

RÉSOLUTION (UE) 2023/1863 DU PARLEMENT EUROPÉEN**du 10 mai 2023****contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget du Bureau européen d'appui en matière d'asile (à présent l'Agence de l'Union européenne pour l'asile — AUEA) pour l'exercice 2021**

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

- vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget du Bureau européen d'appui en matière d'asile pour l'exercice 2021,
 - vu l'article 100 et l'annexe V de son règlement intérieur,
 - vu l'avis de la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures,
 - vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0123/2023),
- A. considérant que, selon l'état de ses recettes et de ses dépenses ⁽¹⁾, le budget définitif du Bureau européen d'appui en matière d'asile (ci-après le «Bureau») pour l'exercice 2021 était de 1 52 743 528 EUR, ce qui représente une hausse de 8,5 % par rapport à 2020; que la majeure partie du budget du Bureau provient du budget de l'Union; rappelle que le rôle croissant du Bureau a été souligné dans le nouveau pacte sur la migration et l'asile de la Commission, publié en septembre 2020; relève que l'ampleur des activités du Bureau s'est accrue au cours des dernières années;
- B. considérant que, dans son rapport sur les comptes annuels du Bureau pour l'exercice 2021 (ci-après le «rapport de la Cour»), la Cour des comptes (ci-après la «Cour») affirme avoir obtenu des assurances raisonnables que les comptes annuels du Bureau sont fiables et que les opérations sous-jacentes sont légales et régulières;

Gestion budgétaire et financière

1. relève que les efforts de suivi du budget au cours de l'exercice 2021 se sont traduits par un taux d'exécution budgétaire de 96,67 %, ce qui représente une légère hausse de 1,53 % par rapport à l'exercice 2020 (95,14 %); note que le taux d'exécution des crédits de paiement s'élevait à 90,91 % et était ainsi en hausse de 10 % par rapport à 2020 (80,91 %); salue les mesures mises en place par le Bureau pour résoudre le problème de longue date des retards de paiement, un taux élevé (96,5 %) de paiements ayant été effectués dans les délais en 2021;
2. relève que la Cour a déclaré irréguliers des paiements effectués par le Bureau en 2021 pour un montant total de 362 204 EUR parce qu'ils étaient liés à des erreurs de passation de marchés dans des procédures menées en 2016 et en 2020 pour la location de locaux à Rome et à Lesbos; prend acte des mesures correctives prises par le Bureau et du fait que les déménagements vers de nouveaux locaux à Lesbos et à Rome sont attendus au premier ou au deuxième trimestre de 2023; invite le Bureau à tenir l'autorité de décharge informée des progrès réalisés à cet égard;

Performances

3. relève que le Bureau utilise certaines mesures comme indicateurs de performance clés pour évaluer la performance de ses activités; se félicite de la mise en œuvre du programme de travail annuel du Bureau pour 2021, 78 % de ses indicateurs annuels et 85 % de ses indicateurs pluriannuels étant atteints ou dépassés, malgré les problèmes persistants dus à la pandémie mondiale de COVID-19;

⁽¹⁾ JO C 141 du 29.3.2022, p. 172.

