Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2024/2295

10.10.2024

RÉSOLUTION (UE) 2024/2295 DU PARLEMENT EUROPÉEN

du 11 avril 2024

contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'exercice 2022

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

— vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'exercice 2022,

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

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

— vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0096/2024),

A. considérant que, selon l'état des recettes et des dépenses ([1]) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (ci-après dénommé l'«Institut»), le budget définitif de l'Institut pour l'exercice 2022 s'élevait à 8 432 919,91 EUR, ce qui représente une baisse de 2,99 % par rapport à 2021;

B. considérant que la Cour des comptes (ci-après la «Cour») affirme, dans son rapport sur les comptes annuels de l'Institut pour l'exercice 2022 (ci-après le «rapport de la Cour»), avoir obtenu des assurances raisonnables que les comptes annuels de l'Institut étaient fiables et que les opérations sous-jacentes étaient légales et régulières;

C. considérant que l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après, «le TFUE») dispose que pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, ce qui établit le principe de l'intégration de la perspective de genre, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes; que l'égalité hommes-femmes doit être intégrée dans toutes les politiques de l'Union, y compris au moyen d'une budgétisation sensible au genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire;

D. considérant que l'indice d'égalité de genre pour 2023 montre que les États membres n'ont progressé que de 1,6 point pour atteindre 70,2 points; que certains domaines montrent des signes de régression, en particulier en ce qui concerne les indicateurs économiques et de revenu ([2]); que l'Institut a été créé en vue de contribuer à la défense de l'égalité des genres dans l'Union et de la renforcer en prenant en considération l'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques de l'Union et les stratégies nationales qui en découlent, de lutter contre la discrimination reposant sur le sexe, et de sensibiliser les citoyens de l'Union à l'égalité des genres;

Gestion budgétaire et financière

1. prend acte du fait que les efforts de suivi du budget au cours de l'exercice 2022 se sont traduits par un taux d'exécution budgétaire des crédits d'engagement pour l'exercice en cours de 97,91 %, ce qui représente une diminution de 1,01 % par rapport à 2021; constate que le taux d'exécution des crédits de paiement pour l'exercice en cours s'est élevé à 81,10 %, soit une augmentation de 9,72 % par rapport à 2021; félicite l'Institut pour le suivi étroit de l'exécution budgétaire et les taux d'exécution budgétaire satisfaisants en 2022, malgré les défis de cette année liés à la guerre d'agression contre l'Ukraine et à l'instabilité économique dans l'Union; prend acte de la baisse du volume des reports de dépenses opérationnelles de l'Institut, qui s'est établi à 42,28 % en 2023 contre 54,79 % en 2022;

2. relève que le montant du budget définitif de l'Institut est le résultat de budgets rectificatifs d'un montant total de 175 000 EUR adoptés par le conseil d'administration de l'Institut en raison de la forte hausse du taux d'inflation dans l'Union et en particulier en Lituanie en 2022, d'une indexation des salaires de 6,9 % et d'une augmentation du coefficient correcteur applicable à la Lituanie de 7,3 %;

3. relève avec inquiétude que, selon le rapport de la Cour, l'Institut n'a pas fait apparaître, pour un contrat-cadre relatif à des services d'organisation d'événements, les crédits budgétaires affectés correspondants de 3,7 millions d'EUR dans les documents uniques de programmation de l'Institut, ce qui a nui à la transparence budgétaire à l'égard du conseil d'administration et des autres parties prenantes de l'Institut; invite l'Institut à inclure tous les contrats-cadres opérationnels dans ses documents uniques de programmation;

([1]) JO C 38 du 31.1.2023, p. 63.
([2]) https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023.

