RÉSOLUTION (UE) 2021/1553 DU PARLEMENT EUROPÉEN

du 29 avril 2021

contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget général de l'Union européenne pour l'exercice 2019, 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 2019, 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 (A9-0057/2021),

A. considérant, dans le contexte de la procédure de décharge, que l'autorité de décharge tient à souligner qu'il est particulièrement important de renforcer davantage la légitimité démocratique des institutions de l'Union en améliorant la transparence et la responsabilité et en appliquant les concepts de budgétisation axée sur les performances et de bonne gestion des ressources humaines;

1. se félicite que la Cour des comptes (ci-après «la Cour») ait conclu, en se fondant sur ses activités d'audit, que les paiements pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, comprenant les dépenses administratives et les autres dépenses du Comité économique et social européen (ci-après «le Comité»), étaient, dans leur ensemble, exempts d'erreur significative et que les systèmes de surveillance et de contrôle examinés étaient efficaces;

2. rappelle que le budget du Comité est essentiellement administratif, un montant important étant consacré aux dépenses liées aux personnes, aux immeubles, au mobilier, aux équipements et à divers frais de fonctionnement;

3. regrette, à titre de remarque générale, que le chapitre 9 «Administration» du rapport annuel de la Cour relatif à l'exercice 2019 (ci-après «le rapport de la Cour») soit relativement limité dans sa portée et ses conclusions, même si la rubrique 5 «Administration» du cadre financier pluriannuel est considérée comme étant «à faible risque»; demande que les travaux d'audit relatifs à ce chapitre soient davantage axés sur les questions hautement pertinentes, voire d'une importance capitale pour le Comité;

4. constate avec satisfaction que, dans son rapport, la Cour a observé qu'aucune déficience notable n'avait été relevée lors de la vérification des domaines liés aux ressources humaines et aux marchés publics pour le Comité;

5. relève qu'en 2019, le budget du Comité s'élevait à 138 502 768 EUR (contre 135 630 905 EUR en 2018 et 133 807 338 EUR en 2017), avec un taux d'exécution de 98,1 % (contre 98,7 % en 2018 et 96,5 % en 2017);

6. souligne que le Comité a fait preuve de modération dans son état prévisionnel et s'est dans une large mesure conformé aux lignes directrices de la Commission prévoyant un gel nominal de toutes les dépenses non salariales; relève qu'entre 2016 et 2020, la hausse nominale du budget du Comité a été de 9,2 %, soit une augmentation en termes réels de 1,9 %;

7. réaffirme que les crédits définitifs des frais et indemnités de voyage des membres se sont élevés à 20 383 977 EUR (contre 20 247 625 EUR en 2018 et 19 819 612 EUR en 2017), ce montant étant stable par rapport aux années précédentes et ne suscitant aucune préoccupation particulière; demande néanmoins au Comité d'accroître l'utilisation des nouvelles technologies et méthodes de travail et de recourir à la visioconférence dans toute la mesure du possible;

8. est profondément préoccupé par l'affaire traitée par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) concernant les déclarations de frais de voyage incohérentes d'un membre du Comité, qui s'élèvent à environ 91 000 EUR; constate que les montants indûment versés ont été recouvrés; déplore le fait que l'ancien code de conduite ne prévoyait pas de peines sévères ni de suspension des membres au comportement frauduleux; invite instamment le Comité à recourir à tous les moyens disponibles dans le cadre du code de conduite révisé afin de prendre des mesures de grande envergure contre les fraudes de cette nature; note que des améliorations ont été proposées concernant le cadre actuel pour le remboursement des frais de voyage et de séjour des membres, notamment l'instauration d'un délai général de six semaines pour introduire les demandes de remboursement, de manière à réduire les délais de remboursement et donc également la nécessité de procéder à des reports de crédits sur ces lignes budgétaires; demande, toutefois, d'adopter une approche diligente et prudente plutôt que de traiter rapidement les dossiers de déclarations de voyage; fait observer que le nombre de cas de fraude passés inaperçus reste inconnu; souligne que les contraintes de temps ne devraient pas compromettre une évaluation décente et minutieuse des demandes de remboursement; demande qu'un plus grand nombre d'extraits de déclarations de frais de voyage soient examinés dans le cadre de la procédure d'audit interne du Comité afin de parvenir à un taux plus élevé de détection des fraudes concernant les déclarations de frais de voyage;

9. rappelle l'engagement pris dans la résolution sur la décharge 2018 pour ce qui est d'éviter des surestimations budgétaires; observe toutefois que le report concerne principalement les lignes budgétaires «Immeubles» et «Informatique», en raison du retard accumulé sur ces lignes budgétaires au fil du temps; relève que le montant reporté pour les lignes budgétaires «Membres de l'institution et délégués / frais et indemnités de voyage des membres» était nécessaire pour traiter les demandes de remboursement dont le paiement a été retardé;

10. se félicite que le taux d'exécution des crédits reportés de 2018 à 2019 ait été de 82,1 %, contre 77,5 % pour les crédits reportés de 2017 à 2018;

11. souligne que le Comité encourage les modes de transport partagés et facilite le recours aux vols à bas coût; se félicite que le Comité exige de son agence de voyage, qui est la même que celle fournissant des services pour le Parlement européen, non seulement qu'elle négocie des tarifs spéciaux avec les compagnies aériennes, mais aussi qu'elle propose systématiquement aux ayants droit du Comité des solutions de remplacement viables au meilleur coût pour leurs déplacements;

12. constate que le Comité a lancé un appel d'offres en octobre 2018 afin de procéder à une analyse et de proposer des améliorations du système actuel de remboursement des frais des membres du Comité, des délégués et des experts; demande au Comité de fournir des informations sur les conclusions de cette analyse, et notamment sur les possibles améliorations à apporter à l'actuel système relatif aux voyages et aux remboursements, qui expose également divers scénarios envisageables; prend acte de ce que la mise en œuvre du projet a été différée en raison de la crise de la COVID-19;

13. regrette qu'en 2020, le bureau du Comité ait adopté une décision autorisant le remboursement des frais liés à la participation à distance dans les cas où un membre a été empêché de se déplacer jusqu'à Bruxelles dans le contexte de la COVID-19; invite le Comité à revenir sur cette décision, qui n'est pas proportionnelle aux frais réels de participation, mais qui représente une perte considérable pour le budget de l'Union et porte atteinte à la réputation du Comité; demande au Comité de présenter un rapport sur les répercussions financières de cette décision comprenant des informations spécifiques et détaillées relatives à ladite décision ainsi que les motifs du remboursement; demande au Comité d'examiner de nouvelles méthodes de rémunération afin de garantir un traitement juste et proportionné des membres, qui ne repose pas principalement sur les frais de voyage et ne dépende pas uniquement de la présence physique des membres à Bruxelles;