4. félicite le Bureau pour le renforcement de son assistance technique et opérationnelle aux États membres et pour sa volonté de réagir rapidement à la crise humanitaire en Afghanistan, à l'augmentation du nombre de demandeurs d'asile franchissant la frontière depuis la Biélorussie et aux difficultés découlant de la guerre en Ukraine; relève qu'en 2021, dans ce contexte, le Bureau a signé de nouveaux plans opérationnels avec la Lettonie, la Lituanie et la Belgique, a mis en place une plateforme d'experts sur des voies sûres pour les Afghans, a renforcé le soutien aux États membres en ce qui concerne la mise en application de la directive 2001/55/CE du Conseil ⁽²⁾ («directive relative à la protection temporaire») et a envoyé plusieurs membres de son personnel en Moldavie pour promouvoir les transferts volontaires vers les États membres en fournissant des informations sur le terrain;
5. relève que le Bureau a indiqué avoir considérablement intensifié ses préparatifs en 2021 pour son nouveau mandat, en vue de l'adoption définitive du règlement (UE) 2021/2303 du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁾; invite le Bureau à informer l'autorité de décharge de la mise en œuvre des nouvelles dispositions dudit règlement en ce qui concerne le forum consultatif, l'officier aux droits fondamentaux, la réserve «asile» de 500 experts des États membres, le déploiement d'officiers de liaison dans les États membres et les pays tiers, le mécanisme de surveillance et le mécanisme de traitement des plaintes;
6. note que le Bureau entretient une solide coopération au niveau bilatéral avec d'autres agences du domaine de la justice et des affaires intérieures et qu'il a signé des accords de travail avec l'Agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes (Frontex), l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) et l'Agence de l'Union européenne pour la gestion opérationnelle des systèmes d'information à grande échelle au sein de l'espace de liberté, de sécurité et de justice (eu-LISA), ainsi que des plans de coopération avec l'eu-LISA, qui permettent une harmonisation des projets communs et un partage systématique des informations; encourage le Bureau à développer davantage les synergies et à renforcer sa coopération, son échange de bonnes pratiques et ses discussions concernant les domaines d'intérêt mutuel avec les autres agences de l'Union en vue d'améliorer l'efficacité de son action;

Politique du personnel

7. prend acte de l'équilibre hommes-femmes au sein du Bureau: neuf hommes (69 %) contre quatre femmes (31 %) dans l'encadrement supérieur, 20 hommes (67 %) contre 10 femmes (33 %) au conseil d'administration et 176 hommes (39 %) contre 272 femmes (61 %) dans l'ensemble du personnel; rappelle que les représentants nationaux des États membres sont responsables de la nomination des membres du conseil d'administration; demande une nouvelle fois au Bureau et aux États membres de respecter l'équilibre hommes-femmes lors de la désignation et de la nomination des membres de l'encadrement supérieur ou du conseil d'administration;
8. note qu'au 31 décembre 2021, 86,61 % des postes du tableau des effectifs étaient pourvus (92,35 % si l'on tient compte des 21 postes proposés), avec 317 agents temporaires nommés sur les 366 autorisés au titre du budget de l'Union (contre 366 postes autorisés en 2020); note, de surcroît, que 100 agents contractuels et six experts nationaux détachés ont travaillé pour le Bureau en 2021, alors que 123 et 11 postes respectivement étaient autorisés; relève que 58 postes supplémentaires d'agents contractuels à court terme (un an) ont été créés en 2020 et pourvus progressivement en 2021 pour les opérations italienne et chypriote, une suppression progressive ayant été prévue pour 2022; se félicite de l'augmentation progressive du taux d'occupation du Bureau; souligne toutefois que le taux de rotation du personnel a atteint 6,55 % en 2021, ce qui est supérieur à l'objectif fixé (& amp; amp; lt; 5 %);
9. prend acte avec une vive inquiétude de la note n° 3.7.1 des comptes définitifs du Bureau pour l'exercice 2021, qui a révélé que le manque de ressources humaines en 2022 pourrait limiter la capacité du Bureau à exécuter certaines tâches prévues par le nouveau mandat; relève que le Bureau a insisté sur la nécessité de prévoir 68 postes supplémentaires, sur une période de trois ans, dans son tableau des effectifs afin de répondre durablement aux exigences du nouveau mandat, ainsi qu'à celles liées aux différentes crises dans le domaine dans lequel le Bureau opère; invite la Commission à mieux tenir compte des besoins opérationnels du Bureau lorsqu'elle décide des futurs tableaux des effectifs;

⁽²⁾ Directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées et à des mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour accueillir ces personnes et supporter les conséquences de cet accueil (JO L 212 du 7.8.2001, p. 12).

