RÉSOLUTION (UE) 2022/1704 DU PARLEMENT EUROPÉEN

du 4 mai 2022

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 2020, 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 2020, section VI — Comité économique et social européen,

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

— vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0079/2022),

A. considérant que le Comité économique et social européen (ci-après le «Comité») représente les partenaires sociaux et les organisations de la société civile des États membres, collabore avec eux dans le cadre du processus décisionnel de l'Union et poursuit sa mission visant à mieux légiférer et à renforcer la démocratie de l'Union de manière ascendante;

B. considérant que la mission du Comité comporte trois objectifs essentiels, à savoir i) assurer l'adéquation des liens entre les politiques de l'Union et les réalités économiques, sociales et civiques sur le terrain, ii) favoriser l'évolution vers une Union plus participative et iii) promouvoir les valeurs qui constituent le fondement de l'intégration européenne;

C. considérant que les partenaires sociaux et les organisations de la société civile ont joué un rôle de premier plan dans la lutte contre la pandémie de COVID-19 dans l'Union, notamment en débattant des lacunes de celle-ci et en proposant des mesures spécifiques, et qu'ils peuvent en conséquence contribuer grandement au succès de la mise en œuvre, du suivi et de l'adaptation des plans de relance de l'Union;

D. considérant que si la consultation du Comité par la Commission ou le Conseil est obligatoire dans certains cas, le Comité peut également adopter des avis de sa propre initiative tout en bénéficiant d'un large champ de saisine tel que défini par l'Acte unique européen, le traité de Maastricht et le traité d'Amsterdam, lui permettant d'être consulté par le Parlement;

E. considérant qu'à la suite de l'apparition de la pandémie de COVID-19 et compte tenu de la situation dans l'Union, le Comité a décidé que tous ses travaux prendraient en considération les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur l'économie et la société en général;

F. considérant que le Comité a tiré parti de son groupe de liaison, un réseau d'organisations faîtières de la société civile, pour débattre des difficultés auxquelles elles ont été confrontées dans la lutte contre la pandémie de COVID-19, regrouper leurs demandes à cet égard et demander à ce qu'elles jouent un rôle clé dans la conception du plan de relance de l'Union afin d'aider les décideurs à gérer aux mieux les répercussions économiques de la crise;

G. considérant que la pandémie a contraint le Comité à revoir et à adapter son fonctionnement interne et ses méthodes de travail afin de pouvoir continuer à remplir sa mission;

1. constate avec satisfaction que la Cour des comptes (ci-après la «Cour») n'a relevé aucune déficience notable au sein du Comité lors de sa vérification des domaines liés aux ressources humaines et aux marchés publics;

2. souligne que, sur la base de ses travaux d'audit, la Cour a conclu que les paiements relatifs aux dépenses administratives des institutions, y compris ceux du Comité, pour l'exercice 2020 étaient, dans leur ensemble, exempts d'erreur significative; se félicite du fait qu'aucun problème spécifique relatif à la régularité des transactions n'ait été détecté par la Cour;

3. n'ignore pas que le chapitre 9 «Administration» du rapport annuel de la Cour est consacré aux dépenses en matière de ressources humaines, de bâtiments, d'équipements, d'énergie, de communication et de technologies de l'information, et que la Cour indique que ces dépenses présentent un faible risque;

Gestion budgétaire et financière

4. constate que le budget du Comité pour 2020 s'élevait à 142 500 000 EUR (soit une augmentation de 4,22 % par rapport au budget 2019), dont 130 900 000 EUR ont été dépensés ou reportés sur 2021 à titre d'engagements;

5. constate que le taux d'exécution en 2020 était de 91,8 % (contre 98,1 % en 2019); est conscient que du fait de la pandémie, plusieurs lignes budgétaires ont été touchées (frais de voyage et indemnités des membres, interprétation, missions du personnel et organisation d'événements et d'auditions), à la fois en matière de réduction de l'utilisation des crédits et de dépenses supplémentaires nécessaires;

6. constate que pour pallier les montants restants dans les lignes budgétaires concernées par la pandémie, le Comité a entamé des transferts en début d'année 2020 pour un montant total exceptionnellement élevé, d'environ 12 500 000 EUR; observe toutefois que l'exécution des crédits reportés de 2019 à 2020 a été légèrement inférieure à celle de 2019: 79,2 % (6 900 000 EUR) en 2020, contre 82,1 % en 2019 (7 100 000 EUR);

7. prend acte de la décision du Bureau du Comité du 28 avril 2020 sur l'augmentation ponctuelle de l'allocation de cofinancement informatique pour les membres qui a permis aux membres ayant assisté à au moins 50 % des réunions auxquelles ils avaient été invités de recevoir 2 500 EUR pour chacune des deux tranches annuelles en 2020 (au lieu de 1 500 EUR pour chacune des deux tranches les autres années; demande au Comité de fournir des informations sur cette augmentation ponctuelle dans la section de son site internet consacrée aux frais de voyage et aux indemnités de ses membres; prend note du fait que l'objectif de cette décision était de permettre aux membres de disposer de moyens électroniques performants et stables pour communiquer et assister aux réunions; fait remarquer qu'un ordinateur portable a aussi été proposé aux membres; constate que les dépenses réelles de l'allocation de cofinancement informatique pour les membres en 2020 se sont montées à 1 443 500 EUR, dont 578 000 EUR correspondent à cette augmentation; relève, dans une perspective de bonne gestion financière, que cette allocation est forfaitaire et non basée sur les coûts réels et que, par conséquent, les membres n'ont pas à fournir de pièces justificatives pour l'obtenir;

8. exprime à nouveau ses regrets quant à la décision du 9 juin 2020 du Bureau du Comité permettant aux membres de se faire verser l'indemnité journalière habituelle pour avoir participé aux réunions du Comité à distance; observe que l'objectif de cette décision était d'indemniser les membres pour le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions et pour les frais administratifs y afférents; mais relève qu'elle nuit à la réputation du Comité auprès des citoyens; prend acte du fait que la proposition du Comité concernant une indemnité journalière spécifique pour la participation à distance aux réunions (145 EUR par rapport à l'indemnité standard de 290 EUR) n'a pu être mise en pratique avant l'adoption de cette proposition par le Conseil et son entrée en vigueur consécutive, le 1er juillet 2021; comprend qu'aucune de ces décisions ne couvrait les remboursements en sus de l'indemnité journalière, excluant ainsi le remboursement des frais et indemnités de voyage; relève que le coût total des indemnités journalières en 2020 était de 4 440 099 EUR, dont 2 270 700 EUR pour la participation à distance et 2 169 399 EUR pour la participation physique; souligne que les autorités budgétaires ont été notifiées de chaque décision pertinente du Bureau; demande encore une fois au Comité de réfléchir à de nouvelles pratiques en matière de rémunération aux fins d'une rémunération juste et proportionnée des membres, qui ne soit pas uniquement fondée sur des remboursements ou des indemnités; demande au Conseil d'aligner les pouvoirs de décision du Comité en matière de rémunération sur ceux du Comité des régions;

