RÉSOLUTION (UE) 2020/1985 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 général de l'Union européenne pour l'exercice 2018, 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 2018, section VI — Comité économique et social européen,

— vu l'exposé à huis clos de l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) devant la commission du contrôle budgétaire du Parlement du 3 février 2020 sur les résultats de l'enquête menée par l'OLAF sur le Comité économique et social européen,

— vu le rapport du Médiateur européen sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'Union européenne SI/2/2018/AMF,

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

— vu le rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0078/2020),

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 de la conclusion de la Cour des comptes (ci-après «la Cour») selon laquelle les paiements concernant les dépenses administratives du Comité économique et social européen (ci-après «le Comité») pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 étaient, dans leur ensemble, exempts d'erreur significative et que les systèmes de surveillance et de contrôle examinés étaient efficaces;

2. note que, de juillet à novembre 2018, l'Office européen de lutte anti-fraude (OLAF) a reçu, de la part de cinq sources différents, des accusations de harcèlement concernant un membre chevronné du Comité, président du groupe des employeurs (groupe I) depuis avril 2013, et que l'OLAF a décidé d'ouvrir une enquête le 6 novembre 2018;

3. note qu'un cas de harcèlement a été signalé en 2018 au moyen de la procédure officielle (article 24 du statut et article 12, paragraphe 1, de la décision du Comité sur la prévention du harcèlement); rappelle que l'enquête administrative est terminée et qu'une sanction disciplinaire minimale a été infligée à la personne qui en était accusée bien que toutes les possibilités de recours n'aient pas encore été épuisées; relève que trois cas de harcèlement supplémentaires présentant, dans une certaine mesure, des liens entre eux ont été signalés en 2018 par l'intermédiaire de sept rapports de lanceurs d'alerte; observe que deux enquêtes administratives ont été lancées et que ces questions ont été transmises à l'OLAF en janvier 2019;

4. note que le 17 janvier 2020, l'OLAF a remis son rapport et ses recommandations au président du Comité, comme le prévoit l'accord de coopération entre le Comité et l'OLAF; se dit préoccupé par le fait que l'OLAF a conclu au harcèlement à l'encontre de deux membres du personnel, à un comportement inapproprié (faute grave) contre un membre du personnel et un membre du Comité ainsi qu'à une faute à l'égard d'autres membres du personnel, et qu'il a également décidé de saisir les autorités belges;

5. déplore les conclusions de l'OLAF en ce qui concerne le harcèlement moral, la faute grave et le comportement inapproprié du président du groupe I à l'égard de ses subordonnés constatés entre 2013 et 2018; souligne qu'en vertu du droit belge, le harcèlement constitue une infraction pénale; relève en outre qu'il y a eu infraction à l'article 4 du code de conduite des membres du Comité relatif à la dignité, et que ce comportement n'est pas compatible avec les valeurs de l'Union de respect et de protection de la dignité humaine sur le lieu de travail prévues par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; invite le Comité à faire rapport en temps utile à l'autorité de décharge sur les suites qu'il a réservées aux recommandations de l'OLAF;

6. s'attend à ce que d'ici septembre 2020 le Comité informe dûment l'autorité de décharge des mesures prises pour donner suite aux recommandations de l'OLAF et pour sanctionner ces actes répréhensibles;

7. invite le Comité à appliquer systématiquement et immédiatement l'article 8 de son code de conduite, à savoir en lançant la procédure prévue à l'égard des personnes concernées et en saisissant rapidement le comité consultatif sur la conduite des membres;

8. souligne sa préoccupation en ce qui concerne l'environnement de travail actuel au sein du Comité, notamment au sein du groupe I, et invite le Comité à prendre les mesures voulues pour mettre en place l'environnement respectueux et fiable qui est nécessaire au bien-être personnel et au développement professionnel du personnel; rappelle par ailleurs au Comité qu'un mauvais environnement de travail provoque inefficacité, stress et chute de la productivité;

9. relève que le 22 janvier 2020, le groupe I a procédé à l'élection de son président actuel comme candidat au poste de président du Comité à compter d'octobre 2020, lorsque la présidence du Comité sera assurée par le groupe I pour une période de deux ans et demi;