14. insiste sur l'importance du rôle du Comité, mais s'inquiète quant à l'incidence de ses travaux;

15. note l'importance du dialogue politique entre le Comité et le Parlement visant à garantir qu'une contribution valable du Comité puisse être apportée aux travaux du Parlement et, dans cette optique, réitère sa demande de poursuivre les efforts déployés pour renforcer la coopération politique entre le Comité et le Parlement;

Numérisation, cybersécurité et sécurité

16. se félicite que le Comité ait donné suite à la recommandation du Parlement formulée dans des résolutions récentes, qui préconisait une augmentation de la part du budget consacrée à l'informatique (jusqu'à 4,5 % du budget total, contre 3 % en 2018); relève qu'à long terme, il conviendrait de faire passer ce chiffre de 4,5 % à 6 %, ce qui permettrait au Comité de mettre en œuvre sa stratégie numérique de façon fluide, dans les délais prévus, et également de rattraper son retard et de réduire l'écart par rapport aux autres organes de l'Union; note avec satisfaction que le total des crédits engagés pour les projets, services et équipements informatiques représente une augmentation de 13,2 % par rapport à 2018 et que cette tendance positive s'est poursuivie en 2020;

17. prend acte du fait qu'en juin 2019, le bureau du Comité a adopté la stratégie numérique qui présente la vision de l'environnement informatique du Comité et recense les défis informatiques majeurs à relever; se félicite des résultats tels que le module du «portail des membres» qui vient en appui des «réunions sans support papier», le développement de la nouvelle application de back office pour le traitement des amendements ainsi que les procédures de travail «sans papier», en particulier en ce qui concerne la gestion financière; se félicite des travaux réalisés en ce qui concerne le projet «Environnement de travail numérique» (Digital Workplace project), qui porte sur la reconfiguration de l'environnement des utilisateurs finaux et des infrastructures numériques sous-jacentes; relève que les outils d'automatisation, de courrier et de communication unifiés ont été modernisés en 2019;

18. se félicite que le Comité recoure autant que possible à des logiciels libres et ouverts; fait observer que, pour l'année 2019, 39 applications logicielles libres ont été incluses dans l'inventaire des progiciels;

19. se félicite du fait qu'en 2019, le responsable de la sécurité informatique ait continué à sensibiliser le personnel à la cybersécurité des utilisateurs, notamment en organisant une séance d'information pour le comité de gestion des TI ainsi que des séances d'information ciblées pour les différents services; note qu'en 2019, deux projets supplémentaires ont été lancés en matière de cybersécurité; encourage le Comité à poursuivre son étroite coopération avec d'autres comités, en particulier le Comité des régions (CdR), afin de renforcer les synergies;

20. salue la coopération interinstitutionnelle dans le domaine de la cybersécurité, dans le cadre de laquelle le Comité a bénéficié de l'aide de l'équipe d'intervention en cas d'urgence informatique pour les institutions, organes et agences de l'Union européenne, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle sur la sécurité de l'informatique en nuage et le renseignement sur les cybermenaces pour les attaques visant les organes de l'Union; constate que bon nombre de projets de numérisation concernent les processus relatifs aux ressources humaines et les processus financiers, pour lesquels le Comité utilise les systèmes SYSPER et ABAC fournis par la Commission; demande au Comité d'étudier la possibilité de négocier de meilleures conditions avec la Commission afin de renforcer le processus de partage d'applications et de le rendre intéressant sur le plan financier;

21. encourage le Comité à suivre les recommandations du contrôleur européen de la protection des données pour renégocier l'accord interinstitutionnel de licence et le contrat de mise en œuvre, signés entre les institutions de l'Union et Microsoft en 2018, dans le but de parvenir à la souveraineté numérique, d'éviter la dépendance à l'égard des fournisseurs et le manque de contrôle, ainsi que de garantir la protection des données à caractère personnel;

22. insiste sur toutes les initiatives en matière de sécurité, notamment un programme spécial de formation pour faire face aux menaces criminelles et terroristes, la coopération avec le Parlement en ce qui concerne les formations spécifiques en matière de sécurité, les enquêtes sur les incidents de sécurité et la relance des contrôles de sécurité du personnel des contractants externes et des autres organes de l'Union; prend acte de tous les travaux liés à la sécurité (des bâtiments), l'objectif principal étant d'améliorer le niveau de sécurité et le service offert aux membres, au personnel et aux visiteurs;

23. se félicite du fait que le Comité a mis en œuvre une série de mesures visant à garantir des normes de sécurité appropriées pour les bâtiments, telles que l'installation de nouveaux équipements pour le contrôle d'accès; constate que les normes de sécurité correspondantes ont atteint le même niveau que les normes du Parlement et de la Commission;

Bâtiments

24. souligne qu'il sera nécessaire de trouver de nouveaux bureaux pour accueillir 200 membres du personnel après l'échange des bâtiments B68 et T74 contre le bâtiment VMA; note que les bureaux du Comité et du CdR ont donné mandat à leurs secrétaires généraux, en février 2020 pour engager des négociations avec le Service européen pour l'action extérieure en vue de la conclusion d'un accord qui permettrait au Comité et au CdR de reprendre le contrat de location du bâtiment Belliard 100 dès le début de l'année 2021; se félicite que le comité du personnel ainsi que la totalité du personnel aient été informés de cette évolution;

25. note que le bâtiment VMA est pleinement conforme à l'ensemble des exigences réglementaires et qu'un organisme certifié a délivré un certificat «Asbestos safe» en septembre 2019; s'inquiète de la santé des travailleurs et de la présence d'amiante dans le bâtiment VMA, bien que le certificat «Asbestos safe» indique qu'il ne présente aucun risque pour les utilisateurs du bâtiment; se félicite que toutes les informations relatives à l'amiante présente dans l'ensemble des bâtiments des Comités, y compris la politique de lutte contre l'amiante, les certificats «Asbestos safe» et les inventaires amiante, aient été publiées sur l'intranet; note que les travaux de rénovation du bâtiment VMA devraient débuter en 2021;