9. note que l'agence de voyages du Comité applique des plafonds pour les voyages entre Bruxelles et les principales villes européennes; demande au Comité de quelle manière il encourage ses membres et son agence de voyages à adopter des pratiques de réservation judicieuses pour les déplacements;

10. constate qu'en 2020, le Comité, en tant qu'institution chef de file, a organisé huit appels d'offres ouverts à la concurrence d'un montant supérieur à 15 000 EUR; observe que l'appel d'offres pour les services d'agents de sécurité, tant pour le Comité que pour le Comité des régions (ci-après le «CdR») se montait à quelque 24 000 000 EUR, ce qui en a fait l'appel d'offres du Comité à la valeur la plus élevée en 2020;

Gestion interne, performances, contrôle interne

11. fait remarquer qu'un projet d'analyse intégrée des activités a été entrepris pour mettre en évidence la cause profonde des écarts budgétaires en procédant à une analyse comparative du budget et des coûts réels des activités telles que les réunions, les événements, les conférences, etc.; constate que la première partie dudit projet vise à cerner et à recenser les processus sous-jacents, jetant ainsi les bases de la deuxième partie, qui se concentrera sur les améliorations et le remaniement desdits processus; demande au Comité de présenter un rapport sur les coûts et les économies liés à ce projet;

12. fait remarquer que le Comité a émis 131 avis, documents de synthèse et rapports d'information en 2020 (contre 127 en 2019); prend en considération le fait qu'en raison des difficultés rencontrées pour adopter des avis en réponse à des saisines dans des délais interinstitutionnels stricts au début de la pandémie de COVID-19, le Comité a adopté, avant l'approbation de sa procédure modifiée, 13 documents de synthèse en réponse à des saisines afin de contribuer de manière effective et rapide à la réponse de l'Union; demande au Comité de présenter un rapport sur son respect des délais interinstitutionnels et ses éventuels retards ces cinq dernières années;

13. constate que le nouvel organigramme du Comité entré en vigueur le 1er janvier 2020 a introduit des changements importants, tels que la création d'une direction de la communication et des relations interinstitutionnelles et le transfert du service juridique sous la responsabilité du secrétaire général; craint que cette réorganisation n'offre pas au service juridique l'indépendance dont il a besoin pour travailler efficacement; demande au Comité de reconsidérer cette réorganisation;

14. prend acte de l'adoption de la décision nº 078/21 du Comité établissant une procédure de consultation de son service juridique; s'inquiète de la formulation diluée et imprécise selon laquelle le service juridique est «informé et/ou consulté avant l'adoption de mesures relatives à de graves irrégularités», car une simple information n'est pas suffisante; réitère une fois de plus son appel ferme en faveur de procédures internes qui prévoient la consultation obligatoire et opportune du service juridique sur de telles irrégularités et les mesures y afférentes, dans le but d'atténuer le risque juridique de telles décisions; rappelle au Comité que le service juridique doit être en mesure d'évaluer de manière indépendante toutes les décisions prises par la direction du Comité et qu'il doit disposer de ressources suffisantes et des prérogatives nécessaires pour mener à bien ses missions, dans l'intérêt du Comité;

15. prend acte des efforts entrepris par le Comité pour diffuser ses avis ainsi que d'autres rapports et activités qui contribuent également à la réalisation de sa mission; relève que les analyses d'impact de la Commission prennent régulièrement en considération les avis du Comité, mais s'inquiète plus généralement du degré de prise en compte du travail de ce dernier; invite dès lors le Comité à veiller à ce que chaque avis soit partagé avec les membres des commissions compétentes du Parlement et à demander officiellement et systématiquement un temps de parole lors de la présentation des projets de rapports du Parlement, conformément à l'accord de coopération entre ce dernier et le Comité; demande au Comité de faire participer les rapporteurs du Parlement à la phase de préparation de ses avis, afin de renforcer également la coopération politique avec le Parlement; recommande au Comité de procéder à une analyse d'impact plus quantitative et qualitative de ses avis; demande donc instamment au Comité de renforcer le personnel œuvrant dans les domaines du travail législatif et des relations interinstitutionnelles;

16. constate qu'en 2020, le Comité a organisé quatre sessions de formation sur l'évaluation des risques pour les membres du personnel, y compris l'encadrement intermédiaires, avec une participation de l'ordre d'environ 15 %, ainsi que des sessions d'accompagnement pour chaque direction afin de les aider à évaluer l'incidence des scénarios de risque sur leurs objectifs annuels; relève qu'à la fin de l'année 2020, un registre a été mis en place pour faire le lien entre objectifs, risques et mesures de contrôle pour chaque direction;

17. relève, non sans préoccupation, les répercussions négatives du manque de personnel dans le service d'audit interne du Comité sur l'assurance que l'auditeur interne est en mesure de fournir; rappelle que, d'après le rapport annuel 2019 de la Cour, le Comité n'a pas procédé à une évaluation globale des risques depuis 2014 et s'inquiète du fait que la seule évaluation globale des risques repose presque exclusivement sur des informations obtenues par le service d'audit interne; exhorte le comité d'audit interne à remédier à cette situation; prend note du fait que la rédaction d'une charte et d'un manuel d'audit définissant plus précisément les méthodes de travail et les procédures est en cours; demande une nouvelle fois au Comité de présenter les principales conclusions du rapport d'audit interne sur l'éthique, demande qui avait déjà été formulée en 2019;

18. prend note du fait que fin 2020, le Comité a lancé son exercice annuel d'évaluation de la conformité aux normes de contrôle interne et que le questionnaire 2020 a été révisé; rappelle que deux actions de suivi ont été reportées de l'exercice 2019 à celui de 2020, à savoir i) une évaluation formelle des fonctions sensibles, qui a été adoptée en décembre 2021, et ii) la mise en place d'une stratégie de communication interne pluriannuelle; regrette, au vu de l'importance capitale de cette action, que les réflexions sur la stratégie de communication soient toujours en cours et que l'action ait été reportée à 2021; relève qu'au regard de l'exercice 2020, l'enregistrement et la centralisation des procédures par toutes les directions étaient prévus pour 2021;

19. apprécie le fait qu'en sus des contrôles préventifs menés à plusieurs niveaux, le cadre du processus de remboursement prévoit que toutes les demandes de remboursement soient vérifiées par un agent financier initiateur, puis à nouveau examinées par un agent de vérification fonctionnellement indépendant, et que tous les paiements soient ensuite autorisés par un ordonnateur dûment mandaté au niveau de la direction;