⁽³⁾ Règlement (UE) 2021/2303 du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2021 relatif à l'Agence de l'Union européenne pour l'asile et abrogeant le règlement (UE) n° 439/2010 (JO L 468 du 30.12.2021, p. 1).

10. rappelle avec inquiétude la conclusion de la Cour selon laquelle, en 2020, le Bureau comptait 16 postes d'encadrement vacants, dont 10 ont été occupés par intérim pendant plus d'un an, ce qui est contraire au statut des fonctionnaires, qui limite à un an la durée des nominations temporaires à des postes d'encadrement; prend acte de la réponse du Bureau concernant les raisons pour lesquelles, en 2021, le recrutement de cadres n'a pas été prioritaire; relève que ces raisons étaient notamment les limitations pratiques causées par la pandémie de COVID-19, les nouvelles crises en matière de migration et d'asile, deux réorganisations structurelles du Bureau et la nécessité d'assurer la continuité des activités, l'accent ayant dès lors été mis sur le pourvoi d'autres postes hors encadrement; souligne toutefois que des cadres faisant fonction occupent deux postes dans le tableau des effectifs du Bureau, ce qui pourrait conduire à des problèmes d'inefficacité ainsi que d'encadrement et de continuité stratégique; prend également acte de la déclaration de la directrice exécutive du Bureau lors de son audition au Parlement européen du 30 novembre 2022 selon laquelle, à cette date, sept membres du personnel d'encadrement, dont trois membres de l'encadrement supérieur, occupaient encore des postes par intérim, deux d'entre eux étant en fonction depuis plus d'un an; prend acte des réponses du Bureau selon lesquelles deux cadres supérieurs étaient en cours de recrutement à la fin de 2022, tandis que le troisième poste devait être publié dans les mois suivants; prend acte avec inquiétude d'informations anonymes de membres du personnel du Bureau selon lesquelles le nombre de cadres supérieurs intérimaires en fonction depuis plus d'un an était supérieur à deux; demande instamment au Bureau de faire la lumière sur cette question, notamment envers le Parlement, car il en va de la transparence et de la responsabilité du Bureau; relève en outre que, le 18 janvier 2023, la directrice exécutive a décidé de ne pas renouveler les postes d'encadrement temporaires qui expiraient après un an et de mettre fin aux contrats qui dataient de plus d'un an; demande une nouvelle fois au Bureau de lancer ou de finaliser sans délai, dans le plein respect des exigences juridiques applicables, les procédures de recrutement nécessaires pour pourvoir tous ses postes d'encadrement et de tenir l'autorité de décharge informée des avancées réalisées à cet égard;
11. rappelle que l'une des raisons sous-tendant la dépendance à l'égard du personnel intérimaire était le retard de l'adoption et de l'entrée en vigueur du règlement (UE) 2021/2303, étant donné que l'accord ne permettait pas au Bureau de prolonger ces contrats jusqu'à l'entrée en vigueur dudit règlement; regrette le sérieux manque d'anticipation de la part de la Commission lorsqu'elle a créé et attribué ces postes au Bureau; souligne que cela a eu une incidence négative sur les capacités du Bureau en matière de recrutement et son aptitude à apporter un soutien adéquat aux États membres, au détriment, en fin de compte, des demandeurs d'asile et des réfugiés qui ont été confrontés à des procédures prolongées et à des conditions d'accueil inadéquates; souligne également que ces postes ont été occupés par intérim pendant plus d'un an, ce qui n'est pas conforme au statut du personnel et présente un risque pour la continuité stratégique du Bureau;
12. relève avec préoccupation que, le 14 septembre 2022, les membres de la commission du contrôle budgétaire du Parlement (CONT) ont reçu un courrier électronique anonyme contenant des allégations d'irrégularités liées au personnel causées par l'ensemble de l'équipe d'encadrement supérieur du Bureau; est conscient de la gravité de ces allégations, qui portent notamment sur l'illégalité, l'opacité et la partialité de recrutements et de promotions de membres de l'encadrement supérieur, sur des cas de népotisme, sur des cas de harcèlement et de dissimulation de ceux-ci, ainsi que sur des cas de mauvaise gestion de fonds en lien avec des missions du personnel du Bureau; relève que l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) a ouvert une enquête le 24 novembre 2022 à la suite de ces allégations; souligne que, le 23 janvier 2023, certains membres de la commission CONT ont reçu une autre plainte anonyme contenant d'autres allégations; relève que la directrice exécutive a déclaré qu'elle avait pleinement soutenu l'ouverture de l'enquête par l'OLAF et qu'elle s'est engagée, lors de la réunion de la commission CONT du 30 novembre 2022, à aider les autorités de toutes les manières possibles; invite le Bureau à informer l'autorité de décharge de la progression de l'enquête et de ses étapes;
13. relève que le Bureau a mis en place une politique de protection de la dignité des personnes et de prévention du harcèlement moral et sexuel; se félicite de l'organisation par le Bureau de campagnes de sensibilisation sur ces questions et de la nomination de conseillers confidentiels en 2021; relève que le Bureau a reçu quatre plaintes pour harcèlement moral présumé, dont une a été retirée; relève que les trois autres plaintes ont fait l'objet d'une évaluation préliminaire réalisée avec le soutien d'un cabinet d'avocats externe, qui a abouti à la conclusion qu'aucune preuve prima facie de harcèlement n'avait été trouvée et que, par conséquent, aucune autre mesure du Bureau n'était considérée comme nécessaire; invite le Bureau à fournir à l'autorité de décharge la typologie des affaires et les critères sur la base desquels il décide de demander le soutien d'un cabinet d'avocats externe, étant donné que le Bureau dispose de son propre service juridique;