26. se félicite que le groupe de travail conjoint sur le bâtiment VMA ait défini les principes directeurs pour l'attribution future de l'espace, ainsi que des paramètres objectifs permettant d'assurer l'égalité de traitement de l'ensemble des services et entités; relève que les représentants du personnel ont été associés et que le personnel a été informé de manière régulière, par différents canaux, et qu'il sera consulté et associé à la prochaine phase, à savoir la conception détaillée de la disposition des étages et de l'attribution d'espaces de travail individuels pour les services concernés;

Dimension environnementale

27. invite le Comité à élaborer un plan global de développement durable; félicite le Comité pour les efforts qu'il déploie dans le cadre du système de gestion de l'environnement en ce qui concerne la réduction de l'empreinte carbone et des déchets plastiques, alimentaires et papier; convient que la réduction de l'empreinte carbone figure parmi les objectifs les plus importants pour les années à venir; invite le Comité à accorder l'attention nécessaire au bouquet énergétique de ses sources d'électricité et encourage l'achat d'électricité produite par des centrales éoliennes, solaires, biologiques et hydrauliques; encourage le Comité à participer à des projets en ce sens avec les autres organes de l'Union et à élaborer un plan global pour la mise en œuvre des principes et recommandations présentés dans le pacte vert pour l'Europe, dans le but général de parvenir à la neutralité climatique à l'horizon 2030;

Coopération interinstitutionnelle

28. a connaissance du nouvel accord de niveau de service mis en place en 2019 entre le Parlement et le Comité, qui permet à ce dernier de bénéficier des services d'interprétation du Parlement (moyennant paiement) lorsqu'il utilise les locaux du Parlement pour ses réunions et, de manière occasionnelle, pour les réunions qui se tiennent dans ses propres locaux également; souligne que l'accord contribue à optimiser l'utilisation des services d'interprétation du Parlement; prend acte des accords de coopération actuels entre le Parlement, le CdR et le Comité; invite le Comité à recenser d'autres synergies et économies potentielles ainsi que les autres domaines où des fonctions administratives pourraient être partagées; a connaissance des demandes formulées par le Comité et le CdR dans le cadre de la procédure de décharge pour que l'accord de coopération en cours soit respecté, de sorte que les deux comités soient dédommagés pour les postes transférés au Parlement;

29. rappelle que l'accord de coopération entre le Parlement et le Comité du 5 février 2014 prévoit une compensation pour la perte de capacité de traduction en fixant des montants supplémentaires tant pour le Comité que pour le CdR; relève qu'un montant de 2 millions d'EUR a été prévu aux fins de l'externalisation de traductions, avec la possibilité qu'un éventuel excédent puisse être utilisé dans le cadre de nouveaux travaux politiques, et qu'un montant supplémentaire de 1,1 million d'EUR puisse être alloué à l'intensification des travaux politiques; relève que les transferts ont été effectués en 2015 et 2016 et qu'une réduction a déjà eu lieu au cours de la procédure de conciliation en 2017; relève que les économies annuelles résultant du transfert de 36 postes peuvent être estimées à 3,42 millions d'EUR; demande au Parlement, au CdR et au Comité de rendre compte ensemble de la révision en cours de l'accord à la commission du contrôle budgétaire du Parlement; reconnaît que l'accord permet d'offrir davantage de flexibilité au Parlement, au Comité et au CdR; note que la réaffectation des fonds non dépensés à d'autres domaines politiques fait partie de cette flexibilité;

30. convient de la nécessité de renforcer davantage la coopération politique en ce qui concerne la programmation annuelle et pluriannuelle, la déclaration commune du Parlement, du Conseil et de la Commission relative aux priorités législatives et le suivi du programme de travail annuel; encourage le Comité à œuvrer en faveur d'une meilleure communication au niveau des rapporteurs du Comité et du Parlement, afin de mettre au point une approche plus systématique de la coopération politique;

31. observe que le coût total des traductions externalisées du Comité et du CESE s'est chiffré à 6 043 592 EUR en 2019, la part du Comité s'élevant à 3 550 762 EUR, et que le coût total des traductions effectuées en interne se serait chiffré à 8 781 075 EUR, la part du Comité s'élevant à 5 159 101 EUR;

32. demande au Comité d'adhérer au registre de transparence sur la base d'un accord de niveau de service afin d'accroître la transparence des réunions des groupes de pression; prend acte de la coopération interinstitutionnelle au moyen d'accords de niveau de service entre le Comité et d'autres institutions et organes de l'Union, par exemple la Commission, afin d'optimiser davantage les processus dans les domaines des ressources humaines, des finances, de l'informatique et dans d'autres domaines administratifs; souhaite être informé si une analyse coûts-avantages est effectuée avant la conclusion de tout accord;

33. se félicite de la bonne coopération entre le Comité et le CdR dans le domaine administratif, qui se traduit par des synergies et des économies d'échelle considérables; constate que l'accord administratif actuel a été prorogé jusqu'à la fin du mois de juin 2021; constate que deux points n'ont pas encore été mis en œuvre, à savoir une répartition plus équilibrée des postes au sein des services conjoints, étant donné que la répartition actuelle favorise le CdR, et une répartition égale des espaces de bureaux (actuellement, 53 % pour le Comité et 47 % pour le CdR); se félicite que les négociations en vue du renouvellement de l'accord administratif aient pour objectif d'accroître encore l'efficacité et de générer des économies dans la mesure du possible;

34. invite le Comité à lui fournir des informations sur les améliorations apportées quant à l'efficacité des procédures administratives, ce qui semble nécessaire compte tenu de l'augmentation croissante de la charge de travail et de l'évolution rapide que connaît le monde; rappelle la nécessité de mener des réformes en permanence pour faire en sorte que le Comité soit bien préparé pour relever les défis futurs;

Communication

35. reconnaît qu'en 2019, le Comité a consenti un effort particulier pour aider le Parlement à promouvoir les élections européennes en participant à la campagne menée au niveau interinstitutionnel, y compris durant plusieurs mois sur les médias sociaux (récoltant près de 17 000 réactions, comme des mentions «J'aime», des commentaires et des retweets, et atteignant une portée globale de 18,4 millions personnes); convient que la portée des travaux politiques du Comité ne se mesure pas seulement en des termes quantitatifs et que ce succès du Comité tient à sa fonction consultative fondée sur les traités, mais aussi aux activités qu'il mène au niveau local pour sensibiliser la société civile à son action et à son rôle dans le processus décisionnel de l'Union;