Ressources humaines, égalité et bien-être du personnel

20. constate qu'à la fin de l'année 2020, le nombre total de membres du personnel du Comité s'élevait à 702, soit le même nombre qu'à la fin de l'année 2019, et que le taux d'occupation de ses postes au tableau des effectifs était de 95,6 %, un chiffre légèrement inférieur aux années précédentes; se déclare préoccupé par l'augmentation de la charge de travail, susceptible d'influer sur le bien-être du personnel;

21. déplore le nombre de vacances de longue durée de postes d'encadrement intermédiaire et supérieur (cinq vacances de sept mois ou plus), de cadres «faisant fonction» (deux cadres «faisant fonction» pendant plus de sept mois) malgré les règles en vigueur, et de cadres en double poste «dans l'intérêt du service» (six cadres en double poste de plus de sept mois); regrette qu'en 2020, deux procédures de sélection aient été annulées et republiées et qu'une procédure de sélection ait été clôturée sans nomination et fasse l'objet d'une plainte auprès du Médiateur européen; observe, non sans inquiétude, que 23 postes sont occupés après l'expiration du délai de mobilité; craint que ces situations ne contribuent à une perception négative de la gestion des ressources humaines du Comité et accroissent ainsi les difficultés de recrutement; demande au secrétaire général, en tant que plus haute autorité administrative du Comité, de procéder à une évaluation complète de la situation et d'en rendre compte aux autorités budgétaires;

22. constate qu'en 2020, le Comité a défini l'incapacité à trouver des membres du personnel compétents comme un risque interne transversal; encourage le Comité à étudier les moyens d'accroître son attractivité en tant qu'employeur et l'intérêt des candidats potentiels, ainsi qu'à renforcer sa collaboration avec l'Office européen de sélection du personnel, c'est-à-dire à créer des listes de réserve de candidats qualifiés; est au fait de ce que des descriptions de poste détaillées sont publiées dans Sysper pour tous les postes du secrétariat du Comité afin d'accroître la transparence et de favoriser une répartition plus rationnelle des responsabilités; exhorte le secrétaire général du Comité à renforcer la transparence autour de la nomination des jurys de sélection, en particulier dans les procédures de recrutement aux postes d'encadrement, et à mettre fin à la création de postes prétendument «équivalents» qui brouillent la reddition de comptes et éveillent des soupçons quant au respect du principe d'égalité de traitement; demande que des mesures soient prises pour répondre aux attentes des membres du personnel concernant leur carrière, telles qu'un examen des décisions du Comité en matière de mobilité, des investissements dans la formation du personnel et des services d'orientation professionnelle;

23. constate que ces dernières années, le pourcentage de personnel ayant recours à des modalités de travail flexibles a fluctué entre environ 29 % et 34 %, avec une baisse significative en 2020 pouvant s'expliquer par la combinaison des mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19, notamment le confinement obligatoire, et la dispense de l'enregistrement du temps de travail adoptée par le Comité; relève, non sans préoccupation, que la proportion d'hommes utilisant des modes de travail flexibles en 2020 était d'un cinquième, soit sensiblement la même qu'en 2019; invite le Comité à adopter les bonnes pratiques validées dans ce domaine, telles que des sessions d'information pour les nouveaux arrivants, des conseils individuels fournis par des responsables de l'égalité des chances ou un espace dédié sur l'intranet, ainsi qu'à veiller à ce que l'utilisation des modalités de travail disponibles ne pénalise en aucune façon la progression de la carrière des employés concernés; salue le fait que les personnes vivant en partenariat enregistré puissent bénéficier d'un congé parental ainsi que des horaires flexibles destinés aux parents de jeunes enfants;

24. constate avec satisfaction que le télétravail a été élargi et étendu à tous les membres du personnel, à l'exception des personnes effectuant des tâches critiques nécessitant leur présence dans les locaux; remarque que le personnel a reçu un bulletin d'information régulier contenant des conseils et des astuces et a bénéficié de mesures spécifiques axées sur l'autonomie et le bien-être pour l'aider à faire face à cette longue période de télétravail;

25. constate qu'à la fin de l'année 2020, le personnel du Comité était composé de 702 agents, dont 458 femmes et 244 hommes; observe que le pourcentage de femmes occupant des postes d'encadrement intermédiaire a diminué, passant de 48 % en 2019 à 47 % en 2020, chefs d'unité faisant fonction comprises; observe avec inquiétude une diminution plus marquée du pourcentage de femmes aux postes d'encadrement supérieur, qui passent de 57 % en 2019 à 40 % en 2020, directrices adjointes comprises; souligne que cette tendance va à l'encontre de l'augmentation du pourcentage de femmes de niveau AD ou équivalent aux postes hors encadrement (63,3 % en 2020 contre 62,2 % en 2019 et 60,6 % en 2018); marque son désaccord avec la comptabilisation des postes faisant fonction ou d'adjoint dans les chiffres en raison de leur nature temporaire et du fait que, dans une institution de taille relativement modeste, une seule nomination peut fausser le pourcentage global;

26. encourage le Comité à étudier les incitations et les mesures spécifiques mises en place avec succès dans d'autres organismes pour promouvoir l'accès des femmes aux postes d'encadrement, telles que la reconnaissance formelle des responsabilités d'encadrement aux niveaux inférieurs à celui de chef d'unité, l'accompagnement par mentorat et les formations de préparation aux postes d'encadrement; rappelle les nombreuses mesures permettant de mieux intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail politique et administratif qui ont été examinées et recensées par la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement; estime que le Comité doit fixer des objectifs plus ambitieux en matière d'équilibre hommes-femmes afin de rendre son environnement de travail plus équitable, plus diversifié et plus attractif; suggère la nomination d'un responsable de l'égalité des chances au sein du service des ressources humaines du Comité pour faciliter les actions sur le terrain à cet égard;

27. note que le Comité emploie du personnel provenant de tous les États membres; observe qu'en ce qui concerne la répartition géographique des postes d'encadrement, seuls 15 % étaient occupés par des ressortissants d'États membres de l'EU-13 en décembre 2020 (contre 19 % en 2019); invite le Comité à faire d'importants progrès et à prendre des mesures pour atteindre l'équilibre géographique au sein de son personnel et garantir ainsi une bonne représentation des ressortissants de tous les États membres en tenant compte de leur diversité, y compris aux postes d'encadrement, comme indiqué à l'article 27 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne;

28. constate qu'à des fins de protection des données à caractère personnel, aucune donnée sur le personnel en situation de handicap n'est recueillie, ce qui empêche de disposer d'une réelle évaluation de la situation et entrave l'élaboration de stratégies appropriées dans ce domaine; constate que le Comité applique le principe d'aménagements raisonnables pour fournir du mobilier ergonomique et des équipements informatiques afin de créer un environnement de travail adapté; se félicite du fait que la stratégie immobilière conjointe du Comité et du CdR prenne pleinement en considération le handicap;