Performance

4. observe que l'Institut utilise certains indicateurs de performance clés en lien avec les objectifs opérationnels afin d'évaluer la valeur ajoutée apportée par ses activités; relève avec satisfaction que l'Institut a réalisé 96,1 % de son programme de travail en 2022 et atteint les objectifs fixés dans le document unique de programmation modifié pour la période 2022-2024;

5. salue le fait qu'en 2022, l'Institut a soutenu l'élaboration des politiques de l'Union en surveillant les lacunes et les tendances en matière d'égalité entre les femmes et les hommes grâce au lancement de l'indice d'égalité de genre, et qu'il a organisé son premier forum sur l'égalité entre les hommes et les femmes, au cours duquel des décideurs politiques de haut niveau et des membres de la société civile ont participé à plusieurs tables rondes, ateliers et sessions d'échange d'expériences; souligne en outre que l'Institut a élaboré une note d'orientation concernant l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les jeunes femmes et les jeunes hommes, dans laquelle il formule des recommandations visant à mobiliser et à autonomiser les jeunes; note en outre que l'Institut a publié un rapport intitulé «L'intelligence artificielle, le travail via une plateforme et l'égalité de genre», qui montre que l'intelligence artificielle et le travail via une plateforme sont susceptibles d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan économique;

6. rappelle que l'Institut a été créé pour contribuer à l'égalité hommes-femmes et mieux promouvoir celle-ci au sein de l'Union, en mettant à disposition des études de qualité et des données comparables, afin d'aider les institutions de l'Union et les États membres à intégrer le principe d'égalité hommes-femmes dans toutes leurs politiques et à lutter contre les discriminations sexistes; souligne par conséquent que l'Institut a un rôle crucial dans la collecte, l'analyse, le traitement et la diffusion des données et des informations nécessaires pour les décideurs politiques, les politiques de l'Union européenne et les États membres;

7. souligne l'importance de combattre les inégalités parmi les femmes et les injustices dont elles sont victimes; invite la Commission et les États membres à prendre des mesures urgentes pour faire face à la pauvreté et à l'augmentation des inégalités au détriment des femmes, notamment issues de groupes en situation vulnérable, comme les mères célibataires, les femmes handicapées, les femmes racisées, les femmes LGBTIQ+, les femmes migrantes et réfugiées, les femmes âgées et les femmes vivant dans des zones rurales ou faiblement peuplées; remarque que ces objectifs pourraient être atteints en répondant aux besoins croissants de financement des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes en matière de croissance et d'emploi, ainsi que de la lutte contre les violences sexistes, les écarts de rémunération et de pension de retraite entre les hommes et les femmes, et les incidences des crises sur les femmes, mais aussi en prévoyant un budget pour intégrer la perspective de genre face à l'augmentation du taux de pauvreté chez les femmes, ainsi que sous l'angle des droits, de la démocratie et de l'état de droit;

Efficacité et gains

8. prend acte des synergies existant entre l'Institut et, entre autres, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (ci-après, «Eurofound»), l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après, «la FRA») et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail; observe que, selon les réponses de l'Institut, celui-ci est un membre actif du réseau des agences chargées de la justice et des affaires intérieures (JAI), qu'il entretient des contacts réguliers avec toutes les autres agences JAI et qu'il participe activement aux activités du réseau des agences de l'Union sur les avis scientifiques; prend également acte de la coopération de l'Institut avec des fournisseurs de données tels qu'Eurostat, la FRA, Eurofound ou Eurojust;

9. félicite l'Institut des progrès accomplis pour améliorer son efficacité interne en 2022 en poursuivant la numérisation de ses méthodes de travail et en ayant au maximum recours aux communications en ligne et à la participation virtuelle aux réunions et aux manifestations; relève en particulier qu'en 2022, l'Institut a développé ou déployé plusieurs outils, tels que l'outil de signature électronique, Sysper2 (l'outil de gestion des ressources humaines de la Commission), l'outil de recrutement en ligne et l'outil de gestion de projets, contribuant ainsi à l'automatisation et à la numérisation des processus clés (gestion des ressources humaines, gestion de projets et gestion financière); observe que l'Institut a partagé ses ressources humaines et financières afin d'utiliser le contrat interagences pour la prestation de services relatifs à l'évaluation des projets; observe en outre que l'Institut a défini plusieurs mesures visant à réduire les émissions de CO_2 et à adopter des pratiques de travail respectueuses de l'environnement (clauses environnementales dans ses contrats, recyclage du papier et du plastique, flux de travail électroniques et collecte de données sur les émissions de CO_2 causées par les déplacements professionnels de l'Institut);