14. relève que le nombre insuffisant d'experts affectés par les États membres est resté problématique en 2021; relève en outre que le Bureau a répondu aux besoins de déploiement dans tous les États membres concernés au moyen d'experts externes rémunérés et d'agents contractuels opérationnels à court terme; invite une nouvelle fois les États membres à s'acquitter de leurs obligations en ce qui concerne les experts nationaux afin d'éviter que le Bureau ne doive recourir à des contractants externes;
15. constate avec satisfaction, en ce qui concerne le bien-être du personnel, que le Bureau a mis en place des mesures internes telles que des séminaires et des cours, des services de soutien psychologique et social, des sources contenant des conseils pour améliorer le bien-être mental et physique pendant le télétravail, ainsi que des cours de langues pour le personnel et les conjoints à des fins d'intégration;

Marchés

16. constate que le Bureau a lancé 83 procédures en 2021, contre 65 en 2020, dont 42,17 % étaient des procédures négociées avec un candidat, et 31,33 % des appels ouverts;
17. constate avec satisfaction que le Bureau fait partie des agences de l'Union qui utilisent les outils de passation de marchés en ligne de la Commission, en particulier eNotices, eTendering et eSubmission; relève en outre que toutes les procédures internes de passation de marchés sont entièrement numérisées grâce au suivi de la politique sans papier et au recours à l'ERDMS; encourage le Bureau à poursuivre ses efforts en faveur de la numérisation de ses procédures de marchés publics en envisageant de déployer et d'utiliser l'outil de gestion des marchés publics (PPMT);