29. prend note de l'évaluation du plan d'action pour l'égalité des chances et la diversité 2017-2020 et escompte que celle-ci apporte des informations précieuses pour l'élaboration de nouvelles mesures appropriées et concrètes; invite le Comité à prendre également en compte les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 lors de l'élaboration du nouveau plan d'action;

30. se félicite que le Comité ait enfin adopté en 2020 une stratégie individualisée de prévention des cas d'épuisement professionnel, associant des mesures générales à un contact proactif avec les membres du personnel à risque, des horaires de travail flexibles (sans enregistrement du temps de travail), un bulletin d'information contenant des conseils et des astuces, et des actions de communication spécifiques; regrette que le Comité ne soit pas en mesure de déterminer le nombre de membres du personnel qui ont manifesté des symptômes d'épuisement professionnel; invite le Comité à aller au-delà des actions de sensibilisation et à adopter des bonnes pratiques validées concernant, entre autres, la gestion de la charge de travail, la formation des cadres à la communication et à la résolution des conflits ou une stratégie de retour au travail qui tienne compte des spécificités liées aux particularités du syndrome d'épuisement professionnel;

31. constate que le Comité a accueilli 48 stagiaires de longue durée, bénéficiant tous d'une bourse mensuelle (dont 14 stages suspendus en raison de la pandémie de COVID-19, qui ont ensuite repris à l'automne 2020, et sont comptabilisés deux fois); observe que tous les stagiaires ont été dotés d'outils informatiques adaptés et ont bénéficié du régime de travail en vigueur applicable aux membres du personnel du Comité, mais regrette que, sur les cinq stagiaires de courte durée, trois n'aient pas bénéficié de la moindre contribution financière, hormis une police d'assurance; appelle une nouvelle fois le Comité à veiller à ce que tous ses stagiaires reçoivent une rémunération décente;

32. rappelle l'enquête menée par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) en 2018 et 2019 concernant l'affaire de harcèlement impliquant l'ancien président du Groupe I, ouverte après des années pendant lesquelles les lacunes de la procédure interne et l'inaction injustifiable de la hiérarchie administrative ont empêché une meilleure résolution de l'affaire; regrette profondément 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; prend acte du fait que le Bureau du Comité, dans sa décision du 9 juin 2020, a demandé au membre concerné de retirer sa candidature à la présidence du Comité et a déchargé ce membre de toute activité d'encadrement du personnel; souligne que l'OLAF a émis des recommandations disciplinaires et judiciaires et qu'à la suite de ces dernières, le procureur belge a ouvert une procédure pénale; a connaissance du fait que le membre en question a fait appel de la décision du Bureau du Comité auprès de la Cour de justice, mais qu'il a été débouté; souligne que ce membre ne reconnaît ni ne regrette ses actes répréhensibles, ce qui démontre un manque total d'introspection et de respect envers les victimes concernées;

33. s'inquiète vivement du fait que l'ancien président du Groupe I ait été nommé membre par le Conseil pour un nouveau mandat; constate que l'article 302 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne octroie au Conseil la compétence exclusive en matière de nomination des membres du Comité, après consultation de la Commission et sur la base de la liste des candidats proposés par les États membres; relève par conséquent que le Comité ne joue pas de rôle officiel dans les décisions prises par le Conseil en vue de nommer les membres du Comité; regrette que le Comité ne puisse pas être consulté au sujet de la nomination de ses propres membres; souligne qu'il est dans l'intérêt du bon fonctionnement du Comité que le Conseil et la Commission soient dûment informés sur les candidats au cours de la procédure de nomination; demande une révision de la procédure de nomination afin de permettre au Comité d'adopter une approche plus active de la nomination de ses membres; salue la volonté du Comité de participer plus activement à la procédure de nomination et d'attirer l'attention de la Commission sur cette question;

34. prend note de la décision du Bureau du Comité du 9 juin 2020 concernant la participation du Comité à la procédure devant le tribunal correctionnel de Bruxelles en tant que partie civile; note que l'immunité du membre en question a été levée lors du mandat précédent à la demande de l'Auditeur du travail de Bruxelles, et demande instamment au Comité d'adopter rapidement toutes les mesures nécessaires pour faciliter l'action en cours devant les autorités judiciaires belges; s'attend à ce que les parties concernées soient tenues responsables et demande à être informé de la procédure;

35. a connaissance des accords à l'amiable conclus avec les deux victimes de harcèlement moral, qui travaillent toujours au Comité, mais déplore que l'une des deux victimes attende encore l'exécution définitive de l'accord la concernant; prend acte du fait qu'en avril 2022, le Comité a déclaré à la commission du contrôle budgétaire du Parlement européen que le seul point encore en suspens de l'accord est en lien direct avec une modification à venir de l'organigramme qui doit être décidée avec le Comité des régions, ainsi que du fait que les deux parties ont convenu qu'il ne convenait pas de mettre en œuvre à ce jour l'autre solution inscrite dans l'accord; invite le Comité à exécuter dans les meilleurs délais ces accords à l'amiable et à rendre compte rapidement de leur application effective, comme l'exige la loi;

36. regrette que depuis les réunions à distance qui ont eu lieu en mars 2021 entre les deux victimes de fautes graves et la présidente du Comité, le Comité n'ait pas encore conclu d'accords à l'amiable; déplore que les mesures prises par l'encadrement du Comité n'aient été ni efficaces ni décisives; rejette l'avis du secrétaire général selon lequel le fait que ces deux victimes ne travaillent plus au Comité justifie l'absence d'accords à l'amiable; rappelle au Comité les nombreuses communications envoyées par la victime qui a quitté le Comité en 2017; souligne que cette victime n'a reçu aucune proposition de l'administration avant mi-2021, alors que sa plainte auprès du secrétaire général du Comité date du début de l'année 2019; condamne dès lors fermement la déclaration du secrétaire général selon laquelle le retard dans la conclusion d'un accord serait la faute de la victime; note que la victime de faute grave qui est un ancien membre du Comité a formulé plusieurs demandes à la présidente du Comité au cours de la réunion à distance de mars 2021, notamment des excuses publiques du Comité aux victimes, le règlement intégral d'indemnisations pour les victimes et une enquête externe sur le harcèlement au sein du Comité; regrette

profondément que les victimes, qui sont dans une situation de vulnérabilité, aient une nouvelle fois été forcées de contester publiquement les déclarations du secrétaire général du Comité au Parlement; prend acte du fait qu'en avril 2022, le Comité a déclaré à la commission du contrôle budgétaire du Parlement européen que les mesures convenues pendant ladite réunion ont été mises en œuvre ou sont en cours de mise en œuvre; prend acte de la déclaration publique de la présidente du Comité du 13 avril 2022, par laquelle elle présente une nouvelle fois ses excuses officielles au nom du Comité à toutes les victimes dans cette affaire;

