# RÉSOLUTION (UE) 2021/1591 DU PARLEMENT EUROPÉEN

## du 29 avril 2021

## contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de la Fondation européenne pour la formation pour l'exercice 2019

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

— vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de la Fondation européenne pour la formation pour l'exercice 2019,

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

— vu l'avis de la commission de l'emploi et des affaires sociales,

— vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0089/2021),

A. considérant que, selon l'état de ses recettes et de ses dépenses ([1]), le budget définitif de la Fondation européenne pour la formation (ci-après «la Fondation») pour l'exercice 2019 était de 20 546 000 EUR, soit une hausse de 2,00 % par rapport à 2018; que le budget de la Fondation provient intégralement du budget de l'Union;

B. considérant que, dans son rapport sur les comptes annuels de la Fondation relatifs à l'exercice 2019 (ci-après le «rapport de la Cour»), la Cour des comptes (ci-après la «Cour») a affirmé avoir obtenu des assurances raisonnables que les comptes annuels de la Fondation étaient fiables et que les opérations sous-jacentes étaient légales et régulières;

### *Gestion budgétaire et financière*

1. relève avec satisfaction que les efforts de suivi du budget au cours de l'exercice 2019 se sont traduits par un taux d'exécution budgétaire de 99,96 %, ce qui représente une légère augmentation de 0,03 % par rapport à l'exercice 2018; note en outre que le taux d'exécution des crédits de paiement s'élevait à 95,91 %, enregistrant ainsi une baisse de 2,16 % par rapport à 2018;

### *Performance*

2. constate que la Fondation utilise certaines mesures comme indicateurs de performance clés pour évaluer la valeur ajoutée de ses activités et d'autres mesures, comme l'association des parties prenantes, les progrès des pays en matière d'élaboration de politiques et le respect des délais de paiements, pour améliorer sa gestion budgétaire;

3. rappelle à la Fondation qu'elle doit revoir et actualiser régulièrement son système de mesure des performances et ses indicateurs clés de performance pour ainsi garantir la qualité de sa contribution et de son expertise au niveau de l'Union; encourage la Fondation à analyser soigneusement ses résultats et à les utiliser pour améliorer la planification de ses stratégies et de ses activités;

4. se félicite du travail accompli par la Fondation pour soutenir la réforme de la formation professionnelle dans les pays du voisinage de l'Union, les pays de l'élargissement et les États d'Asie centrale, en aidant la Commission dans la mise en œuvre de différents programmes dans ce domaine; salue en particulier l'initiative de la Fondation «Skills for Enterprise Development» (des compétences pour le développement des entreprises) qui aborde la nécessité d'une adaptation et d'un renforcement des compétences pour permettre aux entreprises de relever et de gérer les défis, notamment ceux engendrés par la pandémie de COVID-19, et contribuer à des sociétés plus vertes, plus inclusives et plus innovantes, et se félicite de l'intérêt que la Fondation porte à l'inclusion sociale par l'éducation et l'apprentissage, en particulier dans son document de travail sur la formation et le soutien à l'entrepreneuriat féminin conformément au troisième plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2021-2025, annoncé conjointement par la Commission et le haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité en date du 25 novembre 2020;

5. note avec satisfaction que la Fondation est la seule agence de l'Union ayant pour mandat d'œuvrer en dehors de l'Union pour soutenir son action extérieure dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, des compétences et des systèmes du marché du travail, ainsi que du développement du capital humain dans les pays partenaires de l'Union en vue de l'amélioration de l'employabilité et des perspectives d'emploi des citoyens de ces pays; souligne, dans ce contexte, qu'il est nécessaire de garantir des moyens humains et financiers suffisants pour que la Fondation puisse continuer à mettre en œuvre son programme de travail avec un taux d'achèvement très élevé;

([1]) JO C 120 du 29.3.2019, p. 20.

6. relève que la Fondation a atteint un taux d'achèvement des activités de 91 % avec un taux d'achèvement en temps voulu de 85 %, et qu'elle est parvenue à atteindre ses objectifs pour 14 des 15 indicateurs de performance clé;

7. souligne qu'en 2019, le conseil de direction a adopté une nouvelle stratégie qui optimise l'utilisation des connaissances et de l'expérience de la Fondation dans le contexte des politiques de l'Union en matière de relations extérieures afin d'améliorer le développement du capital humain, en mettant l'accent sur la réalisation du programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030 et des priorités de l'Union en matière de relations extérieures;

8. se félicite de la bonne coopération avec le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA); invite la Fondation à continuer à rechercher activement et à élargir sa coopération afin de développer ses synergies, de partager ses connaissances et d'échanger les bonnes pratiques avec les autres agences européennes, ce dans le but d'améliorer son efficience (ressources humaines, gestion immobilière, services informatiques et sécurité);

9. souligne qu'il importe d'accroître la numérisation de la Fondation en ce qui concerne son fonctionnement et ses procédures de gestion internes; souligne que la Fondation doit continuer de faire preuve d'anticipation à cet égard afin d'éviter l'apparition d'un fossé numérique entre les agences de l'Union; attire néanmoins l'attention sur la nécessité de prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires afin d'éviter tout risque pour la sécurité en ligne des informations traitées;

***Politique du personnel***

10. note qu'au 31 décembre 2019, 100 % du tableau des effectifs étaient pourvus avec 86 agents temporaires engagés sur les 86 agents temporaires autorisés au titre du budget de l'Union (contre 86 postes autorisés en 2018); que, de surcroît, 41 agents contractuels ont travaillé pour la Fondation en 2019, mais aucun expert national détaché;

11. note avec satisfaction que la Fondation a enregistré un quasi équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'encadrement supérieur (3 hommes et 2 femmes) et au conseil d'administration (13 hommes et 15 femmes);