36. observe qu'à la fin de l'année 2019, le principal compte Twitter du Comité comptait 43 300 abonnés, tandis que son principal compte Facebook comptait 32 600 abonnés; constate que c'est sur la plateforme LinkedIn que la présence du Comité sur les médias sociaux connaît la croissance la plus rapide, soit une augmentation du nombre d'abonnés de 54 % en un an, atteignant le chiffre de 14 500 à la fin de l'année 2019; constate que cette combinaison de canaux permet au Comité d'atteindre un groupe équilibré d'abonnés;

37. se félicite des efforts déployés par le Comité pour créer un environnement et une culture de travail plus diversifiés et inclusifs grâce à l'adoption de mesures en faveur des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne l'accessibilité numérique de l'intranet et du site web pour les personnes souffrant de déficience visuelle; demande une action de suivi quant à l'obtention de la certification correspondante en matière d'égalité d'accès à son site web pour les personnes handicapées;

38. note qu'il convient d'adopter une approche complexe afin de rendre les sites web des institutions et organes de l'Union accessibles aux personnes souffrant de différentes formes de handicap, notamment grâce à la mise à disposition des langues des signes nationales; suggère que les organisations liées au handicap participent à ce processus;

Gestion interne, contrôle interne, finances

39. salue les efforts déployés par le Comité en matière de gestion des crises et de continuité des activités, notamment la création d'un site internet contenant toutes les informations nécessaires aux opérations de continuité des activités, y compris des documents actualisés relatifs à la gestion des crises et à la gestion de la continuité des activités et une description actualisée des différentes équipes d'intervention, avec leur composition et leur rôle; souligne que le premier exercice à grande échelle mené par la cellule de rapatriement des membres s'est déroulé en septembre 2019, sur la base de quatre scénarios, et que les conclusions de l'exercice font l'objet d'un suivi systématique;

40. exprime sa préoccupation quant au fait que le budget annuel total du Comité est passé de 108 millions d'EUR en 2006 à plus de 138 millions d'EUR en 2019, alors que le nombre total d'avis et de rapports produits par le Comité a considérablement diminué (de 215 en 2018 à 127 en 2019); comprend que la réduction des avis émis peut être liée au cycle électoral, mais s'inquiète de l'augmentation du coût par avis (1,1 million d'EUR en 2019 contre 630 000 EUR en 2018), et de l'externalisation des travaux de rapport à des entreprises externes; constate avec inquiétude que sur les 127 avis et rapports, seuls 55 étaient des avis d'initiative;

41. souligne qu'en 2019, l'avis le plus consulté du Comité (sur la technologie des chaînes de blocs et des registres distribués) n'ait pas dépassé 2 500 pages vues, et que les cinq autres avis les plus consultés n'aient atteint qu'entre 1 000 et 2 000 pages vues; encourage le Comité à redoubler d'efforts pour que ses avis bénéficient d'une plus large diffusion;

42. constate que le rapport annuel d'activité pour l'année 2019 ne donne qu'un aperçu général des activités du Comité et n'offre nullement une évaluation qualitative et quantitative plus approfondie de ses travaux; invite le Comité à intégrer dans son rapport annuel d'activités d'autres indicateurs de performance clés, tels que le taux de mise en œuvre dans la législation de l'Union des recommandations formulées dans ses avis, afin de permettre une analyse d'impact des travaux du Comité;

43. demande au Comité de rationaliser ses organes internes et de recentrer les attributions de ses structures, comme indiqué dans le suivi de la décharge 2018, y compris en apportant des précisions sur les économies réalisées dans le cadre de ce processus; relève les mesures prises par le bureau pour mettre en place un groupe ad hoc de six membres chargé de procéder à un réexamen complet des moyens de rationaliser les structures et les organes de travail du Comité, y compris la question des attributions des sections et de la commission consultative des mutations industrielles (CCMI); demande au bureau d'étendre la rationalisation à tous les autres organes existants et de faire part de ses conclusions au Parlement;

44. reconnaît que le Comité a mis au point un vaste ensemble d'indicateurs clés de performance pour tous ses domaines administratifs, dont certains évaluent le niveau de performance (par exemple, les délais de paiement), tandis que d'autres mesurent le niveau d'activité (par exemple, le volume de production); demande au Comité de fournir dans son prochain rapport d'activité annuel, en plus de ces informations très détaillées, une version consolidée des principaux objectifs et des résultats atteints;

45. souligne qu'en 2019, un exercice visant à évaluer le respect des normes de contrôle interne s'est déroulé et a montré des améliorations par rapport à 2018; note toutefois que toutes les normes n'ont pas été pleinement mises en œuvre et que des actions de suivi ont été définies; note que deux actions de suivi ont été reportées à 2020, notamment une évaluation formelle des fonctions sensibles et la mise en œuvre d'une stratégie de communication interne pluriannuelle; rappelle au Comité que, dans son rapport, la Cour a recommandé la mise en œuvre d'une politique de traitement des fonctions sensibles; prend acte des réponses du Comité qui expliquent les mesures proposées et le fait que les activités préparatoires ont débuté au cours du premier semestre de 2020; note que le Comité a communiqué que la nouvelle politique devrait être opérationnelle d'ici 2021; demande au Comité de fournir au Parlement une description détaillée de cette nouvelle politique, comportant une définition des fonctions sensibles, et l'état d'avancement de sa mise en œuvre;

46. relève que le Comité a mis en œuvre une troisième action de suivi de l'exercice susmentionné qui vise à harmoniser les processus et les procédures des différentes directions et unités; invite le Comité à mettre en place un registre centralisé des processus et des procédures afin de garantir une harmonisation de la documentation écrite; réaffirme que cette approche contribuera à renforcer le respect des processus et procédures existants et appuie l'idée que toutes les activités principales du Comité doivent être soumises à un processus ou à une procédure;