37. note que les accords à l'amiable visent à couvrir les préjudices moraux, les frais de justice et les répercussions sur la carrière; s'inquiète du fait que les négociations individuelles à différents stades de l'affaire pourraient aboutir à des accords déséquilibrés pour les victimes, les affaires étant traitées différemment; invite instamment le Comité à élaborer et à mettre en œuvre dès que possible des accords à l'amiable satisfaisants et justes pour toutes les victimes concernées; regrette que le Comité refuse toujours d'assumer ses responsabilités ou de lancer une enquête externe pour évaluer la gravité des abus commis; invite instamment le Comité, comme l'avait promis sa direction, à lancer une telle enquête et à présenter des excuses publiques à toutes les victimes de fautes et de harcèlement moral commis par l'ancien président du Groupe I; invite instamment le Comité à prendre toutes les mesures nécessaires dès qu'un cas se présente et à mettre en place des mesures spécifiques pour prévenir à l'avenir toute situation potentielle de harcèlement; rappelle l'importance d'une formation obligatoire du personnel au sujet de la politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement;

38. rappelle au Comité que la victime qui est un ancien membre était aussi le lanceur d'alerte qui a attiré l'attention des institutions de l'Union sur la conduite de l'ancien président du Groupe I; condamne le fait que le Comité n'ait pas veillé à ne pas révéler l'identité du lanceur d'alerte, ce qui constitue une infraction non seulement aux règles du Comité en la matière ([1]), mais encore à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil ([2]); désapprouve vivement le fait que tant l'ancien président du Comité que son ancien directeur des ressources humaines et financières, à présent secrétaire général du Comité, aient essayé de poursuivre en justice ce lanceur d'alerte;

39. se félicite du nouveau système de communication à plusieurs niveaux proposé aux lanceurs d'alerte (supérieur direct, OLAF et autorité externe) créé en juillet 2021, qui s'accompagne des conseils et de l'aide apportés par les conseillers en éthique;

40. relève, non sans préoccupation, que si l'estimation provisoire des coûts de l'indemnisation et des frais de justice à supporter par le Comité s'élève à environ 150 000 EUR pour 2020, il n'est pas encore possible de quantifier le montant total définitif des fonds qui ont été dépensés au cours des années précédentes ou qui devront être dépensés à l'avenir pour cette affaire; demande instamment au Comité, en collaboration avec son service juridique, d'adopter toutes les mesures nécessaires pour clore cette affaire, notamment en réclamant à l'auteur des faits les montants correspondants versés aux victimes par le Comité; déplore les faibles attentes concernant le recouvrement de cette somme, qui est de l'argent public; demande au Comité de fournir au Parlement une estimation détaillée des montants qu'il espère pouvoir recouvrer;

41. rappelle que le Parlement avait refusé de donner décharge au secrétaire général du Comité pour l'exercice 2018, notamment en raison d'un manquement flagrant au devoir de diligence raisonnable et de l'inaction de l'administration, ainsi qu'en raison des conséquences financières, et qu'il avait profondément regretté l'absence d'actions décisives, notamment de mesures préventives et correctives, de la part du directeur des ressources humaines et financières de l'époque, aujourd'hui secrétaire général, avant le refus de la décharge pour 2018;

42. rappelle que le Parlement avait demandé au président du Comité, dans le cadre de la décharge 2019, de jouer un rôle actif dans la négociation d'un accord avec les victimes, dans le but de parvenir à un accord équitable et satisfaisant pour toutes les parties, ainsi que d'éviter tout conflit d'intérêts, et au Comité de présenter publiquement des excuses aux victimes, mais ces demandes sont malheureusement restées sans suite;

43. regrette qu'il y ait eu six demandes d'assistance liées à de possibles cas de harcèlement en 2020, ce qui prouve que les mesures préventives en place doivent être renforcées; n'ignore pas que trois de ces demandes sont liées à l'affaire de l'ancien président du Groupe I, qui a été portée devant la justice belge; note qu'une affaire a été classée et qu'une autre affaire a également été déférée devant les autorités judiciaires belges; attire, non sans inquiétude, l'attention sur

([1]) Décision n° 053/16 A du CESE du 2 mars 2016, article 9, paragraphe 1.
([2]) Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (JO L 305 du 26.11.2019, p. 17).

le fait qu'une demande était toujours en cours d'examen en interne en novembre 2021, ce qui amène le Parlement à réaffirmer que, si les voies de procédure régulières et les droits individuels doivent être respectés, le temps qui passe joue en défaveur des victimes et, par conséquent, demande instamment au Comité de faire avancer le traitement de cette demande sans plus attendre et de rendre compte du traitement de cette affaire;

44. a connaissance du cas de harcèlement signalé au Comité par un lanceur d'alerte et transmis à l'OLAF en août 2020, qui concerne un membre du personnel du CdR travaillant dans les services conjoints et qui contient également des allégations de mauvaise gestion et d'irrégularités financières; invite le Comité et le CdR à présenter au Parlement un rapport conjoint sur les résultats de l'enquête de l'OLAF, ainsi que sur toute autre vérification interne ou mesure en attente d'enquête;

45. relève que les décisions relatives au harcèlement et à la protection des lanceurs d'alerte ont été révisées en 2020 et déplore que les nouvelles décisions, dont l'adoption était prévue en 2021, ont pris du retard; rappelle l'importance du principe de devoir de sollicitude à l'égard du personnel, qui inclut la protection des lanceurs d'alerte et la prévention de toute forme de harcèlement, ainsi qu'une protection robuste et sans ambigüité des victimes et des mesures de soutien à celles-ci; invite instamment le Comité à appliquer des procédures homogènes pour le traitement des cas de harcèlement afin qu'il n'y ait pas de différences entre les victimes et que les accusés soient traités de la même manière, indépendamment de facteurs extérieurs aux événements, tels que la position hiérarchique; rappelle au Comité que le fait que le statut des fonctionnaires ne puisse pas être imposé à un membre du Comité ne saurait servir de prétexte à l'inaction; prend acte du fait qu'en avril 2022, le Comité a déclaré à la commission du contrôle budgétaire du Parlement européen que les décisions révisées relatives à la protection des lanceurs d'alerte et au harcèlement sont entrées en vigueur respectivement le 15 décembre 2021 et le 4 avril 2022;

46. a connaissance de trois enquêtes de l'OLAF impliquant le Comité, dont une ayant été clôturée en 2020 sans que les conclusions n'indiquent une quelconque responsabilité du membre du personnel concerné, et deux étant toujours en cours, l'une ouverte en 2019 et l'autre en 2020, ainsi que d'un cas concernant la sélection rejeté également en 2020, sans qu'aucune enquête n'ait été ouverte;