12. se félicite que la Fondation applique plusieurs mesures de lutte contre le harcèlement et qu'en 2019, elle ait adopté une nouvelle politique de protection de la dignité du personnel;

13. exhorte la Fondation à améliorer l'équilibre géographique de son personnel, notamment au niveau de l'encadrement supérieur et intermédiaire, afin d'avoir une représentation adéquate des ressortissants de tous les États membres, reflétant la diversité de l'Union, comme le prévoit l'article 27 du statut des fonctionnaires;

14. encourage la Fondation à poursuivre l'élaboration d'un cadre d'action à long terme en matière de ressources humaines qui porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur l'orientation tout au long de la vie et l'évolution de carrière, sur l'équilibre hommes-femmes, sur le télétravail, sur l'équilibre géographique et sur le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap;

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

15. prend acte des mesures prises par la Fondation et des efforts qu'elle déploie actuellement pour garantir la transparence, prévenir et gérer les conflits d'intérêts et protéger les lanceurs d'alerte; constate avec satisfaction que les déclarations d'intérêts et les CV des membres du comité directeur et de l'encadrement supérieur sont disponibles sur le site internet de la Fondation; relève que la Fondation a constaté un conflit d'intérêts potentiel dans le cadre d'une procédure de sélection en 2019 et que le directeur a pris la décision de modifier la composition du jury en conséquence; relève que la Fondation a une affaire de dénonciation des dysfonctionnements en cours et que des mesures ad hoc sont actuellement mises en place dans le cadre d'une procédure disciplinaire; invite la Fondation à informer l'autorité de décharge des progrès réalisés;

16. prend acte du maintien des mesures prises pour renforcer la transparence des activités de la Fondation par des compte rendus des réunions auxquelles les membres du personnel de la Fondation ont participé avec des parties prenantes externes, en particulier les réunions du directeur avec des organisations et des personnes agissant en qualité d'indépendants, et de leur disponibilité sur le site web de la Fondation;

***Marchés publics***

17. se félicite que la Fondation ait donné suite à la majorité des observations formulées par l'autorité de décharge dans le cadre de la procédure de décharge 2018, mais attire l'attention sur le fait qu'elle doit encore prendre des mesures pour répondre aux observations de la Cour concernant les éléments de prix non concurrentiels dans les critères d'attribution; note que rien ne prouve que le marché attribué en vertu de la procédure de passation de marché ayant amené cinq travailleurs intérimaires à travailler pour la Fondation constitue l'offre la plus économiquement avantageuse; souscrit à l'observation de la Cour à cet égard, selon laquelle la Fondation devrait utiliser des critères d'attribution centrés sur des éléments de prix concurrentiels; note que, dans sa réponse, la Fondation reconnaît pleinement le problème, et indique qu'elle entend faire figurer dans ces critères des éléments de prix concurrentiels dans le cadre de sa prochaine procédure de passation de marché pour engager des travailleurs intérimaires;

***Contrôles internes***

18. note que le service d'audit interne (SAI) a émis une recommandation très importante et cinq recommandations importantes en 2019, à la suite de son audit sur la gestion des ressources humaines et l'éthique au sein de l'ETF; relève que deux recommandations ont été officiellement clôturées par le SAI en février 2020 et en septembre 2020; souligne à cet égard que la Fondation a mis en œuvre une recommandation qualifiée de «très importante» et que des mesures visant à donner suite aux autres recommandations ont été mises en œuvre, le SAI devant examiner ces actions avant la clôture formelle;

19. note que 2018 a été la première année complète où la Fondation a mis en œuvre ses 17 principes de contrôle interne; constate que les résultats de l'évaluation annuelle des principes de contrôle interne pour 2019 ont été positifs, 16 des 17 principes ayant été évalués comme étant efficaces ou ne nécessitant que des améliorations mineures; invite la Fondation à informer l'autorité de décharge des mesures prises pour améliorer la situation;

20. observe, en ce qui concerne les suites données aux observations formulées par le Parlement dans le contexte de la décharge 2018, qu'une évaluation externe de la pertinence, de l'efficacité, de l'efficience, de la cohérence et de la valeur ajoutée européenne des agences de l'Union placées sous la responsabilité de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL) de la Commission (à savoir la Fondation, le Cedefop, Eurofound et EU-OSHA) a été réalisée en 2018 pour le compte de la Commission, et qu'elle a conclu que l'approche de la Fondation en matière de gestion des risques est cohérente avec celle des autres agences et permet un contrôle complet et cohérent des risques potentiels; souligne que toutes les actions inachevées devraient être finalisées d'ici mars 2021; invite la Fondation à informer l'autorité de décharge des progrès réalisés;

21. note que la Fondation a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux en ciblant le grand public sur différents canaux médiatiques et qu'elle a également introduit une nouvelle plateforme de partage des connaissances qui contribue à la réalisation de son objectif stratégique de devenir un centre de connaissances mondial pour les politiques en matière de compétences et d'emploi dans les pays en développement et en transition; rappelle qu'il importe que la Fondation fasse en sorte d'être plus visible dans les médias, sur internet et sur les réseaux sociaux afin de faire connaître son action;

22. relève que l'évaluation transversale des agences de l'Union relevant de la compétence de la DG EMPL a débouché sur un certain nombre de recommandations pour chacune des agences, mais qu'aucune d'entre elles n'aurait eu besoin de modifier la proposition législative de la Commission, ni n'a suggéré de fusionner ou de regrouper des agences;

23. renvoie, pour d'autres observations horizontales accompagnant sa décision de décharge, à sa résolution du 29 avril 2021 ([2]) sur la performance, la gestion financière et le contrôle des agences.

([2]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2021)0215.