47. note qu'en 2019, le service d'audit interne (SAI) a finalisé deux audits, l'un portant sur le respect des délais institutionnels et l'autre, sur l'interprétation; relève que, concernant le premier audit, le Comité procède actuellement à la mise en œuvre des mesures administratives prévues dans le plan d'action, telles que le fait de rendre les délais institutionnels bien visibles dans les documents utilisés par le Comité pour mieux organiser ses travaux et de faire preuve de cohérence dans l'élaboration des statistiques relatives au respect des délais par le Comité; se félicite des efforts constants déployés par le Comité pour mieux contribuer au processus législatif de l'Union; souligne l'importance de l'audit consacré à l'interprétation, étant donné qu'il s'agit d'un élément essentiel du processus décisionnel de l'Union, et que ce secteur est affecté à la fois par de coupes budgétaires importantes et par l'augmentation des coûts d'interprétation, ce qui explique que le Comité ne peut désormais se permettre qu'environ 75 % des services d'interprétation qu'il avait les moyens d'utiliser en 2014; observe que l'objectif de cet audit opérationnel était d'examiner les procédures afin notamment de déterminer s'il était possible de réaliser des économies sans compromettre la quantité ni la qualité des services d'interprétation fournis; observe qu'une analyse de certains cas a montré que les procédures de fourniture de services d'interprétation sont bien établies et que l'interprétation a été fournie comme demandé; note que la satisfaction globale des utilisateurs finaux est élevée; note qu'un plan d'action convenu est actuellement mis en œuvre et qu'une identification des domaines présentant un potentiel d'économie de coûts est en cours dans le cadre de celui-ci;

48. observe qu'un audit sur l'éthique et le bien-être au travail était prévu dans le programme de travail 2019, mais qu'il a été reporté au programme de travail 2020; relève que l'audit a débuté en 2019, mais que l'approche a été modifiée à la suite du rapport spécial de la Cour sur l'éthique publié le 19 juillet 2019; prend acte du fait que le SAI a l'intention de suivre l'approche adoptée par la Cour pour évaluer le cadre éthique en place au sein du Comité; conseille au SAI d'inclure dans l'audit la mise en œuvre du cadre éthique en cours de réforme;

49. se félicite du fait que 11 500 (soit 79 %) des factures reçues par le Comité en 2019 ont été envoyées sous forme électronique, ce qui est conforme aux dispositions de la directive 2014/55/UE ([1]); félicite le Comité du fait qu'en 2019, de tous les organes de l'Union, c'est lui qui a reçu la proportion de factures électroniques la plus élevée, tant en termes absolus que relatifs;

([1]) Directive 2014/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à la facturation électronique dans le cadre des marchés publics (JO L 133 du 6.5.2014, p. 1).

50. souligne qu'en 2019, le service marchés publics a mis à jour les instructions écrites et les modèles et a continué de fournir des orientations et des conseils à tous les acteurs financiers concernés; se félicite que l'utilisation de modèles, associée à des conseils d'experts, ait permis une réelle amélioration qualitative des procédures de passation de marchés et ait contribué à réduire les erreurs détectées dans les contrôles ex ante; reconnaît qu'afin d'améliorer l'efficience et l'efficacité des contrôles, le service de vérification du Comité travaille en étroite collaboration avec le service marchés publics;

Ressources humaines

51. souligne que 668 postes sont inscrits au tableau des effectifs en 2019, soit le même chiffre qu'en 2018; constate qu'il n'y a pas eu de changement sur le plan de la main-d'œuvre et que le nombre total de personnes employées (fonctionnaires, agents temporaires, agents contractuels, experts nationaux détachés et conseiller médical) était de 702 au 31 décembre 2019 (contre 705 en 2018);

52. est conscient que le Comité continue de mettre en œuvre son plan d'action pour l'égalité des chances et la diversité pour la période 2017-2020; constate que la parité hommes-femmes au sein du personnel d'encadrement du Comité a été atteinte en 2018 et que les chiffres à cet égard demeurent relativement stables; regrette que la nouvelle direction politique du Comité ne reflète pas cette tendance, puisqu'elle ne compte qu'une femme parmi les sept - présidents de section et aucune parmi les trois présidents de groupe, en particulier au vu du fait que, pour son mandat 2020-2025, le Comité compte le plus grand nombre de nouveaux membres et de femmes depuis 2010; se félicite des évènements de sensibilisation organisés en lien avec la diversité, notamment la conférence sur le thème «Unis dans la diversité» à propos de la communication dans un environnement multiculturel, organisée dans le but de promouvoir des relations de travail respectueuses tout en tenant compte de la diversité; salue en particulier les activités et mesures spécifiques liées au handicap; encourage toutefois le Comité à mettre également en place des mesures concrètes telles qu'une formation sur l'égalité entre hommes et femmes, destinée à éviter les préjugés inconscients dans les jurys de sélection;

53. observe que l'équilibre géographique s'est légèrement amélioré par rapport à 2018, 19 % des cadres du Comité étant actuellement issus d'États membres qui ont adhéré à l'Union après 2004 (contre 16 % en 2017 et 18,5 % en 2018); constate avec inquiétude la surreprésentation de certaines nationalités dans le personnel du Comité; invite instamment le Comité à élaborer des mesures spécifiques visant à corriger ce déséquilibre; invite le Comité à poursuivre le renforcement de l'équilibre géographique au sein de son personnel, afin de parvenir à une représentation appropriée des ressortissants de tous les États membres, comme le prévoit l'article 4 du règlement intérieur en ce qui concerne les membres du bureau, y compris au niveau de l'encadrement;

54. demande au Comité de rendre compte à l'autorité de décharge des réalisations concrètes du plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, et notamment des résultats des mesures prises en ce qui concerne le renforcement de la diversité et la transformation du Comité en un lieu de travail plus ouvert aux personnes handicapées;

55. se félicite qu'un registre des postes spécialisés, c'est-à-dire des postes non couverts par le programme de mobilité, ait été créé, après une analyse approfondie réalisée en 2019, alors qu'une telle liste n'existait pas auparavant; souligne que la liste définitive de tous les postes spécialisés exemptés a été communiquée à l'ensemble du personnel et comprend à la fois le chef du service juridique et tous les juristes du Comité;

56. reconnaît que des mesures ont été mises en place en matière de bien-être, comme la relance d'un programme de mentorat pour les nouveaux arrivants, qui s'inscrit dans le cadre d'une approche préventive en matière de gestion des risques psychosociaux; prend acte des échanges de bonnes pratiques visant à améliorer sans cesse ce programme; prend acte du fait que les règles relatives au télétravail ont fait l'objet d'une mise à jour approfondie afin d'offrir davantage de flexibilité aux travailleurs; encourage le Comité à compléter la mise en place des modalités de travail flexibles par une protection du droit de déconnexion des agents;

57. constate avec satisfaction les mesures relatives au congé de maladie de longue durée, en particulier celles qui visent à faciliter le retour au travail;

