# RÉSOLUTION (UE) 2023/1884 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 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) pour l'exercice 2021**

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

— vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'exercice 2021,

— vu l'article 100 et l'annexe V de son règlement intérieur,

— vu l'avis de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres,

— vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0121/2023),

A. considérant que, selon l'état de ses recettes et de ses dépenses ([1]), le budget définitif de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (ci-après l'«Institut») pour l'exercice 2021 s'élevait à 8 692 878 EUR, ce qui représente une hausse de 12,17 % par rapport à 2020;

B. considérant que la Cour des comptes affirme, dans son rapport sur les comptes annuels de l'Institut pour l'exercice 2021, avoir obtenu des assurances raisonnables que les comptes annuels de l'Institut étaient fiables et que les opérations sous-jacentes étaient légales et régulières;

C. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union, consacrée à l'article 2 du traité UE; que l'article 8 du traité FUE dispose que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, ce qui établit le principe de l'intégration de la perspective de genre dans toutes les politiques;

D. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union a été particulièrement affectée par les conséquences de la pandémie de COVID-19, la guerre en Ukraine et les revers subis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de droits des femmes, en particulier la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation (SDSP) dans plusieurs États membres; considérant que les femmes risquent d'être touchées de manière disproportionnée par la hausse des prix de l'énergie et du coût de la vie en général; que ce fait pourrait accroître encore les inégalités et nuire à l'égalité entre les femmes et les hommes; qu'il faut de nouvelles études sur l'impact de la précarité énergétique dans l'Union sur l'égalité entre les femmes et les hommes; que l'indice d'égalité de genre en 2022 est de 68,6 dans l'Union, soit une augmentation de 0,6 point de pourcentage seulement par rapport à 2021, ce qui prouve la lenteur des progrès réalisés par l'Union en direction de l'égalité entre les femmes et les hommes;

## Gestion budgétaire et financière

1. note avec satisfaction que les efforts de suivi du budget au cours de l'exercice 2021 se sont traduits par un taux d'exécution budgétaire des crédits d'engagement pour l'exercice en cours de 98,92 %, ce qui représente une augmentation de 1,18 % par rapport à 2020; constate que le taux d'exécution des crédits de paiement pour l'exercice en cours s'élevait à 71,39 %, soit une baisse de 3,44 % par rapport à 2020;

2. note que le montant du budget définitif de l'Institut est le résultat d'un premier amendement budgétaire de 971 698 EUR, qui représente une augmentation budgétaire de 12 % par rapport au budget initial alloué pour 2021, et d'un deuxième amendement budgétaire de 375 000 EUR, qui représente une réduction de 4,14 %, adoptés par le conseil d'administration de l'Institut en raison des économies liées à la COVID-19 recensées à la fin de l'année;

3. prend acte de la hausse du volume des reports de dépenses opérationnelles de l'Institut, qui s'est établi à 54,79 % en 2022 contre 49,49 % en 2021;

([1]) JO C 141 du 29.3.2022, p. 123.

**Performance**

4. rappelle que l'Institut a été créé afin de contribuer à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union et de la renforcer; souligne le rôle essentiel que joue l'Institut dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union, notamment en mettant à disposition les résultats de ses recherches et ses données, une mission pour laquelle il s'est avéré essentiel et efficace; souligne par conséquent que l'Institut doit bénéficier de ressources financières et humaines stables et suffisantes pour accomplir ses missions; rappelle que la mission de l'Institut consiste à collecter, à analyser et à diffuser des informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre au point, à analyser, à évaluer et à diffuser des outils méthodologiques destinés à favoriser l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques de l'Union et dans les politiques nationales qui en résultent; encourage la collaboration entre l'Institut et d'autres agences de l'Union;

5. observe que l'Institut utilise certains indicateurs de performance clés en lien avec les objectifs opérationnels afin d'évaluer la valeur ajoutée apportée par ses activités; relève avec satisfaction que l'Institut a réalisé 96,62 % de son programme de travail en 2021, atteignant ainsi les objectifs fixés dans le document unique de programmation pour la période 2021-2023;