10. rappelle le rapport SI/2/2018/AMF du Médiateur européen sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'Union européenne, qui indique, à propos du personnel de haut rang, «que les personnes sont particulièrement vulnérables au harcèlement lorsqu'il existe une inégalité de pouvoir entre les parties concernées. Cette situation peut être atténuée par des règles plus strictes pour le personnel de haut rang, qui n'est pas soumis au statut, comme les commissaires, les juges, les membres de la Cour des comptes, les membres du Comité économique et social, etc. Il pourrait notamment s'agir de mesures disciplinaires plus sévères, comme la mise à la retraite obligatoire ou la suppression des droits à pension. Le personnel de haut rang devrait être pleinement informé au début de son mandat, puis à intervalles réguliers, de l'ensemble des règles et des mesures relatives au harcèlement.»;

11. demande au Comité de mettre en place et en œuvre un plan d'action visant à prévenir et à combattre activement le harcèlement sur le lieu de travail, à sensibiliser au harcèlement et à promouvoir une culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement;

12. invite le Comité à améliorer les mesures permettant au personnel de déposer des plaintes officielles pour harcèlement, à organiser régulièrement des formations à l'intention des personnes de confiance et à constituer une réserve d'enquêteurs indépendants auquel le Comité peut faire appel lors des enquêtes officielles sur les affaires de harcèlement;

13. note avec satisfaction les exemples de bonnes pratiques dans la politique de lutte contre le harcèlement de la Cour, qui prévoit des mesures disciplinaires fortes pour les membres coupables, telles que la mise à la retraite forcée ou le déni des droits à pension, et invite le Comité à suivre ces exemples;

14. regrette, à titre de remarque générale, que le chapitre 10 «Administration» du rapport annuel de la Cour soit relativement limité dans sa portée et ses conclusions, même si la rubrique 5 «Administration» du cadre financier pluriannuel est considéré comme étant à faible risque;

15. constate que la Cour a sélectionné, pour tous les organes et institutions de l'Union, un échantillon de 45 opérations relevant de la rubrique 5 «Administration» du CFP; relève que l'échantillon a été conçu pour être représentatif de l'éventail des dépenses relevant de la rubrique 5, laquelle représente 6,3 % du budget de l'Union; constate que, d'après les travaux de la Cour, les dépenses de fonctionnement présentent un risque faible; estime toutefois insuffisant le nombre d'opérations sélectionnées par rapport aux «autres institutions» et demande à la Cour d'augmenter le nombre d'opérations à examiner de 10 % au moins;

16. constate qu'en 2018, le budget du Comité s'élevait à 135 630 905 EUR, contre 133 807 338 EUR en 2017, ce qui représente une augmentation de 1,36 %; constate un taux global d'exécution de 98,66 % (contre 96,5 % en 2017 et 97,2 % en 2016);

17. se félicite de la bonne gestion financière et de la prudence dont le Comité a globalement fait preuve au cours de l'exercice 2018; se réjouit du fait que le taux d'engagement était de 98,94 % pour le titre 1 «Dépenses concernant les personnes liées au Comité» et de 97,97 % pour le titre 2 «Immeubles, matériel et dépenses diverses»;

18. observe avec préoccupation que les crédits définitifs des frais et indemnités de voyage des membres augmentent légèrement et passent à 20 247 625 EUR en 2018 (contre 19 819 612 EUR en 2017 et 19 561 194 EUR en 2016), malgré la diminution du nombre de réunions; reconnaît que les crédits non utilisés connexes ne représentent que 1,05 %;

19. salue la décision n° 2018/C 466/02 du Comité du 10 décembre 2018, selon laquelle les membres du Comité se voient rembourser, sur présentation des documents justificatifs adéquats, le coût réel de leurs titres de transport jusqu'à un montant maximal correspondant à celui du tarif aérien de la classe affaires au rabais (de préférence la classe économique ou une catégorie semblable); constate que le système actuellement en vigueur, qui se fonde sur les coûts réels, est conforme à la décision pertinente du Conseil ainsi qu'au système en vigueur au sein du Parlement; apprécie que le Comité encourage le transport collectif tel que les bus publics ou le covoiturage et qu'il loue des cars lorsqu'il s'avère qu'il s'agit de la solution la plus rentable;

