RÉSOLUTION (UE) 2020/1918 DU PARLEMENT EUROPÉEN

du 14 mai 2020

contenant les observations qui font partie intégrante de la décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Agence de soutien à l'ORECE (avant le 20 décembre 2018: Office de l'Organe des régulateurs européens des communications électroniques) pour l'exercice 2018

LE PARLEMENT EUROPÉEN,

— vu sa décision concernant la décharge sur l'exécution du budget de l'Agence de soutien à l'ORECE pour l'exercice 2018,

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

— vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0050/2020),

A. considérant que, selon l'état des recettes et des dépenses ([1]), le budget définitif de l'Agence de soutien à l'ORECE (ci-après dénommée «Agence») pour l'exercice 2018 s'établissait à 4 331 000 EUR, soit une hausse de 2,00 % par rapport à 2017; que l'ensemble du budget de l'Agence provient du budget de l'Union ([2]);

B. considérant que, dans son rapport sur les comptes annuels de l'Agence relatifs à l'exercice 2018 (ci-après dénommé «rapport de la Cour»), la Cour des comptes (ci-après dénommée «Cour») affirme avoir obtenu des assurances raisonnables que les comptes annuels de l'Agence étaient fiables et que les opérations sous-jacentes étaient légales et régulières;

Gestion budgétaire et financière

1. constate que les efforts de suivi du budget au cours de l'exercice 2018 se sont traduits par un taux d'exécution budgétaire de 99,85 %, ce qui représente une baisse de 0,09 % par rapport à 2017; constate également que le taux d'exécution des crédits de paiement s'élevait à 82,68 %, soit une baisse de 4,24 % par rapport à 2017;

2. constate avec préoccupation que l'Agence a connu un taux élevé de rotation du personnel, faisant peser un risque sur la mise en œuvre de son programme de travail; relève que, dans le cadre des techniques d'atténuation des risques, le comité de gestion a demandé l'établissement d'une liste de réserve pour 75 % de l'ensemble des profils professionnels afin de maintenir le taux de vacance en-dessous de 15 %; relève en outre qu'à la suite de la création de nouveaux postes destinés à répondre au nouveau mandat de l'Agence établi par le règlement (UE) 2018/1971, l'Agence est parvenue à assurer le recrutement accéléré de trois nouveaux membres du personnel pris sur les listes de réserve existantes;

Performance

3. note que l'Agence utilise plusieurs types de mesures comme indicateurs de performance clés pour évaluer la valeur ajoutée de ses activités et améliorer sa gestion budgétaire;

4. constate que l'Agence a bénéficié d'un support informatique amélioré comprenant l'utilisation de technologies de l'information et de la communication spécialisées et de services de sécurité informatique;

5. relève avec préoccupation que l'Agence ne partage pas de ressources avec d'autres agences en raison des ressources propres limitées dont elle dispose; relève néanmoins qu'en 2014, l'Agence a signé un accord de niveau de service avec l'ENISA en vue du partage de ressources dans le domaine des contrôles internes; note que l'ENISA a mis fin à cet accord le 1er janvier 2020 à la suite de changements dans la structure de l'ENISA en raison de son nouveau mandat élargi; constate avec satisfaction que l'Agence a lancé un projet commun pour le partage d'infrastructures et d'autres projets informatiques avec plusieurs entreprises communes et d'autres agences de l'Union; salue cette initiative et demande instamment à l'Agence de continuer à étudier des manières d'externaliser ses missions et de coopérer avec d'autres institutions et organismes de l'Union en ce qui concerne les tâches qui se recoupent;

([1]) JO C 108 du 22.3.2018, p. 157.
([2]) JO C 108 du 22.3.2018, p. 158.

6. constate que, d'après le rapport de la Cour, l'Agence a lancé un appel d'offres en 2018 en vue de la conclusion d'un contrat-cadre et que le marché a été attribué sans qu'aucune explication n'ait été demandée au soumissionnaire retenu concernant son offre anormalement basse; relève que, dans la réponse de l'Agence, celle-ci indique que, jusqu'en 2018, elle ne disposait pas d'orientations distinctes concernant les offres anormalement basses, mais constate avec satisfaction que l'Agence a intégré une définition des offres anormalement basses dans son manuel interne relatif à la passation des marchés; invite l'Agence à demander les raisons des offres anormalement basses et à les analyser afin de garantir la viabilité de telles offres;

7. encourage l'Agence à poursuivre la numérisation de ses services;

Politique du personnel

8. note qu'au 31 décembre 2018, le tableau des effectifs était pourvu à 100 % avec 14 agents temporaires engagés sur les 14 agents temporaires autorisés au titre du budget de l'Union (contre 14 postes autorisés en 2017); que, de surcroît, neuf agents contractuels et quatre experts nationaux détachés ont travaillé pour l'Agence en 2018;

9. relève avec préoccupation que l'Agence est tributaire de ressources externes et d'une seule entreprise, ce qui génère un risque pour la continuité des activités; note avec inquiétude que l'Agence ne dispose pas de la masse critique de personnel et de compétences; invite la Commission à proposer à l'autorité budgétaire une répartition adéquate des ressources;

10. constate avec satisfaction qu'à la fin de l'année 2018, l'équilibre entre les hommes et les femmes a presque été atteint parmi les membres du personnel (52 % de femmes et 48 % d'hommes) et a été atteint dans l'encadrement intermédiaire (50 % de femmes et 50 % d'hommes) et note qu'un bon équilibre géographique a été atteint, puisque l'Agence emploie des ressortissants de 13 États membres; s'inquiète toutefois du fait qu'au niveau des membres du conseil d'administration, l'équilibre entre les hommes et les femmes n'a pas été atteint, avec seulement cinq femmes sur 28 membres; demande à cet égard à la Commission et aux États membres de tenir compte de l'importance de garantir l'équilibre des genres lors de la nomination des membres du conseil d'administration;