Politique en matière de personnel

10. note qu'au 31 décembre 2022, 100 % du tableau des effectifs étaient pourvus avec 27 fonctionnaires et agents temporaires engagés sur les 27 fonctionnaires et agents temporaires autorisés au titre du budget de l'Union (même nombre de postes qu'en 2021); relève en outre qu'en 2022, le taux de rotation du personnel de l'Agence a été de 11 %, comme en 2020 et en 2021;

11. relève que l'Institut a achevé l'exercice annuel d'appréciation des performances pour l'ensemble des 62 membres du personnel et a veillé à ce que les membres du personnel aient la possibilité de suivre des formations appropriées pour améliorer leurs qualifications et leurs compétences; se félicite qu'afin de promouvoir et de faciliter le développement professionnel au sein de l'Institut, 19 programmes de formation de groupe différents ont été organisés en 2022, avec 414 participants, tandis que 20 membres du personnel statutaire ont suivi 42 formations individuelles; relève que l'Institut a continué de promouvoir la formation linguistique de ses agents temporaires, agents contractuels, experts nationaux détachés et stagiaires, en remboursant jusqu'à 500 EUR par membre du personnel; encourage l'Institut à continuer de faire porter ses efforts sur l'évolution de carrière en élaborant une politique de ressources humaines à long terme consistant à offrir des possibilités de formation spécifiques en soutien à l'évolution de carrière;

12. se félicite de la répartition équilibrée entre les hommes et les femmes au sein de l'encadrement intermédiaire et supérieur, qui comprend 2 hommes (50 %) et 2 femmes (50 %), atteinte en 2021 et maintenue en 2022, et note les déséquilibres récurrents au sein du conseil d'administration qui compte 8 hommes (21,62 %) pour 29 femmes (78,38 %) et au sein du personnel dans son ensemble, avec 14 hommes (29,17 %) pour 34 femmes (70,83 %); demande une nouvelle fois à l'Institut de veiller, à l'avenir, à l'équilibre hommes-femmes; souligne néanmoins que, d'après ses réponses écrites, afin d'améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de son personnel, l'Institut a pris des mesures proactives concrètes, comme le fait d'élargir la diffusion des avis de vacance pour attirer un vivier de talents plus diversifié ou d'utiliser dans les avis de vacance une formulation qui tienne compte de la dimension de genre afin d'attirer aussi bien l'attention des femmes que des hommes; invite la Commission et les États membres à tenir compte de l'importance de l'équilibre hommes-femmes lors de la nomination de leurs membres au sein du conseil d'administration de l'Institut;

13. relève que, d'après les réponses de l'Institut, aucun cas de harcèlement n'a été signalé, n'a fait l'objet d'une enquête ou n'a donné lieu à une procédure close en interne ou portée devant les tribunaux en 2022; souligne toutefois que cela ne signifie pas forcément que de tels cas n'ont pas existé, notamment parce que le harcèlement peut prendre diverses formes et ne pas être signalé; invite l'Institut à poursuivre ses travaux afin de maintenir la tendance actuelle tout en mettant en place toutes les garanties nécessaires pour veiller à ce qu'aucun cas n'échappe au signalement; félicite l'Institut d'avoir organisé en 2022, tant pour la direction que pour le personnel, une formation sur la prévention du harcèlement; note en outre que l'Institut a fait appel à un cabinet d'avocats externe désigné pour gérer les aspects juridiques des affaires de harcèlement antérieures; observe que l'Institut ne dispose pas de son propre service juridique, ni d'un poste de conseiller juridique;