Prévention et gestion des conflits d'intérêts et transparence

18. prend acte de la réponse du Bureau à l'autorité de décharge concernant les déclarations d'intérêts selon laquelle tous les membres du personnel signent une déclaration d'intérêts à leur entrée en fonctions; note que la déclaration d'intérêts de la directrice exécutive est publiée sur le site internet du Bureau; constate que les CV et les déclarations d'intérêts des membres du conseil d'administration sont publiés sur le site internet du Bureau; invite le Bureau à publier sur son site internet les CV et les déclarations d'intérêts de tous les membres de l'encadrement supérieur;
19. se félicite des progrès accomplis par le Bureau dans la mise à jour de sa politique de gestion des conflits d'intérêts; relève que cette politique repose sur trois piliers: une décision du conseil d'administration qui s'appliquera aux membres du conseil d'administration et aux organisations membres du forum consultatif, une décision de la directrice exécutive qui comprendra des orientations sur les activités postérieures à la cessation de fonctions et des orientations éthiques et s'appliquera au personnel, aux experts contractuels ainsi qu'aux soumissionnaires et aux bénéficiaires de subventions, et une autre décision de la directrice exécutive qui intégrera le code européen de bonne conduite administrative du Médiateur et les principes des services publics; se félicite de l'engagement pris par le Bureau de tenir également compte des recommandations du rapport de la Cour sur le problème du «pantouflage»; invite le Bureau à informer l'autorité de décharge de l'adoption de ces décisions; note par ailleurs qu'aucun cas de conflit d'intérêts n'a été signalé, n'a fait l'objet d'une enquête ni n'a été clos en 2021;
20. prend acte des efforts déployés par le Bureau pour informer le personnel sur la procédure et les canaux de dénonciation des dysfonctionnements; relève en outre que le Bureau a organisé en 2021 quatre sessions de formation sur l'éthique et l'intégrité, auxquelles ont participé 33 personnes, ainsi que deux sessions de formation sur le respect et la dignité, auxquelles 24 personnes ont pris part; souligne toutefois qu'en ce qui concerne la divulgation des allégations de mauvaise conduite, formulées à l'encontre de l'équipe d'encadrement supérieur et transmises à l'autorité de décharge en septembre 2022, les personnes qui ont engagé cette procédure n'ont pas utilisé les canaux sûrs prévus par le Bureau pour la dénonciation des dysfonctionnements;
21. déplore que le Bureau n'ait pas mis à jour sa politique de gestion et de prévention des conflits d'intérêts, comme l'avait recommandé la Cour en 2020;

Contrôle interne

22. relève que le Bureau a procédé à une évaluation de son système de contrôle interne en 2021 et a conclu que les contrôles en place fonctionnaient dans l'ensemble comme prévu, toutes les composantes et tous les principes étant efficaces ou pleinement efficaces, bien que certaines améliorations soient nécessaires; prend également acte de l'état d'avancement des travaux du Bureau concernant 81 mesures correctives recensées, dont 30 (37 %) sont prévues, 38 (47 %) sont en cours et 13 (16 %) ont été mises en œuvre; se félicite qu'en 2021, 92 % des actions aient été mises en œuvre en temps utile; prend acte du fait que le plan d'action du Bureau découlant de sa stratégie antifraude pour la période 2020-2022 a été pleinement mis en œuvre en 2021;
23. se félicite que le Bureau ait donné suite à l'observation en suspens de la Cour concernant la mise en place de contrôles financiers ex post; relève qu'en 2021, le Bureau a mis en place des contrôles financiers ex post dans un certain nombre de domaines pour les exercices 2020 et 2021, sur la base d'une stratégie fondée sur les risques; se félicite que le Bureau indique à cet égard que les observations, recommandations et mesures correctives du rapport final ont été pleinement approuvées par la direction du Bureau et partagées avec le service d'audit interne (SAI) et la Cour; invite le Bureau à tenir l'autorité de décharge informée de la suite des événements;
24. relève qu'en 2021, le SAI a réalisé un audit sur la gouvernance du Bureau et la gestion des projets informatiques et qu'aucun problème important ou critique n'a été détecté; observe en outre, en ce qui concerne cet audit et l'audit sur la gestion des ressources humaines et l'éthique du Bureau effectué par le SAI en 2020, qu'un certain nombre de recommandations et de mesures correctives sont toujours en suspens; invite le Bureau à redoubler d'efforts pour clore ces actions et à poursuivre la bonne pratique consistant à mettre régulièrement à jour et à publier son plan de mesures correctives en matière d'autoévaluation du contrôle interne;
25. note qu'à la suite de la réception, fin 2018, d'un rapport de l'OLAF, qui a été amplement examiné dans le rapport de décharge pour 2018, le Bureau a engagé en 2019 trois procédures disciplinaires; relève que les trois procédures disciplinaires ont été menées à bien; invite le Bureau à communiquer à l'autorité de décharge des informations complémentaires sur les résultats de ces procédures;

