques avec les autres agences de l'Union afin d'améliorer l'efficacité (ressources humaines, gestion immobilière, services informatiques et sécurité);
6. souligne qu'il importe d'accroître la numérisation de l'Office de l'ORECE en ce qui concerne son fonctionnement et ses procédures de gestion internes; souligne qu'il faut que l'Office de l'ORECE continue de faire preuve d'anticipation à cet égard afin d'éviter à tout prix l'apparition d'un fossé numérique entre les agences de l'Union; attire néanmoins l'attention sur la nécessité de prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires afin d'éviter tout risque pour la sécurité en ligne des informations traitées;

⁽¹⁾ JO C 107 du 31.3.2020, p. 140.

Politique du personnel

7. note qu'au 31 décembre 2019, 87,50 % du tableau des effectifs étaient mis en œuvre avec 14 agents temporaires engagés sur les 16 agents temporaires autorisés au titre du budget de l'Union (contre 14 postes autorisés en 2018); relève, en outre, que 18 agents contractuels et 6 experts nationaux détachés travaillaient pour l'Office de l'ORECE en 2019;
8. note avec inquiétude qu'au 31 décembre 2019, l'équilibre hommes-femmes avait baissé de 8 % par rapport à 2018 au niveau du personnel (44 % de femmes et 56 % d'hommes en 2019, contre 52 % de femmes et 48 % d'hommes en 2018) et s'était détérioré également aux postes d'encadrement intermédiaire (33 % de femmes et 67 % d'hommes en 2019, contre 50 % de femmes et 50 % d'hommes en 2018); demande à l'Office de l'ORECE de veiller à l'équilibre hommes-femmes au sein du personnel et de l'encadrement intermédiaire à l'avenir; s'inquiète du fait que l'équilibre hommes-femmes n'ait pas été atteint parmi les membres du conseil d'administration, avec seulement 7 femmes parmi 28 membres; invite à cet égard la Commission et les États membres à tenir compte de l'importance de garantir l'équilibre des genres lors de la nomination de leurs membres du conseil d'administration de l'Office de l'ORECE; constate que l'équilibre géographique a été assuré, l'Office de l'ORECE employant 32 personnes originaires de 13 États membres;
9. note avec préoccupation qu'en 2019, la période d'emploi au sein de l'Office de l'ORECE n'était en moyenne que de 2,68 ans, contre 2,7 en 2018; comprend que l'Office de l'ORECE peine à attirer des professionnels, notamment en raison du faible coefficient correcteur de salaire du pays d'accueil (78,6 % en 2019, contre 74,9 % en 2018); reconnaît que l'Office de l'ORECE travaille en permanence à améliorer les conditions d'emploi de son personnel et applique d'autres mesures d'atténuation, et demande à l'Office de l'ORECE d'informer l'autorité de décharge des progrès réalisés à cet égard;
10. relève, à la lecture du rapport de la Cour, en ce qui concerne les actions de suivi des observations des années précédentes, que l'Office de l'ORECE dépend toujours de ressources externes, et d'une entreprise en particulier pour différents types de services (tels que le soutien administratif et de secrétariat, l'organisation de manifestations, le bien-être et l'intégration du personnel), ce qui crée un risque pour la continuité des activités;
11. s'inquiète de la taille pléthorique du conseil d'administration de l'Office de l'ORECE, qui complique la prise de décision et entraîne des coûts administratifs considérables;
12. encourage l'Office de l'ORECE à poursuivre l'élaboration d'un cadre d'action à long terme en matière de ressources humaines qui porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur l'orientation tout au long de la vie et l'évolution de carrière, sur l'équilibre hommes-femmes, sur le télétravail, sur l'équilibre géographique et sur le recrutement et l'intégration des personnes handicapées;

Marchés publics

13. prend note avec préoccupation des conclusions du rapport de la Cour concernant un contrat-cadre de services d'une valeur estimée à 200 000 EUR signé en mai 2019, concernant les améliorations nécessaires dans la procédure de réception et d'enregistrement des détails des offres, la possession d'une documentation suffisante lors de l'évaluation des offres et le respect de la transparence dans la procédure de passation de marché pour exclure les conflits d'intérêts; relève, d'après la réponse de l'Office de l'ORECE, que tous les soumissionnaires ont eu la possibilité de présenter des observations ou de former un recours, mais qu'aucun recours n'a été introduit; note que l'ordonnateur a réévalué les faits et a conclu à l'absence de risque de conflits d'intérêts;
14. note avec préoccupation, à la lecture du rapport de la Cour, que l'Office de l'ORECE a signé, en décembre 2018 et en janvier 2019, deux contrats-cadres pour la fourniture de formations linguistiques d'une valeur totale maximale combinée de 200 000 EUR, mais note que la procédure a été entachée d'erreurs en raison de l'absence d'une analyse des besoins et d'une analyse de marché et de l'absence de déclarations de conflits d'intérêts des membres du comité de sélection; relève, d'après la réponse de l'Office de l'ORECE, que la procédure de passation de marché en question a eu lieu pendant la période au cours de laquelle l'Office de l'ORECE avait encore recours à la procédure décentralisée de passation de marchés, mais qu'une procédure centralisée de passation de marché a été mise en place à partir du 1^{er} juillet 2019;
15. note, à la lecture du rapport de la Cour, en ce qui concerne le suivi des observations des années précédentes, qu'à la fin de 2017, l'Office de l'ORECE avait mis en place des appels d'offres électroniques pour certaines procédures, mais qu'il n'avait pas encore mis en œuvre la facturation et la soumission électroniques; relève, d'après la réponse de l'Office de l'ORECE, que la soumission électronique a été introduite en 2019 et que la facturation électronique est en cours de mise en place et dépend de la disponibilité des services de la Commission;