6. note qu'en 2021, l'Institut a publié un rapport analysant les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les victimes de violences conjugales et a entrepris une première enquête à grande échelle qui lui a permis de recueillir des données sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les soins informels, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le bien-être, l'emploi et les conditions de travail; observe également qu'en élaborant l'outil de suivi des allocations de ressources en faveur de l'égalité de genre, l'Institut a finalisé l'ensemble d'instruments pour l'intégration pas à pas de la dimension de genre dans le budget, qui vise à aider les autorités de gestion à intégrer la dimension de genre dans le cadre de la gestion partagée; constate en outre que l'Institut a préparé un ensemble d'instruments pour l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics pour les fonds de l'Union et les budgets nationaux, afin de compléter le cadre de la Commission en faveur de marchés publics socialement responsables;

7. relève que l'Institut a renforcé sa collaboration avec les agences de l'Union tout au long de l'année, notamment avec l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound); prend acte de l'engagement de l'Institut au sein du réseau des agences chargées de la justice et des affaires intérieures dans le contexte de la réaction à la crise de la COVID-19 et de la solidarité de l'Union avec l'Ukraine; relève, en outre, la participation de l'Institut au réseau des agences de l'Union sur les avis scientifiques (EU-ANSA), en particulier avec le pôle de données d'enquête quantitatives et le pôle socio-économique; invite l'Institut à poursuivre le développement de ses synergies (ressources humaines, gestion immobilière, services informatiques et sécurité, par ex.) et à élargir la coopération et l'échange de bonnes pratiques avec les autres agences européennes afin d'améliorer l'efficience;

8. se félicite de la coopération en cours entre l'Institut et la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres; souligne la précieuse contribution que l'Institut peut apporter à toutes les commissions du Parlement afin de mieux intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de l'Union; salue la spécialisation et la contribution de l'Institut, notamment dans la mise à disposition de données et d'analyses des politiques des États membres;

**Politique du personnel**

9. note qu'au 31 décembre 2021, 96 % des postes du tableau des effectifs étaient pourvus, avec 26 agents temporaires nommés sur les 27 autorisés au titre du budget de l'Union (soit le même nombre de postes qu'en 2020); relève que 12 appels à candidatures ont été lancés, dont quatre pour des postes d'agent contractuel, cinq pour des postes d'agent temporaire, un pour un poste d'expert national détaché et deux pour des postes de stagiaire; souligne qu'au cours de l'année 2021, le taux de rotation du personnel a été de 11 %; prend acte des résultats de l'exercice d'évaluation des postes de travail, selon lesquels 77,6 % du personnel de l'Institut était affecté à des tâches opérationnelles, 14,5 % à l'assistance administrative et 7,9 % à des activités neutres; note que de nouvelles règles relatives au personnel d'encadrement intermédiaire ont été adoptées le 27 mai 2021;

10. prend acte de la répartition équilibrée entre les hommes et les femmes au sein de l'encadrement supérieur, qui comprend deux hommes (50 %) et deux femmes (50 %), et des déséquilibres au sein du conseil d'administration qui compte six hommes (19 %) pour 26 femmes (81 %) et au sein du personnel dans son ensemble, avec 12 hommes (29 %) pour 30 femmes (71 %); demande une nouvelle fois à l'Institut de veiller, à l'avenir, à l'équilibre hommes-femmes; invite la Commission et les États membres à tenir compte de l'importance de l'équilibre hommes-femmes lors de la nomination de leurs membres du conseil d'administration de l'Institut;