58. se déclare vivement préoccupé par le malaise suscité dans l'opinion publique par certaines procédures de recrutement employées par le Comité; invite le Comité à élaborer des lignes directrices internes claires en ce qui concerne la publication des postes vacants et comportant une explication claire de l'intérêt du service dans le cas des mutations temporaires des agents; souligne combien il importe de garantir strictement l'accomplissement en toute transparence de chacune des étapes, sans exception, comme le prévoient le règlement intérieur du Comité et le statut, tout au long de la procédure de recrutement (publication, sélection, nomination et titularisation), afin d'éviter tout risque pour la réputation non seulement du Comité, mais aussi de toutes les entités de l'Union;

59. relève qu'en 2019, le Comité a accueilli 54 stagiaires de longue durée qui ont reçu une bourse d'entretien mensuelle du Comité, 15 stagiaires de courte durée qui n'ont reçu aucune bourse du Comité, et un stagiaire qui a reçu une bourse octroyée par un organisme public extérieur; recommande au Comité d'octroyer également une bourse appropriée aux stagiaires de courte durée, à moins qu'ils ne perçoivent une rémunération d'autres sources;

Transparence

60. se félicite que le Comité ait commencé à promouvoir le respect sur le lieu de travail pour faire en sorte que l'ensemble du personnel connaisse le cadre éthique actuel; relève qu'une vaste campagne de sensibilisation, baptisée respect@work, a débuté en 2019, reprenant un certain nombre de propositions du rapport de la Médiatrice européenne sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'Union (SI/2/2018/AMF); se félicite du renforcement du réseau des personnes de confiance; relève qu'à la suite d'une décision de la Médiatrice européenne, le Comité a adopté ses lignes directrices sur la gestion des conflits d'intérêts du personnel dans l'exercice de ses fonctions et a fourni des informations pertinentes à l'ensemble du personnel; observe que ces lignes directrices sont destinées à servir de guide pratique pour les membres du personnel dans les cas où ils sont amenés à remplir des fonctions qui se chevauchent, comme le fait de mener en parallèle des tâches de gestion et des activités de représentation du personnel; invite le Comité à poursuivre la mise en place des mesures pour répondre au rapport de la Médiatrice;

61. demande au Comité de rendre compte de toutes les réalisations découlant de la recommandation de la Médiatrice européenne, telles que les lignes directrices relatives aux activités extérieures; relève qu'en 2019, la Médiatrice a publié son rapport sur la publication d'informations relatives aux anciens membres de l'encadrement supérieur aux fins de l'application de l'interdiction d'entreprendre pendant douze mois une activité de lobbying ou de défense d'intérêts (SI/2/2017/NF) et que le Comité a examiné la possibilité de réviser sa décision sur les activités extérieures; invite le Comité à saisir cette occasion pour renforcer son système de manière à éviter tout cas potentiel de conflit d'intérêts;

62. se déclare préoccupé par les enquêtes menées par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) en 2019; constate que deux affaires ont été clôturées concernant des membres et portant sur des détournements de fonds de l'Union; relève avec satisfaction que les montants concernés ont été recouvrés par le Comité; relève que deux procédures ont été ouvertes (l'une concernant un membre et l'autre concernant un membre du personnel), dont la première est en cours et la seconde a été clôturée en 2020 sans qu'aucune infraction n'ait été constatée; relève qu'en 2020, deux - procédures ont été ouvertes, dont une, datant de 2018, a été clôturée au cours de la même année en confirmant l'action frauduleuse d'un membre, et une autre reste en cours; souligne qu'une autre procédure a été ouverte contre un membre et est actuellement en cours; relève qu'à la connaissance du Comité, deux enquêtes de l'OLAF sont actuellement en cours, toutes deux portant sur des membres et n'ayant aucun lien avec le harcèlement;

63. note que l'approche actuelle du Comité visant à confirmer la présence des membres aux réunions est conforme aux bonnes pratiques d'autres entités de l'Union, tels que le Parlement et le CdR; observe que le système exige une signature unique et une déclaration de présence à une réunion; relève que l'article 4, point a), du statut financier des membres dispose que «[p]our pouvoir bénéficier d'une compensation de frais ou d'un versement d'indemnités au titre des présentes mesures, l'ayant droit doit: a) signer la liste de présence aux réunions chaque fois qu'une telle liste est prévue; b) remplir le formulaire type de déclaration des frais pour chaque jour de réunion; et c) présenter les pièces justificatives adéquates»;

64. invite le Comité à continuer à informer l'autorité de décharge des procédures et processus que le Comité a engagés ou entend engager pour éviter des cas de harcèlement ou des cas semblables à l'égard d'agents à l'avenir de manière à ce que ne se reproduisent plus les évolutions regrettables comparables qui ont infligé des souffrances aux victimes et porté atteinte à la réputation du Comité et de l'Union dans son ensemble;

65. demande une nouvelle fois que des mesures claires et fortes de protection et de soutien soient prises en faveur des victimes de harcèlement; invite instamment le Comité à adopter des règles et des procédures spécifiques en matière de harcèlement; est d'avis que le fait que le statut ne puisse pas être imposé à un membre du Comité ne saurait servir de prétexte à l'inaction;

Refus de décharge en 2018, conflit d'intérêts, harcèlement, alerte professionnelle

66. rappelle que plusieurs membres du personnel ont été victimes d'actes de harcèlement moral de la part du président de l'époque du groupe I pendant une longue période; regrette que les mesures de prévention du harcèlement en vigueur au Comité ne soient pas parvenues à régler cette affaire plus tôt en raison de la position hiérarchique élevée du membre concerné; déplore que les mesures adoptées pour protéger les victimes jusqu'à la fin de l'enquête de l'OLAF aient probablement été improvisées et insuffisantes, compte tenu notamment de l'arrêt du Tribunal de la fonction publique du 12 mai 2016 ([2]), qui aurait dû servir de leçon au Comité; relève avec préoccupation que des lacunes dans les procédures internes, notamment une répartition peu claire des responsabilités en matière de compte rendu au niveau de l'encadrement supérieur, ont abouti à l'inaction de l'administration du Comité, ce qui s'est traduit par une violation du devoir de sollicitude et de l'obligation de saisir l'OLAF; condamne le fait que le Comité ait tardé à prendre les mesures nécessaires pour adapter son règlement intérieur et son code de conduite afin d'éviter une telle situation à l'avenir;