Transition numérique et écologique

26. relève que le Bureau a mis en place une politique en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC) qui comprend des normes de sécurité de l'information et des instructions de travail sur les procédures de traitement des incidents de cybersécurité; salue les mesures de cybersécurité prises en 2021, telles que la mise en place d'un centre d'opérations de sécurité informatique et les contrôles d'accès multifactoriels au portefeuille du Bureau;
27. félicite le Bureau pour les progrès considérables qu'il a accomplis sur la voie de la numérisation et de l'automatisation des tâches en ce qui concerne les processus financiers, le système de paiement de masse pour les experts déployés, le recrutement et l'intégration de nouveaux membres du personnel, la mise à niveau de l'application sans support papier afin d'améliorer la surveillance, le suivi et le contrôle des dépenses, le stockage électronique des documents et la consultation des fiches de paie en ligne; constate qu'en 2021, le Bureau a déployé quatre modules SYSPER supplémentaires;
28. prend acte des mesures favorables à l'environnement prises actuellement par le Bureau, telles que l'organisation d'un service de navette en bus pour son personnel, la facilitation des systèmes de covoiturage et du stationnement des vélos ou encore la réduction des fiches de circulation physiques grâce à des flux de travail sans papier; invite le Bureau à donner suite à la réflexion menée ces dernières années sur l'élaboration de sa stratégie environnementale, comprenant des mesures ayant un impact environnemental plus fort et durable; encourage le Bureau à prendre les mesures nécessaires pour obtenir la certification EMAS;

Continuité des activités durant la crise de la COVID-19

29. se félicite que le Bureau ait adopté son plan de continuité des activités le 31 mars 2021 et ait ainsi clos l'observation de la Cour de 2020; relève qu'en 2021, l'équipe de réaction à la COVID-19 a été remplacée par le conseil de continuité des activités, qui a traité d'importants problèmes de continuité des activités au cours du second semestre de l'année; relève que la pandémie de COVID-19 et le fait que l'ensemble de la procédure de sélection du Bureau se fasse désormais en ligne ont eu une incidence sur l'organisation du Bureau, et notamment sur son secteur du recrutement, qui a connu des retards par rapport à l'année précédente et dans les procédures en cours;
30. encourage le Bureau à mettre à profit les enseignements tirés en ce qui concerne les méthodes de travail hybrides ou à distance afin de mieux identifier les réunions et les tâches qu'il serait plus efficace, à l'avenir, d'organiser à distance plutôt qu'en présentiel; rappelle que, lors des missions d'information, d'autres méthodes ont été privilégiées pour recueillir les informations sur les pays d'origine et maintenir le contact avec les sources; relève que cela s'est fait par la collecte de données à distance et l'utilisation d'outils et de techniques de renseignement de source ouverte;

Autres commentaires

31. félicite le Bureau pour les efforts qu'il a déployés afin d'accroître sa visibilité publique en 2021 au moyen de diverses campagnes de communication, y compris une campagne concernant la transformation du Bureau en l'Agence de l'Union européenne pour l'asile et la nouvelle identité institutionnelle du Bureau, de réunions organisées par le forum consultatif, ainsi que de collaborations avec les organisations de la société civile et de consultations avec celles-ci sur des questions relatives à la formation, aux activités thématiques et aux documents clés du Bureau;
32. se félicite du nouveau guide de recherche actualisé par pays d'origine sur la situation des personnes LGBTIQ, publié en novembre 2021, qui peut aider les avocats, les prestataires d'aide juridique et les juges qui travaillent sur les procédures d'asile;
33. renvoie, pour d'autres observations de nature horizontale accompagnant la décision de décharge, à sa résolution du 10 mai 2023 (*) sur la performance, la gestion financière et le contrôle des agences.

(*) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2023)0190.