11. relève que l'Institut, sans compter les candidatures aux stages et aux postes d'experts nationaux détachés, a reçu 513 candidatures en 2021, dont 68 % ont été présentées par des femmes et 32 % par des hommes; se félicite du fait qu'un équilibre hommes-femmes ait été atteint au sein de l'équipe d'encadrement supérieur, mais s'inquiète du déséquilibre au niveau de l'ensemble du personnel; salue la participation active de l'Institut, depuis 2021, au groupe de travail sur la diversité et l'inclusion du réseau des agences de l'Union, ainsi que les différentes mesures qu'il a prises pour améliorer la diversité et l'inclusion en son sein;

12. relève qu'en 2021, l'Institut a pris ses dispositions pour signer un contrat d'un an avec l'entreprise UAB Manpower Lit pour la mise à disposition de personnel intérimaire; rappelle que l'arrêt du 11 novembre 2021 de la Cour de justice de l'Union européenne (affaire C-948/19) a confirmé que la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil ([2]) s'appliquait aux agences décentralisées de l'Union européenne, ainsi que le principe d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires par rapport aux membres du personnel statutaire; rappelle que la Cour suprême lituanienne a respecté ledit arrêt; relève, dans ce contexte, que l'entreprise prestataire UAB Manpower Lit a refusé de proroger le contrat de mise à disposition de personnel intérimaire à compter de 2022;

13. recommande d'affecter davantage de personnel à l'Institut et de lui allouer un financement suffisant, en tenant compte de sa propre évaluation de ses besoins, afin de faire face à une forte augmentation des demandes d'assistance technique en matière d'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple afin de réagir d'urgence à l'aggravation des effets sur les femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes des différentes crises sociales, économiques et climatiques qui se sont succédé, ainsi qu'aux reculs de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes dans plusieurs États membres et dans le monde;

14. salue la stratégie, très complète, de l'Institut en matière de bien-être au travail, qui comporte un certain nombre de mesures en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du télétravail et d'un mode de vie sain pour tous les membres du personnel; relève, en ce qui concerne le soutien psychologique, qu'une enquête indépendante à la suite d'une allégation de harcèlement moral a été conclue en 2021, avec pour résultat le licenciement du membre du personnel sur lequel portait l'enquête; félicite l'Institut pour son plan de formation du personnel, qui est très complet; encourage l'Institut à élaborer une politique 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 sur l'offre de possibilités de formation spécifiques pour l'évolution de carrière, sur l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux professionnels, sur le télétravail, sur le droit à la déconnexion, sur un meilleur équilibre géographique pour que tous les États membres soient adéquatement représentés, et sur le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap ainsi que sur les mesures garantissant l'égalité de traitement de ces personnes et une large promotion de leurs perspectives professionnelles;

**Passation de marchés**

15. note que 47 procédures de marchés administratifs et 62 procédures de marchés relatifs à des activités opérationnelles ont été achevées en 2021; relève que l'Institut a mis à jour les règles de passation de marchés destinées au personnel, y compris les listes de vérification, les délais en interne et les étapes de la procédure, afin d'améliorer la qualité des documents élaborés dans le cadre des procédures de passation de marchés;

16. relève avec préoccupation l'observation formulée par la Cour des comptes, qui constate qu'en 2021, l'Institut a procédé à des paiements irréguliers (s'élevant 12 200 EUR) pour l'achat de services de traduction qui n'entraient pas dans le champ d'application de l'appel à manifestations d'intérêt concerné;

17. rappelle que, dans le cadre de toute procédure de passation de marché, il est important de garantir une concurrence loyale entre les soumissionnaires et de permettre de fournir des biens et services au meilleur prix tout en respectant les principes de transparence, de proportionnalité, d'égalité de traitement et de non-discrimination; demande qu'il soit recouru aux outils informatiques de passation de marchés en ligne mis au point par la Commission; appelle de ses vœux une clarification de la mise à jour des procédures et modèles dans les lignes directrices pour la passation de marchés publics; prend acte avec inquiétude de l'observation de la Cour des comptes concernant les faiblesses dans le domaine des marchés publics qui sont en hausse et restent la principale source de paiements irréguliers dans la plupart des agences;