67. rappelle que l'OLAF a recensé les victimes de harcèlement dans son enquête de 2018; regrette que les victimes aient été contraintes d'engager la procédure par leurs propres moyens en raison de l'inaction de l'administration du Comité; note que le suivi des demandes formelles initiées par les victimes au titre de l'article 24 du statut a débuté en janvier 2020; relève avec inquiétude que la reconnaissance formelle du statut de victime n'a eu lieu que le 2 octobre 2020, alors que le Comité prétend avoir implicitement reconnu leur statut des mois auparavant;

68. souligne que les manquements imputables au Comité dans cette affaire se sont traduits par une perte matérielle de fonds publics en termes de frais juridiques, de congés de maladie, de baisse de la productivité, de réunions du bureau et d'autres organes, etc.; estime donc qu'il s'agit d'une situation inquiétante en termes de responsabilité, de contrôle budgétaire et de bonne gouvernance des ressources humaines au sein des institutions, organes et organismes de l'Union; rappelle, à cet égard, que dans son rapport spécial n° 13/2019 intitulé «Les cadres éthiques des institutions de l'UE auditées: des améliorations sont possibles», la Cour des comptes a indiqué qu'une conduite éthique dans le secteur public contribue à améliorer la gestion financière et à renforcer la confiance du public et que tout comportement des agents et des membres des institutions et organes de l'Union contraire à l'éthique suscite un vif intérêt du public et sape la confiance dans les institutions et organes de l'Union;

69. rappelle que le Parlement a refusé d'accorder la décharge au secrétaire général du Comité pour l'exercice 2018, notamment en raison d'un manquement flagrant au devoir de diligence et de l'inaction de l'administration, ainsi que des conséquences financières; rappelle au Comité que le refus de la décharge est une affaire grave qui exige des mesures immédiates; regrette profondément l'absence d'action décisive, en particulier de mesures de prévention et de réparation, de la part du directeur des ressources humaines et des finances de l'époque, aujourd'hui secrétaire général, jusqu'au refus de la décharge 2018;

70. relève que, durant la procédure de décharge 2018 et une partie de la procédure de décharge 2019, le secrétaire général n'a pas été en mesure de fournir des informations suffisantes, transparentes et fiables à la commission du contrôle budgétaire du Parlement, comme le montre le nombre de fois où les informations fournies ont été réfutées par des auteurs de signalements, les syndicats de la commission, l'équipe chargée de la défense des victimes ou l'auteur lui-même; invite le Comité à prendre connaissance des dommages causés aux victimes et aux auteurs de signalements, tant sur le plan matériel que moral, en raison d'un soutien insuffisant et de l'absence de réinsertion et d'indemnisation légitimes; est profondément préoccupé par le fait que les victimes ont dû déposer une plainte en raison de l'inaction de l'administration du Comité dans le cadre de la procédure de réinsertion; rappelle au Comité son obligation en matière de protection des victimes et des auteurs de signalements;

71. souligne que le Comité s'efforce de renforcer encore sa capacité à lutter contre les comportements contraires à l'éthique; prend acte du fait qu'un plan d'action détaillé devait être approuvé au plus tard à la fin de l'année 2020; convient que le Comité doit continuer de sensibiliser le personnel et l'encadrement grâce à une communication interne mieux ciblée sur les structures existantes capables d'aider à faire face à tout type de situation difficile sur le lieu de travail; demande au Comité de rendre les sessions de formation sur l'éthique et l'intégrité obligatoires pour ses membres; demande au Comité de fournir au Parlement un aperçu complet de toutes les actions entreprises;

([2]) Arrêt du Tribunal de la fonction publique (troisième chambre) du 12 mai 2016, FS/Comité économique et social européen (CESE), F-50/15, ECLI:EU:F:2016:119.

72. invite le Comité à parvenir rapidement à un accord de règlement avec les victimes de harcèlement et de mauvaise conduite; estime que la nouvelle direction devrait jouer un rôle actif en vue de négocier un règlement avec les victimes, ce dans le but de parvenir à un accord juste et satisfaisant approuvé par toutes les parties, ainsi que pour éviter tout conflit d'intérêts; s'attend à ce que le règlement avec les victimes repose sur les principes de transparence et de décence et comprennent des excuses publiques, des conditions équitables de règlement, la réinsertion complète des victimes dans leur milieu de travail et la garantie d'une protection contre les conséquences défavorables de l'affaire; s'oppose fermement à toute pression exercée sur les victimes afin qu'elles signent des clauses de non-divulgation et les empêchant de fournir en toute confidentialité des informations concernant le règlement à la commission du contrôle budgétaire du Parlement; invite le Comité à présenter un rapport détaillé sur les mesures de protection et d'indemnisation proposées; invite le Comité à rendre compte de la situation actuelle des victimes recensées;

73. prend acte des décisions prises par l'assemblée générale du Comité à une large majorité, le 28 janvier 2021, et se félicite de l'adoption d'un nouveau code de conduite, qui abroge et remplace le code adopté en mars 2019, et de la mise en place d'un cadre de déontologie et d'intégrité; observe que le code de conduite contient désormais un régime de sanctions proportionnelles à la gravité des comportements contraires à l'éthique; se félicite en particulier de l'introduction de sanctions financières et de la possibilité d'expulser un membre du Comité; invite instamment le Comité à faire appliquer des sanctions lorsque cela s'avère nécessaire, ainsi que les dispositions améliorées sur la déclaration des intérêts financiers et sur les conflits d'intérêts; demande instamment que le Parlement, Conseil et la Commission soient informés des noms des membres du Comité qui sont reconnus responsables d'une violation du code de conduite; félicite le Comité pour le code de conduite ambitieux, complet et renforcé qui répond aux observations du Parlement ainsi qu'aux recommandations pertinentes de la Médiatrice européenne; constate avec satisfaction l'accent mis sur le comportement approprié des membres du Comité et le respect de la dignité et de l'intégrité des membres du personnel; s'attend à un respect strict de la part des membres ainsi qu'à une attitude cohérente de la part des dirigeants politiques du Comité, y compris les trois groupes internes représentant les employeurs, les travailleurs et la société civile;