47. réaffirme que tout comportement contraire à l'éthique de la part du personnel et des membres des institutions et organes de l'Union entrave la bonne gestion des fonds de l'Union et entraîne des répercussions négatives sur la confiance des citoyens envers l'Union dans son ensemble; observe, non sans inquiétude, que, bien que la révision approfondie du cadre éthique interne soit enfin en cours, il est indéniable qu'une violation grave du devoir de sollicitude du Comité à l'égard de ses membres du personnel persiste depuis trop longtemps, créant une regrettable culture d'impunité et de harcèlement due à des styles d'encadrement répréhensibles, illustrée, entre autres, par les demandes d'assistance récurrentes et les cas signalés à l'OLAF; regrette que ses appels clairs à un exercice interne de reddition de comptes aient été systématiquement ignorés, et insiste sur la nécessité d'une enquête externe et indépendante pour déterminer la responsabilité de la hiérarchie administrative du Comité et, le cas échéant, appliquer l'article 22 du statut des fonctionnaires; demande qu'une enquête externe évalue les procédures de ressources humaines du Comité et leur efficacité, en particulier en ce qui a trait au traitement des plaintes pour harcèlement et à la protection du bien-être du personnel;

Cadre éthique et transparence

48. prend acte de la création d'un groupe de travail interne responsable de la révision du cadre éthique général du Comité, révision qui s'est fait attendre; sait que le groupe de travail a rédigé un plan d'action qui a été adopté en janvier 2021 et a entraîné une révision du code de conduite du Comité; invite le Comité à présenter au Parlement un rapport sur les résultats de cette analyse, le plan d'action et les mesures de mise en œuvre;

49. note qu'un groupe spécifique de membres du Comité s'est vu confier la révision du code de conduite des membres, y compris le renforcement des mesures de prévention et des sanctions éventuelles, à l'occasion du nouveau mandat du Comité en octobre 2020; estime que le code de conduite doit se fonder sur l'expérience acquise à la suite de l'affaire de harcèlement, se référer aux principes approuvés par le Tribunal dans ses décisions et par le Médiateur dans ses recommandations, et inclure une procédure de dépôt de plaintes spécifique, rapide et protégeant les victimes dès le départ, en plus d'un système de sanctions clair et contraignant; sait que le nouveau code de conduite a été adopté en janvier 2021 et qu'une brochure détaillée sur sa mise en place a été communiquée aux membres; invite le Comité à faire usage des bonnes pratiques validées pour sensibiliser les membres et les suppléants et, à long terme, améliorer la culture interne du Comité sur les problèmes d'éthique;

50. rappelle que le nouveau code de conduite prévoit une procédure d'exclusion selon laquelle l'exclusion est décidée par l'assemblée sur la base d'une proposition présentée par le Bureau, et qu'elle est notifiée au Conseil afin qu'une procédure de remplacement puisse être engagée; salue le fait que le règlement du Comité révisé soit aligné sur les dispositions relatives aux exclusions contenues dans le code de conduite, et est conscient de la nécessité de l'actuelle révision du règlement du Comité pour rendre possible le recours à cette procédure d'exclusion; invite le Comité à informer rapidement le Parlement de ces révisions et encourage le Comité à entamer des discussions de prospection avec la Commission sur la possibilité de modifier les dispositions pertinentes en vigueur;

51. a connaissance des quatre plaintes traitées par le Médiateur en 2020 concernant un manque de transparence, un refus d'accès à des documents et, dans deux cas, une non-réponse à une demande; note qu'au moins une de ces demandes concerne le remboursement et les indemnités; dénonce le manque de transparence et exhorte le Comité à communiquer de manière exhaustive et en toute transparence sur cette question;

52. demande au Comité de se mobiliser davantage en faveur d'actions de sensibilisation concernant le cadre éthique et les procédures d'alerte; se félicite de la formation sur l'éthique et l'intégrité que doivent suivre obligatoirement tous les membres du personnel, y compris les nouveaux arrivants, à la suite d'une décision adoptée en 2021; demande au Comité de rendre cette formation obligatoire pour les membres et l'encadrement; se félicite de la création d'un poste de coordinateur en matière d'éthique au sein de la direction des ressources humaines et des finances du Comité, assisté par une nouvelle équipe de conseillers en éthique; salue la signature d'un nouvel accord de niveau de service avec l'Office d'investigation et de discipline de la Commission, destiné à professionnaliser les enquêtes administratives;

53. souligne que l'accord entre le Parlement européen et la Commission européenne sur le registre de transparence pour les organisations et les personnes agissant en qualité d'indépendants qui participent à l'élaboration et à la mise en place des politiques de l'Union européenne ([3]) et l'accord interinstitutionnel du 20 mai 2021 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur un registre de transparence obligatoire ([4]) permettent la participation volontaire des institutions, organes et organismes de l'Union; s'oppose au rejet par le Comité du recours au registre de transparence au motif que le Comité est un organe consultatif; exhorte le Comité à adhérer au registre de transparence afin de favoriser la transparence de ses interactions avec les représentants d'intérêts extérieurs;

54. constate que la mise en place d'un médiateur interne est l'une des mesures clés du plan d'action adopté en 2021 pour renforcer le cadre éthique du Comité; rappelle que la décision de mettre en place un médiateur interne a été présentée comme un accord salué par le personnel, alors que le comité du personnel avait, en réalité, exprimé une opinion négative à cet égard; se fait l'écho des réserves exprimées par le comité du personnel et le service juridique du Comité quant à l'indépendance, à l'impartialité et à la confidentialité du médiateur interne prévu par la proposition; s'interroge sur la nécessité d'un tel médiateur interne compte tenu, d'une part, des contraintes en matière de ressources humaines et, d'autre part, de l'existence de conseillers en éthique, de conseillers confidentiels et, en particulier, de l'accord avec l'Office d'investigation et de discipline; demande instamment au Comité de se concentrer sur l'application des mécanismes liés à l'éthique déjà en place tout en consacrant un personnel suffisant à son travail législatif en insistant sur l'efficacité réelle des mesures adoptées; rappelle que le Médiateur, dans son rapport sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'UE (SI/2018/AMF), constate que trouver des enquêteurs qui soient perçus comme impartiaux et justes peut s'avérer particulièrement difficile au sein des institutions de taille modeste, et recommande de faire appel à des enquêteurs externes et indépendants plutôt qu'à une équipe interne afin de garantir l'indépendance et la neutralité des enquêtes;

55. réitère sa demande d'améliorations supplémentaires en ce qui concerne les activités extérieures des membres, conformément à la recommandation du Médiateur dans son rapport intitulé «Revolving doors — Implementation of Article 16 of the EU Staff Regulations in a range of EU institutions, bodies and agencies» («Pantouflage: application de l'article 16 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne dans différents institutions, organes et organismes de l'Union»), affaire SI/2/2017/NF; prend note de la décision du Comité de réaliser une analyse détaillée afin d'évaluer le degré de mise en œuvre des différentes recommandations faites par le Médiateur dans ce rapport; invite le Comité à accélérer son processus de décision concernant la révision du cadre actuel en matière de lobbying et de défense d'intérêts afin de renforcer aussi son système de lutte contre les conflits d'intérêts potentiels;

([3]) JO L 277 du 19.9.2014, p. 11.
([4]) JO L 207 du 11.6.2021, p. 1.