14. relève qu'en 2022, une procédure en cours contre l'entreprise UAB Manpower Lit, engagée au début de l'année 2018 auprès du tribunal d'arrondissement de Vilnius par un certain nombre d'anciens travailleurs intérimaires, a été close; rappelle que l'arrêt de la Cour de justice du 11 novembre 2021 ([3]) a confirmé que la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil ([4]) s'applique aux agences décentralisées de l'Union et a confirmé le principe de l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires et des membres du personnel statutaire; relève que la Cour suprême lituanienne a confirmé l'arrêt de la Cour de justice et statué en faveur des travailleurs intérimaires; se félicite du fait que l'Institut ait cessé de recruter des travailleurs intérimaires à compter du 1er janvier 2022;

15. salue la stratégie, très complète, de l'Institut en matière de bien-être au travail, qui comporte un certain nombre de mesures en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du télétravail et d'un mode de vie sain pour tous les membres du personnel; prend acte des efforts soutenus déployés par l'Institut pour améliorer l'environnement de travail en 2022 en combinant respect et intégrité, esprit d'équipe et coopération entre les unités afin de renforcer la compréhension et l'adhésion du personnel en ce qui concerne la tolérance zéro de l'Institut à l'égard du harcèlement moral et sexuel; prend également acte des mesures prises par l'Institut pour soutenir le personnel, telles que l'extension des possibilités de télétravail pour les situations personnelles documentées ou le remboursement des séances de psychothérapie du personnel non statutaire;

Passation de marchés

16. relève avec inquiétude l'observation figurant dans le rapport de la Cour concernant un contrat-cadre pour lequel le paiement par l'Institut en 2022 d'un montant de 25 571,18 EUR (sur un total de 511 296 EUR versé au titre de ce contrat) pour la catégorie «dépenses imprévues» a été jugé irrégulier en raison du fait que cette catégorie de coûts n'était pas reprise dans le contrat-cadre; se félicite du fait que l'Institut ait introduit une modification formelle du contrat-cadre définissant le pourcentage du budget assigné aux dépenses imprévues et la finalité de l'utilisation de celles-ci;

([3]) Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 11 novembre 2021, UAB «Manpower Lit»/E.S. e.a., C-948/19, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

17. prend acte d'une autre observation du rapport de la Cour selon laquelle une procédure auditée, procédure négociée avec au moins trois candidats d'une valeur inférieure à 60 000 EUR, est irrégulière, de même que le marché qui en résulte; relève néanmoins, à propos de cette dernière observation, qu'en 2022, aucun paiement n'a été effectué au titre de ce marché; invite l'Institut à remédier aux lacunes de son contrôle interne dans le domaine des marchés publics;

Prévention et gestion des conflits d'intérêts et transparence

18. prend acte des mesures prises par l'Institut et des efforts qu'il déploie actuellement pour garantir la transparence, la prévention et la gestion des conflits d'intérêts ainsi que la protection des lanceurs d'alerte; relève en particulier que l'Institut prévient et gère les conflits d'intérêts en menant un travail de sensibilisation et en contrôlant la validité des déclarations d'intérêts signées par son conseil d'administration, son encadrement supérieur et son personnel participant aux procédures de recrutement et de passation de marchés; relève en outre que l'Institut a mis à jour sa politique en matière de conflits d'intérêts en 2023 pour tenir compte des recommandations sur le «pantouflage» formulées par la Cour dans son rapport d'audit 2021 sur les agences décentralisées de l'Union et figurant dans d'autres rapports ou études pertinents publiés par l'autorité de décharge et le Médiateur européen; invite la Cour à inclure la nouvelle politique de l'Institut en matière de gestion des conflits d'intérêts dans ses futurs plans d'audit;

19. note que l'Institut a publié, sur son site internet, le CV et la déclaration d'intérêts de sa directrice et des membres de son conseil d'administration; rappelle l'importance de la publication des CV et des déclarations d'intérêts; invite l'Institut à publier sans délai ses réunions avec des représentants d'intérêts et à communiquer à l'autorité de décharge des informations concernant la page web sur laquelle ces réunions sont publiées;