20. note qu'en 2018, le groupe budgétaire du Comité s'est notamment attaché à évaluer les possibilités de contrôle des dépenses et d'amélioration des prévisions pour le poste budgétaire relatif aux frais et indemnités de voyage des membres et qu'en conséquence, un appel d'offres intitulé «Analyse et proposition d'amélioration du système actuel de projection des dépenses liées au remboursement des frais des membres du CESE, des délégués et des experts» a été lancé en octobre 2018; demande au Comité d'informer la commission du contrôle budgétaire du Parlement de tous les résultats obtenus en la matière;

21. observe que les crédits reportés (8 204 796 EUR) de 2018 à 2019 (contre 9 232 069 EUR de 2017 à 2018) représentent 6,05 % du total des crédits et concernent une nouvelle fois essentiellement les lignes budgétaires «Membres de l'institution et délégués», «Immeubles» et «Informatique»; regrette que de nombreux crédits automatiquement reportés de 2017 à 2018 aient été largement surestimés; rappelle au Comité qu'il est essentiel de procéder à une correction réaliste du budget en fonction des besoins réels; rappelle qu'une surestimation excessive ou une sous-estimation excessive témoigne d'une mauvaise programmation budgétaire et suppose une pression négative sur la prudence et la bonne gestion financière;

22. souligne que le budget du Comité est strictement administratif; relève que le Comité a uniquement évalué la façon d'appliquer les principes de budgétisation axée sur les performances aux crédits administratifs; salue l'initiative du Comité consistant à collaborer avec d'autres institutions afin d'établir un ensemble de lignes directrices interinstitutionnelles relatives à la mise en œuvre d'une budgétisation axée sur les performances pour les institutions qui n'ont que des dépenses administratives;

23. reconnaît qu'en 2018, une décision relative aux normes de contrôle interne a été mise à jour afin d'officialiser l'existence d'un processus de contrôle interne au sein du Comité, qui comprend la désignation d'un coordonnateur du contrôle interne; note que le Comité a lancé un exercice de conformité vis-à-vis des 16 normes de contrôle interne par l'intermédiaire d'un questionnaire ad hoc, suivi d'un rapport, sur la base duquel l'ordonnateur a défini un catalogue de mesures à appliquer en 2019 en vue d'améliorer davantage le respect des normes de contrôle interne; se félicite des formations et des actions de sensibilisation mises en place dans ce contexte;

24. relève que les salaires représentent environ la moitié du budget du Comité; se félicite de l'audit interne du paiement des salaires mené à bien en 2018 en vue de confirmer l'amélioration des procédures depuis l'audit réalisé en 2010; observe que cet audit a conclu que le processus de paiement des salaires est stable et ne présente aucun risque excessif; prend note du plan d'action convenu, dont une partie a déjà été mise en œuvre à la fin de l'année 2018 et dont les autres éléments devaient être mis en œuvre avant la fin de l'année 2019;

25. observe qu'en 2018, le Comité a adopté un total de 215 avis et rapports (contre 155 en 2017); salue les efforts accomplis pour améliorer son efficacité globale; se félicite tout particulièrement des efforts déployés, notamment en 2018, pour aboutir à une vision afin de définir le futur environnement informatique du Comité de façon que celui-ci soit compatible avec une administration moderne et d'envisager un Comité numérisé, axé sur les utilisateurs et fondé sur les données pour les dix prochaines années; note qu'actuellement, seuls 3 % du budget du Comité sont consacrés aux produits informatiques; note que la mise en œuvre de la stratégie numérique du Comité requerra des ressources supplémentaires;

26. souligne que l'intelligence artificielle modifiera le marché de l'emploi et supprimera une bonne partie des emplois actuels; encourage le Comité à suivre la question de près; soutient les travaux sur l'intelligence artificielle menés par le Comité sous la forme d'un avis et de l'organisation d'un premier sommet des acteurs de l'intelligence artificielle avec la Commission en juin 2018 afin de souligner l'importance, pour l'Union, de veiller à ce que l'intelligence artificielle soit sûre, objective et conforme aux valeurs de l'Union;