11. note avec inquiétude qu'en 2017, la période d'emploi au sein de l'Agence n'était en moyenne que de 2,7 ans, ce qui se traduit par un taux élevé de rotation du personnel; comprend que l'Agence peine à attirer des professionnels, notamment en raison du faible coefficient correcteur de salaire du pays d'accueil (74,9 %); souligne que le taux élevé de rotation du personnel met en évidence d'éventuels problèmes posés par la politique de l'Agence en matière de pantouflage; invite l'Agence à reconsidérer sa politique de pantouflage; se déclare préoccupé par le fait que la réduction des emplois autorisés au titre du budget de l'Union ces dernières années ainsi que l'assignation de tâches supplémentaires acquises aient accru la charge de travail du personnel de l'Agence; souligne que cette situation peut présenter des risques pour la mise en œuvre de ses programmes de travail; note que l'Agence travaille à l'amélioration des conditions d'emploi de son personnel et qu'en 2018, elle a entamé la mise en œuvre d'un plan d'action à caractère social; invite l'Agence à définir avec les autorités lettones de nouvelles possibilités d'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel en vue de la conclusion d'un nouvel accord de siège;

12. relève avec inquiétude que, selon le rapport de la Cour des comptes, l'Agence a signé le 4 mai 2018 un contrat-cadre avec une entreprise pour la fourniture de services de soutien administratif et de secrétariat pour une durée de quatre ans et un montant maximal de 433 000 EUR (paiements de 2018: 27 655 EUR) et qu'à partir de juin 2018, en moyenne quatre employés de cette entreprise travaillaient à l'Agence en sus des 27 employés de cette dernière; souligne que le recours à ce contrat de services pour la mise à disposition de travailleurs n'est pas conforme à la réglementation de l'Union en matière sociale et d'emploi et qu'il expose l'Agence à des risques sur le plan juridique et pour sa réputation; demande à l'Agence de remédier à la situation et de faire rapport à l'autorité de décharge;

13. relève que l'Agence a signé un contrat-cadre avec une entreprise pour la fourniture de services administratifs et de secrétariat, mais rappelle que le prêt d'employés n'est autorisé que dans le cadre de contrats avec des entreprises de travail intérimaire agréées et conformément aux dispositions de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil ([3]) ainsi qu'aux règles spécifiques adoptées par les États membres; constate avec préoccupation que le recours à ce contrat de services n'est pas conforme à la réglementation de l'Union en matière sociale et d'emploi; prend acte de la réponse de l'Agence, qui indique qu'à la suite d'une procédure d'appel d'offres ouverte, l'Agence a conclu un contrat-cadre pour la fourniture de services administratifs et de secrétariat, lesquels sont garantis pour la durée du contrat, à la différence du recours aux travailleurs intérimaires; relève que, conformément au cahier des charges annexé au contrat-cadre, le contractant est tenu de respecter le cadre juridique national et européen applicable;

Marchés publics

14. relève que, d'après le rapport de la Cour, à la fin de 2017, l'Agence avait mis en place la publication électronique des appels d'offres pour certaines procédures, mais pas encore la facturation électronique et la soumission électronique; relève que, d'après la réponse de l'Agence, à la suite de la signature, en 2018, d'un protocole d'accord relatif à e-PRIOR entre l'Agence et la direction générale de l'informatique de la Commission, un module d'e-PRIOR pour la soumission des offres par voie électronique a été déployé pour l'Agence;

Prévention et gestion des conflits d'intérêts et transparence

15. prend acte des mesures prises par l'Agence et des efforts qu'elle déploie actuellement pour garantir la transparence ainsi que la prévention et la gestion des conflits d'intérêts; souligne toutefois avec préoccupation que les CV des membres du conseil d'administration ne sont pas publiés sur son site internet; relève que le conseil d'administration a entamé la révision de sa politique existante fixant les règles de prévention et de gestion des conflits d'intérêts et qu'il envisage d'obliger ses membres à joindre à leur déclaration d'intérêts un CV qui sera publié sur le site internet de l'Agence;

Contrôles internes

16. reconnait que l'Agence a finalement adopté, le 7 décembre 2018, ses orientations relatives aux lanceurs d'alerte;

17. note que l'Agence a entrepris un exercice interne d'évaluation de ses systèmes de contrôle interne en 2018, concluant qu'ils ont été effectivement mis en œuvre;

18. relève qu'en 2018, le service d'audit interne de la Commission a publié un rapport d'audit sur la planification, l'établissement du budget, le suivi des activités et l'établissement de rapports au sein de l'Agence, lequel a été suivi d'un plan de mesures correctives;

Autres commentaires

19. note que l'Agence a procédé à une analyse de l'impact probable de la décision du Royaume-Uni de se retirer de l'Union et qu'elle a défini les mesures d'atténuation nécessaires; relève que l'Agence ne compte aucun membre de son personnel ayant uniquement la nationalité britannique et que, dès lors, il n'existe aucun risque en matière de ressources humaines;

20. invite l'Agence à s'attacher à diffuser auprès du grand public les résultats de ses recherches et à s'adresser au public par l'intermédiaire des réseaux sociaux et d'autres médias;

o

o o

21. renvoie, pour d'autres observations de nature horizontale accompagnant la décision de décharge, à sa résolution du 14 mai 2020 ([4]) sur la performance, la gestion financière et le contrôle des agences.

([3]) 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).

([4]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2020)0121.