([2]) Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

**Prévention et gestion des conflits d'intérêt et transparence**

18. prend acte des mesures prises par l'Institut et des efforts qu'il déploie actuellement pour garantir la transparence ainsi que la prévention et la gestion des conflits d'intérêts et la défense des lanceurs d'alerte; reconnaît que l'Institut est en train de finaliser sa politique en matière de conflits d'intérêts; relève la mise en œuvre réussie, pour l'année 2021, de la stratégie antifraude 2021-2023, conformément au plan d'action y afférent, sur la base de la méthode fournie par l'Office européen de lutte antifraude; se félicite, en outre, du fait que plusieurs formations sur les questions d'éthique et d'intégrité aient été organisées en 2021, ainsi que des séances d'information sur la prévention de la fraude; insiste sur la nécessité d'instaurer ou de mettre à jour des règles systématiques en matière de transparence, d'incompatibilités, de conflits d'intérêt, de lobbying illégal et de pantouflage;

19. note que l'Institut a publié, sur son site internet, le CV et la déclaration d'intérêts de son directeur et de la plupart des membres de son conseil d'administration; rappelle l'importance de la publication des CV et des déclarations d'intérêts; invite l'Institut à publier les CV et les déclarations d'intérêts de tous les membres de son conseil d'administration;

**Contrôles internes**

20. se félicite des mesures prises par l'Institut en 2021 pour renforcer son système de contrôle interne; prend acte, dans ce contexte, de la révision de la procédure appliquée par l'Institut pour les contrôles ex post; salue, à cet égard, le fait que des contrôles ex post ont été réalisés à la date de septembre 2021 et que les mesures connexes liées à l'observation formulée par la Cour des comptes ont été appliquées; salue également la mise à jour par l'Institut de sa politique de contrôle qualité, qui définit des mesures de contrôle spécifiques pour les projets;

21. prend acte avec préoccupation des observations de la Cour des comptes, qui relève plusieurs faiblesses dans le domaine des systèmes de gestion et de contrôle; fait observer que la première de ces observations porte sur une procédure de recrutement, lors de laquelle les principes de transparence et d'égalité de traitement n'ont pas été respectés, et que la deuxième observation porte sur des omissions lors d'une procédure de sélection d'experts nationaux détachés, omissions qui sapent l'objectivité de ladite procédure et conduisent à supposer l'existence de faiblesses dans les contrôles internes de l'Institut; remarque que la troisième observation porte sur une procédure de passation de marchés, dans le cadre de laquelle tous les membres du comité d'évaluation appartenaient à la même unité administrative, ce qui est contraire à l'article 150, paragraphe 3, du règlement financier; rappelle que les lacunes procédurales dans les procédures de recrutement portent atteinte aux principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats; prie l'Institut d'améliorer sa procédure interne de recrutement afin de clarifier les processus d'évaluation et les avis de vacance;

22. relève que, dans le cadre du plan stratégique d'audit interne 2019-2021 du service d'audit interne (SAI) de la Commission, 1 800 opérations de contrôle ont été effectuées au total en 2021, sur un échantillon de 40 transactions, ce qui représente un budget total de 920 776 EUR ayant fait l'objet d'un contrôle; fait observer que les résultats définitifs montrent que le système de contrôle interne en place garantit que les transactions respectent les règles financières et les procédures internes; relève que le rapport comportait quatre recommandations visant l'amélioration des contrôles internes afin de remédier à des insuffisances mineures; salue le fait que toutes les recommandations, y compris celles des années précédentes, aient été pleinement appliquées par l'Institut et que les mesures y afférentes aient été closes par le SAI en février 2022;

23. note qu'une évaluation spécifique du contrôle interne pour l'année 2021 a été réalisée conformément au cadre de contrôle interne de l'Institut et aux lignes directrices pour l'évaluation du contrôle interne; relève que cette évaluation conclut que tous les principes sont respectés et remplissent leur ouvrage, et que six insuffisances d'importance modérée ont été recensées en ce qui concerne les composantes 2, 3 et 5 du système de contrôle interne; invite l'Institut à tenir l'autorité de décharge informée des progrès réalisés pour remédier à ces insuffisances; se félicite des mesures mises en œuvre par l'Institut pour atténuer les risques, notamment eu égard aux fonctions sensibles;