Transformation numérique, cybersécurité, protection des données

56. souligne que l'apparition de la pandémie de COVID-19 a accéléré la tendance déjà répandue à la simplification et à la numérisation des outils de communication et des processus administratifs, à l'instar de l'adoption de circuits financiers dématérialisés; estime que les améliorations testées introduites depuis mars 2020 doivent devenir structurelles et perdurer au-delà de la pandémie;

57. note que le budget consacré à l'informatique en 2020 s'élevait à 7 500 000 EUR, contre 4 900 000 EUR en 2019, soit une augmentation de 53 %, due en grande partie à des crédits inutilisés transférés d'autres lignes budgétaires afin de continuer à résorber le retard en matière d'informatique; rappelle que les transferts budgétaires ne peuvent pas remplacer le financement structurel nécessaire d'un service informatique;

58. constate qu'à la fin de l'année 2020, le Comité avait fourni un ordinateur portable à l'ensemble du personnel, tandis que des casques audio de haute qualité étaient mis à disposition sur demande, pour un coût total de 322 462 EUR; n'ignore pas qu'en janvier 2021, le Comité a adopté une décision sur le paiement d'un montant forfaitaire aux membres du personnel, sur demande des ayants droit, pour couvrir les coûts extraordinaires liés au télétravail obligatoire (563 demandes ont été formulées, pour un montant total de 107 271 EUR);

59. se félicite des objectifs spécifiques liés à la cybersécurité définis dans la stratégie numérique du Comité; apprécie l'étroite coopération entretenue avec l'équipe d'intervention en cas d'urgence informatique pour les institutions, organes et agences de l'Union européenne (CERT-UE), qui constitue une pierre angulaire de la sécurité informatique du Comité;

60. félicite le Comité pour l'amélioration significative qu'il a apportée au portail des membres, à Phoenix et à l'outil de gestion des documents Adonis, ainsi que pour les progrès réalisés s'agissant de l'environnement de cloud hybride en tant que dernier volet de l'espace de travail numérique; note que la section des membres de l'intranet du Comité a été entièrement réorganisée pour devenir un guichet unique; se félicite de l'utilisation de la signature électronique qualifiée pour la signature électronique ainsi que d'autres outils numériques et à distance;

61. prend note du fait que, ces dernières années, l'audit interne du Comité s'est presque entièrement concentré sur l'analyse et l'évaluation de la robustesse des procédures et des processus et, dans une moindre mesure seulement, sur l'audit des transactions; demande un plan spécifique pour promouvoir l'audit interne à distance ou numérique au niveau du Comité; relève qu'à la demande du contrôleur européen de la protection des données, le Comité a recensé les transferts de données personnelles vers des pays tiers et a conclu qu'aucune activité n'était concernée; note que le Comité a signé le formulaire d'inscription le liant à un contrat-cadre interinstitutionnel avec Microsoft et qu'il ne dispose plus d'un accord de licence individuel distinct avec Microsoft; invite cependant le Comité à donner la priorité aux technologies open source pour garder ainsi la maîtrise de ses propres systèmes techniques, éviter toute dépendance et préserver son indépendance vis-à-vis des fournisseurs, donner de plus grandes garanties en matière de respect de la vie privée et de protection des données des utilisateurs, et accroître tant la sécurité que la transparence aux yeux du public;

Bâtiments et sécurité

62. n'ignore pas que le Comité et le CdR mettent en place une stratégie immobilière à long terme axée sur la concentration géographique et la réorganisation de l'attribution des bureaux; note que le groupe de travail compétent a jugé indispensable de disposer d'un bâtiment supplémentaire d'une capacité d'environ 200 personnes afin de pouvoir créer de bonnes conditions de travail; observe que cette analyse a conduit le Comité et le CdR à négocier la reprise de la location du bâtiment B100 auprès du Service européen pour l'action extérieure et que le projet d'accord administratif a été approuvé par les Bureaux du Comité et du CdR au cours du dernier trimestre de l'année 2020; est conscient que cette opération a pris du retard du fait de la pandémie de COVID-19;

63. se félicite des améliorations apportées à des domaines clés de la stratégie immobilière, à savoir la rénovation des bâtiments existants afin de créer des espaces de travail plus sains et conformes aux normes ergonomiques, d'accroître la sécurité, de réduire la consommation d'électricité et de respecter les obligations environnementales;

64. constate que, à la suite de la prise en charge du bâtiment B100 en septembre 2021, des tests et des opérations de désamiantage sont en cours; invite le Comité et le CdR à contrôler périodiquement les conditions de ce bâtiment et à en informer à tout moment le personnel; rappelle sa résolution du 20 octobre 2021 contenant des recommandations à la Commission sur la protection des travailleurs contre l'amiante ([5]);

([5]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2021)0427.

Environnement et durabilité

65. se félicite de l'intégration des normes de durabilité, d'environnement et d'accessibilité, y compris celles du système de management environnemental et d'audit de l'Union (EMAS), dans le cadre de la stratégie immobilière du Comité et du CdR; note que depuis la mise en place de leur système de gestion environnementale, le Comité et le CdR ont entrepris diverses actions dans le but d'améliorer la performance énergétique de leurs bâtiments et de réduire leur empreinte carbone; salue la création du groupe de travail consacré au pacte vert et n'ignore pas qu'une étude sur la neutralité carbone du Comité et du CdR à l'horizon 2030 est en cours de réalisation; se félicite que le Comité participe au programme de compensation des émissions de gaz à effet de serre du Parlement et qu'il dispose d'une ligne budgétaire spécifique pour fournir les crédits correspondants; salue le fait que l'électricité consommée par le Comité soit exclusivement fournie par une énergie verte issue de sources durables; encourage par ailleurs le Comité à faire installer des panneaux photovoltaïques sur tous les bâtiments afin d'accroître l'efficacité sur le plan des émissions de carbone;

66. prend note d'un certain nombre de mesures concrètes prises pour réduire l'utilisation du papier et invite instamment le Comité à adopter une véritable stratégie dématérialisée; se félicite que la quantité de papier utilisée par personne et par jour en 2020 ait diminué de 52 % par rapport à 2019 et de 81 % par rapport à 2015;