16. relève avec préoccupation que l'Office de l'ORECE n'a pas été en mesure de lancer cinq procédures de passation de marchés prévues pour 2019 en raison d'un manque de personnel pour les gérer ou de modifications de la planification et des besoins, ce qui a eu pour conséquence que 44 % seulement des contrats prévus dans le plan de passation des marchés ont été signés, ce qui est nettement inférieur au taux cible de 90 %; prend acte du fait que l'Office de l'ORECE a organisé en 2019 une formation interne sur la rédaction claire des spécifications techniques des procédures de passation de marchés;

Prévention et gestion des conflits d'intérêts et transparence

17. prend acte des mesures prises par l'Office de l'ORECE et des efforts qu'il déploie actuellement pour garantir la transparence ainsi que la prévention et la gestion des conflits d'intérêts; note avec satisfaction que le conseil d'administration de l'Office de l'ORECE a adopté de nouvelles règles relatives à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêts concernant les membres du conseil d'administration (décision n° MB/2019/16), sur la base desquelles les membres du conseil d'administration doivent soumettre leurs CV accompagnés des déclarations d'intérêts, qui sont publiées sur le site internet de l'Office de l'ORECE; relève que les CV de la plupart des membres du conseil d'administration sont publiés sur son site internet; souligne toutefois avec préoccupation que l'Office de l'ORECE ne publie toujours pas sur son site internet les CV et les déclarations d'intérêts de tous les membres du conseil d'administration et que tous les membres du conseil ne suivent pas les nouvelles règles; invite l'Office de l'ORECE à prendre des mesures appropriées pour garantir le respect des règles internes à tous les niveaux de l'Office de l'ORECE; demande à l'Office de l'ORECE de publier les CV et les déclarations d'intérêts de tous les membres du conseil d'administration et d'informer le Parlement européen des mesures prises à cet égard;
18. souligne que le cadre déontologique actuel applicable aux institutions et agences de l'Union souffre de lacunes considérables en raison de sa fragmentation et du manque de cohérence entre les dispositions existantes; insiste sur le fait que ces problèmes devraient être résolus par la création d'un cadre déontologique commun, qui garantisse le respect de normes déontologiques élevées au sein des institutions et agences de l'Union;
19. souligne que certains fonctionnaires établissent des déclarations d'absence de conflit d'intérêts et fournissent des autoévaluations quant à leur respect des normes éthiques; souligne toutefois que ces autodéclarations et ces autoévaluations ne sont pas suffisantes et qu'un contrôle supplémentaire est donc nécessaire;

Contrôles internes

20. note que l'Office de l'ORECE a entrepris un exercice interne d'évaluation de ses systèmes de contrôle interne en 2019, qui a conclu que ces systèmes ont été efficacement mis en œuvre; s'inquiète toutefois des insuffisances du contrôle interne relevées par la Cour en ce qui concerne les procédures de passation de marchés, qui doivent également être prises en compte dans l'évaluation par l'Office de l'ORECE de son système de contrôle interne;
21. note qu'en 2019, le service d'audit interne de la Commission a publié un rapport d'audit sur les marchés publics, les missions et le remboursement des experts, qui a été suivi d'un plan de mesures correctives visant à mettre en œuvre toutes les recommandations en 2020 et 2021;

Autres commentaires

22. note que l'Office de l'ORECE a procédé à une analyse de l'impact probable de la décision du Royaume-Uni de se retirer de l'Union et qu'il a défini les mesures d'atténuation nécessaires; relève que l'Office de l'ORECE ne compte aucun membre de son personnel ayant uniquement la nationalité britannique et qu'il n'existe aucun risque en matière de ressources humaines;
23. souligne qu'une démarche complexe est nécessaire pour rendre les sites internet des organes et organismes de l'Union accessibles à toutes les personnes handicapées, notamment par leur disponibilité dans les langues des signes nationales, conformément à la directive (UE) 2016/2102; suggère que les organisations représentant les personnes handicapées soient associées à ce processus;
24. demande à l'Office de l'ORECE de s'attacher à diffuser les résultats de ses recherches auprès du public;
25. renvoie, pour d'autres observations de nature horizontale accompagnant sa décision de décharge, à sa résolution du 29 avril 2021 ⁽²⁾ sur la performance, la gestion financière et le contrôle des agences.

⁽²⁾ Texte adopté de cette date, P9_TA(2021)0215.