Contrôle interne

20. se félicite des mesures prises par l'Institut en 2022 pour renforcer son système de contrôle interne; note, dans ce contexte, que l'Institut a bien progressé dans la réalisation de ses activités liées au contrôle interne et à l'audit, telles que la mise en œuvre des recommandations ou observations formulées par la Cour et le service d'audit interne (SAI) dans leurs rapports d'audit de 2021 et les actions et mesures définies dans la stratégie antifraude de l'Institut pour la période 2021-2023; se félicite du fait que ces actions et mesures comprennent l'organisation de formations sur la prévention des fraudes, la sensibilisation par la création d'une page intranet consacrée à la lutte contre la fraude ainsi que des contrôles spécifiques et des évaluations des risques de fraude;

21. note que le SAI a procédé à une évaluation spécifique du système de contrôle interne de l'Institut en 2022; souligne en outre les résultats de cette évaluation, qui a mis en évidence quatre insuffisances d'importance modérée liées aux composantes I (environnement de contrôle), III (activités de contrôle) et IV (information et communication) et une insuffisance d'importance majeure au niveau de la composante III, ainsi que la nécessité d'améliorer ou d'améliorer de façon significative divers principes (4, 10, 11 et 13); invite l'Institut à informer l'autorité de décharge des progrès accomplis pour donner suite aux conclusions du SAI;

22. observe qu'une deuxième évaluation externe indépendante de l'Institut a été publiée en 2022; note, dans ce contexte, que le conseil d'administration de l'Institut a adressé à la Commission une lettre contenant des recommandations concernant le forum d'experts de l'Institut, le fonctionnement du conseil d'administration et les questions de personnel; comprend, d'après cette lettre, que la mise en œuvre de ces recommandations pourrait nécessiter une modification du règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil ([5]) portant création de l'Institut; invite la Commission à aider l'Institut dans l'analyse de suivi et les discussions concernant les résultats de cette évaluation externe;

23. félicite l'Institut d'avoir pris les mesures nécessaires en ce qui concerne les observations de la Cour de 2021, qui ont toutes été considérées comme closes par la Cour;

Autres observations

24. note que l'Institut a signé en 2022 un nouveau contrat de bail de dix ans pour ses locaux de Vilnius; souligne en outre que le bureau de liaison de Bruxelles a commencé ses activités en 2022 et qu'il a contribué à renforcer la visibilité de l'Institut en tant que partie prenante;

([5]) Règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (JO L 403 du 30.12.2006, p. 9).

25. se félicite de l'engagement pris par l'Institut de numériser ses procédures de passation de marchés grâce à l'intégration de l'outil de gestion des marchés publics, qui devrait être achevée au dernier trimestre de 2023; relève que, selon les réponses de l'Institut aux questions de la commission du contrôle budgétaire du Parlement, il a mis à jour sa politique de cybersécurité en 2022 afin de renforcer les mesures de sécurité; rappelle qu'il importe de mettre à jour régulièrement les dispositions relatives aux audits de cybersécurité, aux tests et aux évaluations des risques informatiques;

26. constate que l'Institut a encore amélioré sa visibilité publique et sa présence en ligne en lançant plusieurs campagnes et en organisant des événements tels que: la campagne #SafeSpaces, qui montre, entre autres, comment la cyberviolence nuit à la sécurité des femmes et des filles; et le premier forum de l'Institut sur l'égalité entre les hommes et les femmes, avec des sessions ouvertes au public accessibles via la diffusion en direct ou sous forme d'enregistrements;

27. insiste sur l'importance de son rapport sur les féminicides publié en 2022 intitulé «Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment» (Indicateurs sur les féminicides: étude pilote de la disponibilité des données et de l'évaluation de la faisabilité) et encourage l'Institut à poursuivre sa campagne visant à accroître la visibilité du féminicide dans les politiques nationales et à mettre en évidence les avantages potentiels d'une reconnaissance en tant qu'infraction pénale distincte;

28. renvoie, pour d'autres observations de nature horizontale accompagnant la décision de décharge, à sa résolution du 11 avril 2024 ([6]) sur la performance, la gestion financière et le contrôle des agences.

([6]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2024)0280.