67. se félicite des mesures concrètes mises en place par le Comité pour promouvoir l'utilisation de modes de déplacement durables, tels que des vélos de service, des infrastructures pour les cyclistes et un système de bons pour accéder aux parkings à titre exceptionnel; observe que la politique de mobilité prévoit une contribution financière pour les cyclistes et pour les membres du personnel détenteurs d'un abonnement aux transports publics, les membres du personnel bénéficiant de ces deux contributions renonçant à leur droit d'utiliser les parkings;

68. prend acte de la détermination du Comité à réaliser les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies et à s'aligner sur ces objectifs et les stratégies pertinentes de l'Union; souligne l'existence de l'observatoire du développement durable du Comité, qui vise à promouvoir la durabilité au sein de l'Union;

69. salue le fait que le Comité codirige avec la Commission la plateforme des acteurs européens de l'économie circulaire;

Communication et multilinguisme

70. note qu'en octobre 2019, le Bureau a adopté un nouveau logo du Comité, visuellement apparenté aux logos des institutions de l'Union; estime que ce changement contribuera à la visibilité et à la cohésion de l'image des institutions, organes et organismes de l'Union auprès des citoyens;

71. se félicite du fait que le Comité ait pu adapter sa stratégie de communication dans le contexte de la pandémie de COVID-19 en organisant un certain nombre d'événements et d'activités majeures en ligne pour faciliter son rayonnement et son contact avec les parties prenantes et les citoyens; souligne qu'en juillet 2020, le Comité a décerné, au lieu de son prix annuel de la société civile, un prix unique intitulé «La société civile face à la COVID-19» pour récompenser des initiatives à but non lucratif menées par des particuliers, des organisations de la société civile et des entreprises privées visant à lutter contre la crise de la COVID-19 et ses conséquences;

72. souligne que tous les travaux relatifs aux avis et aux rapports d'information du Comité sont disponibles dans toutes les langues officielles et que le site internet du Comité est conforme aux normes d'accessibilité de l'Union pour les organismes du secteur public;

73. se félicite de la participation du Comité à la conférence sur l'avenir de l'Europe et de l'aide qu'il apporte à cet exercice démocratique en vue de mieux dialoguer avec la société civile organisée; encourage en outre le Comité à aider ses membres à participer à des dialogues locaux sur les questions européennes avec les citoyens et la société civile;

Coopération interinstitutionnelle

74. se félicite de la coopération bilatérale, bien réelle, qui ne cesse de croître entre le Parlement et le Comité; encourage le Parlement et le Comité à poursuivre les réunions régulières entre leurs présidentes et vice-présidents et à renforcer la coopération structurée entre les rapporteurs respectifs et les groupes politiques et les organes préparatoires dans lesquels leurs membres sont organisés; estime que la coopération politique du Comité avec le Parlement, le Conseil et la Commission doit être plus systématique étant donné le rôle de représentant des partenaires sociaux et des organisations de la société civile endossé par le Comité;

75. souligne que les accords de niveau de service conclus avec quatre départements de la Commission (PMO, DG DIGIT, DG BUDGET et DG HR) ont été revus et que des services supplémentaires ont été ajoutés;

76. souligne l'adoption du nouvel accord de coopération administrative entre le Comité et le CdR, entré en vigueur le 1er novembre 2021, qui renforce la gouvernance de la coopération et les mécanismes de contrôle pour assurer une bonne gestion des services conjoints; note avec satisfaction que le Comité considère que le nouvel accord est plus moderne et plus simple que l'ancien et qu'il contribue à créer de nouvelles synergies entre le Comité et le CdR;

77. réitère la position exprimée dans les précédentes recommandations de décharge sur la nécessité de mettre pleinement en œuvre l'accord de coopération signé entre le Parlement, le Comité et le CdR, en vertu duquel un total de 60 traducteurs, dont 36 du Comité, ont été transférés au Parlement en échange de l'accès aux services du Service de recherche du Parlement européen; souligne, à cet égard, le manque de personnel du Comité dans les domaines politiques, qui pèse sur l'accomplissement de son mandat;

Pandémie de COVID-19

78. est conscient que la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions non négligeables sur l'activité du Comité, notamment parce que ses membres se déplacent dans les locaux du Comité pour débattre de ses avis et résolutions; salue les efforts collectifs qui ont permis d'assurer un soutien continu aux activités politiques du Comité;

79. constate que, pour assurer la continuité des activités, le Comité a coordonné toutes les mesures de prévention et de protection mises en place depuis mars 2020 dans une stratégie de prévention sanitaire à plusieurs niveaux, décrivant toutes les mesures physiques, opérationnelles et médicales prises, telles que l'extension du télétravail, les équipements informatiques et de visioconférence, les équipements de santé et de sécurité dans les locaux et la dématérialisation des procédures;

80. relève que le plan de continuité des activités en vigueur à l'époque avait été jugé insuffisamment adapté à la nature spécifique de la pandémie de COVID-19 et que le Comité avait donc mis en place un groupe de travail spécifique dirigé par le directeur des ressources humaines, qui comprenait un large éventail de contacts tant au sein du Comité que dans d'autres institutions; souligne l'importance de mettre en place des exercices de continuité opérationnelle afin de se préparer autant que possible à d'éventuels événements perturbateurs à l'avenir;

81. valorise la stratégie qui consiste à donner la priorité à la santé et à la sécurité des membres et du personnel, tandis que l'organisation s'est adaptée à l'évolution constante de la situation; observe qu'une dérogation générale au télétravail depuis l'étranger a été adoptée pour les membres du personnel i) bloqués dans leur pays d'origine en raison de restrictions de voyage, ii) ayant un parent dépendant ou malade à l'étranger, ou iii) sur demande dans certaines conditions; estime que la décision autorisant le télétravail depuis l'étranger a eu des répercussions positives sur la réduction du stress psychologique et de l'absentéisme;

82. se félicite que le Comité et le CdR aient travaillé en étroite collaboration et continuent de le faire en ce qui concerne l'harmonisation de mesures telles que l'accès aux bâtiments ou les protocoles d'hygiène et de nettoyage; souligne que la coordination a été facilitée par la présence mutuelle de responsables de la continuité des activités dans chaque équipe de gestion de la COVID-19;

83. souligne que les activités fondamentales ont pu se poursuivre tout au long de la pandémie de COVID-19 pour permettre au Comité de représenter les partenaires sociaux et les organisations de la société civile dans le processus décisionnel de l'Union et aider les institutions de l'Union à gérer la situation de crise en question;

84. se félicite de l'intention de mettre à profit les enseignements tirés de la pandémie et d'élaborer une nouvelle stratégie en matière de télétravail et d'heures de travail, et observe qu'un dialogue social est en cours à ce sujet; encourage le Comité à intégrer à la stratégie de gestion interne les enseignements tirés de la pandémie en matière de continuité des activités et d'approches de gestion de crise, de réactivité informatique, de devoir de sollicitude à l'égard du personnel, de résilience de l'organisation, d'efficacité de la communication interne et de flexibilité des méthodes de travail.