74. souligne que, sur la base des observations formulées par la commission du contrôle budgétaire du Parlement, du rapport de l'OLAF et des réflexions du comité consultatif du Comité sur la conduite des membres, le Comité a mis en place un groupe de travail interne paritaire sur le cadre éthique, chargé d'examiner les éventuelles lacunes du cadre actuel en vue de recommander des améliorations; note que le comité consultatif a également la possibilité de se concerter avec le groupe de travail interne paritaire afin de garantir la cohérence du cadre éthique général au sein du Comité et d'explorer les synergies possibles; constate que le comité consultatif sur la conduite des membres est devenu le comité d'éthique et qu'une disposition relative à la nomination de membres de réserve a été ajoutée, ainsi que la possibilité pour l'un de ses membres de se récuser, ou d'être révoqué s'il est reconnu coupable d'avoir enfreint le code de conduite; se félicite du fait que le Comité dispose désormais de pouvoirs d'enquête explicites lui permettant de remplir sa mission et qu'il peut également demander l'avis d'experts extérieurs; suggère fortement que le comité d'éthique établisse une consultation permanente avec le service juridique du Comité plutôt qu'une consultation facultative, en particulier lorsqu'une enquête est ouverte; prend acte du fait que le Comité a également mis à jour son cadre de déontologie et d'intégrité par l'adoption d'un plan d'action pour un cadre éthique renforcé, qui est entré en vigueur le 7 janvier 2021; s'attend à un ensemble de mesures solides et fiables concernant la protection, l'interdiction des représailles et le soutien aux victimes;

75. constate que le mandat donné par le bureau en juin 2020 pour rédiger des propositions de révision du code de conduite et des dispositions du règlement intérieur concernant le code de conduite a été reporté par le bureau le 15 septembre 2020 du fait qu'un membre particulier, faisant fonction de président du groupe I, a conseillé de reporter la décision du comité consultatif sur le règlement intérieur à une date ultérieure à octobre 2020; s'inquiète de ce qu'un membre donné qui a été jugé responsable de harcèlement était toujours actif au sein du bureau après la recommandation de l'OLAF et a réussi à retarder l'adoption du nouveau code de conduite destiné aux membres;

76. demande au Comité de fournir à son service juridique une stratégie de travail formelle afin de garantir qu'il soit officiellement et systématiquement associé aux questions les plus importantes du Comité sans que la décision de le consulter ou non ne soit confiée aux différents services; estime que les réponses reçues aux questions à cet égard sont insuffisantes et demande au Comité de rendre compte au Parlement de ce qui a été fait afin d'inclure son service juridique d'une manière plus systématique et indépendante;

77. se félicite que l'audit interne sur l'éthique et l'intégrité prenne la forme d'un inventaire suivi d'une analyse visant à dresser un tableau complet des règles, normes et mesures en matière d'éthique et d'intégrité; note que l'audit portera également sur des questions telles que les dons et les divertissements, les activités extérieures et les mandats, les conflits d'intérêts et les fonctions occupées à l'issue d'un mandat au sein de l'Union;

78. s'inquiète du fait que, malgré la décision du bureau du 1er décembre 2020, celui-ci a approuvé la désignation du membre faisant l'objet d'une enquête en qualité de représentant du groupe I pour la catégorie des transports, ce qui l'a automatiquement mis en contact avec le personnel du groupe I, y compris ses victimes;

79. se félicite de la réunion avec l'OLAF qui s'est tenue en juillet 2019 pour clarifier l'interprétation de l'accord administratif entre l'OLAF et le Comité afin que les éventuels cas de harcèlement impliquant des membres soient considérés comme hautement prioritaires; relève qu'à ce stade, le Comité ne peut pas s'appuyer sur une capacité d'enquête externe indépendante traitant des cas de harcèlement (à l'exception de l'OLAF); constate que les contacts avec le réseau des agences et avec l'Office d'investigation et de discipline de la Commission n'ont pas été concluants à ce jour; se félicite que cette question soit également examinée dans le cadre de la révision actuelle de la décision sur les enquêtes administratives;

80. souligne, eu égard aux conclusions de l'OLAF en ce qui concerne le harcèlement de la part d'un membre du comité et conformément à la décision du bureau du Comité du 9 juin 2020, que le membre en question avait été déchargé de toute activité de gestion ou d'administration du personnel du secrétariat du groupe I jusqu'au terme de son mandat; relève que, le 7 septembre 2020, le membre a retiré sa candidature au poste de président du Comité; regrette que, compte tenu du principe juridique de non-rétroactivité des sanctions, le régime de sanctions applicable dans le cadre du code de conduite révisé ne puisse être appliqué dans ce cas particulier; s'inquiète néanmoins vivement du fait que l'auteur ait été nommé membre par le Conseil pour un nouveau mandat et que les victimes et les auteurs de signalements risquent de subir des représailles de sa part ou de la part des personnes qui le soutiennent au sein du Comité; souligne qu'il ne reconnaît ni ne regrette ses actes répréhensibles, ce qui démontre un manque total d'introspection et de respect envers les victimes concernées;

81. réaffirme sa préoccupation quant au fait que le site web du Comité présente toujours une déclaration du membre concerné en sa qualité de président du groupe I qui est en réalité un témoignage personnel de légitime défense avec la circonstance aggravante que les cas mentionnés sont soit en suspens soit attendus devant les autorités judiciaires de l'Union et les autorités belges;

82. relève que, dans le cadre de la demande en référé introduite par le membre susmentionné devant le Tribunal (KN/CESE, affaire T-377/20), visant à obtenir une suspension d'exécution, à l'encontre de la décision du bureau du Comité du 9 juin 2020, le Tribunal a rejeté la demande au motif qu'elle ne satisfaisait pas à la condition relative à l'urgence; constate que la procédure au principal, qui vise à obtenir l'annulation de la décision susmentionnée, est en cours;

83. souligne que, lors de sa session plénière des 15 et 16 juillet 2020, le Comité a confirmé la décision du bureau du 9 juin 2020 selon laquelle le Comité se constitue partie civile à la procédure qui sera ouverte par l'auditeur du travail de Bruxelles devant le tribunal correctionnel de Bruxelles; note que l'auditeur du travail de Bruxelles a été informé de la levée de l'immunité du membre, mais qu'aucune information supplémentaire sur la procédure n'a été reçue à ce jour;

84. est vivement préoccupé par le fait qu'en avril 2021, le CESE continue de manquer à son devoir de sollicitude à l'égard des victimes de harcèlement et de faute grave, étant donné qu'il n'a conclu d'accords de règlement amiable qu'avec deux des quatre victimes et qu'il n'a pas encore publié les excuses publiques promises.