24. invite l'Institut à renforcer ses mécanismes de contrôle interne, y compris par la mise en place d'un mécanisme interne de lutte contre la corruption;

**Transition numérique et écologique**

25. prend acte des efforts déployés par l'Institut pour se doter d'un espace de travail économiquement efficient et respectueux de l'environnement; relève que l'Institut a mis en place un outil de gestion des missions qui permet de contrôler les émissions de $CO_2$ liées aux déplacements; observe qu'en 2021, ce contrôle montre que les émissions de l'Institut liées aux missions se montaient à 8 tonnes de $CO_2$; prend acte de l'inclusion, par l'Institut, d'exigences relatives à l'environnement dans plusieurs types de contrats; salue l'engagement pris par l'Institut d'installer des panneaux solaires dans ses locaux à Vilnius afin d'améliorer les performances environnementales des bâtiments et de s'appuyer uniquement sur des sources d'énergie renouvelables; relève avec intérêt que l'Institut a fait l'acquisition d'une application, dont le déploiement est prévu pour 2022, qui lui permettrait de connaître son empreinte environnementale; demande à l'Institut de tenir l'autorité budgétaire informée de l'évolution de la situation en la matière;

26. prend acte de la numérisation complète des procédures clés de l'Institut en 2021, grâce à la mise en place de flux de travail électroniques et d'un système de signature électronique; prend acte de la mise à jour de la politique de sécurité informatique et de la politique de gestion de l'information de l'Institut; se félicite de la réponse de l'Institut indiquant qu'il dispose d'un système de cybersécurité et a pris plusieurs mesures dans ce domaine, telles que l'authentification à plusieurs facteurs et des formations en matière de sécurité destinées aux membres de l'équipe informatique; encourage l'Institut à procéder régulièrement à des évaluations des risques liés à son infrastructure informatique et à veiller à ce que sa cyberdéfense fasse régulièrement l'objet d'audits et de tests;

**Continuité des activités durant la crise de la COVID-19**

27. observe que l'Institut s'est rapidement adapté afin d'assurer la continuité des activités, conformément au document de programmation unique tel que révisé; salue le travail réalisé par l'Institut en appui aux présidences portugaise et slovène du Conseil, à savoir la fourniture d'éléments d'information en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sur lesquels le Conseil, sous chacune des deux présidences, a pu se baser pour adopter ses conclusions sur les répercussions socio-économiques de la COVID-19 sur l'égalité entre les femmes et les hommes; note que le réseau des agences dans le domaine de la justice et des affaires intérieures a débattu d'initiatives communes en matière de mesures destinées à faire face à la COVID-19 et de continuité des activités; se félicite que l'Institut ait mis à jour son plan de continuité des activités en juillet 2022;

28. encourage l'Agence à mettre à profit les enseignements tirés de la COVID-19 en ce qui concerne les déplacements du personnel afin de mieux identifier les réunions, les événements et les entretiens qu'il serait plus efficace, à l'avenir, d'organiser à distance plutôt qu'en présentiel;

**Autre**

29. salue les efforts réalisés par l'Institut pour se faire mieux connaître auprès du grand public grâce à des conférences de presse, des communiqués de presse, la participation à des campagnes médiatiques telles que 16 jours d'activisme et une étroite coopération avec la presse; prend acte de l'amélioration par l'Institut de ses indicateurs en matière de réseaux sociaux et de demandes de la part des médias;

30. renvoie, pour d'autres observations de nature horizontale accompagnant la décision de décharge, à sa résolution du 10 mai 2023 ([3]) sur la performance, la gestion financière et le contrôle des agences.

([3]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2023)0190.