27. salue l'action du Comité pour améliorer la protection des données et la cybersécurité du Comité; salue également la coopération avec l'équipe d'intervention en cas d'urgence informatique pour les institutions, organes et agences de l'Union européenne (CERT-EU) ainsi que la participation active au sous-groupe «sécurité» du comité interinstitutionnel pour l'informatique (CII);

28. souligne qu'un accord de niveau de service entre la Commission et le Comité concernant les ressources humaines, y compris en matière de formation, a été conclu en 2018 et a permis d'accroître la transparence et la prévisibilité des coûts liés à la formation aux TI, conformément aux exigences de la résolution du Parlement sur la décharge 2017 ([1]); relève cependant avec inquiétude que les avantages découlant de cette amélioration de la transparence sont en partie contrebalancés par une augmentation substantielle des prix pratiqués par la Commission et demande au Comité d'analyser la situation en concertation avec la Commission afin d'y apporter des améliorations;

29. souligne que le tableau des effectifs approuvé par l'autorité budgétaire a confirmé que le nombre de postes était passé de 665 en 2017 à 668 en 2018 (contre 727 en 2013); reconnaît qu'il est nettement plus difficile d'absorber une réduction de 5 % appliquée à un tableau des effectifs relativement réduit en raison de la nécessité de conserver certaines fonctions clés pour assurer la continuité des activités, et que les institutions de petite taille doivent consentir davantage d'efforts pour appliquer un tel taux de réduction global;

30. prend acte des mesures visant à appliquer la décision de 2016 relative aux lanceurs d'alerte, comme l'adoption d'une décision interne sur les conseillers en éthique; reconnaît que trois membres du personnel supplémentaires ont été sélectionnés en 2018 pour intégrer l'équipe active de conseillers qualifiés; observe que les conseillers en éthique sont chargés de conseiller et d'aider les membres du personnel afin de permettre à ces derniers de satisfaire à leurs obligations de la meilleure manière possible en ce qui concerne le signalement des fautes graves («lanceurs d'alerte», conformément à la résolution du Parlement sur la décharge 2016 ([2]));

31. relève avec préoccupation que le nombre de demandes d'assistance adressées aux conseillers éthiques est passée de 25 en 2017 à 42 en 2018 et souligne avec une préoccupation particulière que 33 de ces demandes émanaient de femmes alors que le nombre de demandes émanant d'hommes, neuf au total, est resté stable;

32. prend acte des différentes mesures mises en place pour renforcer l'efficacité de la politique de lutte contre le harcèlement, telles que la formation à des questions spécifiques, la mise en réseau des conseillers-confidents et le suivi régulier par un conseiller externe; relève qu'une révision de la décision en vigueur concernant le harcèlement est à l'étude pour améliorer les synergies avec d'autres réglementations pertinentes, comme celle sur les lanceurs d'alerte; prend acte de l'instauration d'un cours d'éthique et d'intégrité obligatoire pour tous les membres du personnel, qui présente les règles de conduite sur le lieu de travail, notamment en définissant la notion de harcèlement et en expliquant comment y faire face; regrette vivement que toutes ces mesures n'aient pas permis d'éviter les cas de harcèlement rapportés ni de protéger les victimes; rappelle au Comité qu'une protection préventive, réelle et urgente de toutes les victimes et lanceurs d'alerte (notamment contre les menaces, le chantage et les tentatives de corruption) doit faire partie des grandes priorités de ces mesures; invite le Comité à renforcer et à améliorer les mesures prises jusqu'à présent et, par-dessus tout, à protéger efficacement toutes les victimes; demande au Comité de faire rapport à la commission du contrôle budgétaire du Parlement sur la question;

33. note avec satisfaction la coopération entre le Comité et l'OLAF; observe que les deux institutions ont signé, en 2016, des arrangements administratifs qui déterminent la procédure à suivre pour le traitement des cas de fraude; note par ailleurs qu'en juillet 2019, le président et le secrétaire général du Comité ont rencontré le directeur général de l'OLAF afin de créer de meilleures synergies et d'assurer un échange d'informations plus efficace;

34. observe que, pour la première fois, le nouveau code de conduite applicable aux membres, qui est annexé au nouveau règlement intérieur du Comité entré en vigueur en mars 2019, prévoit des sanctions pour les membres impliqués dans une situation où un membre manque à ses obligations conformément au code de conduite; déplore que ces sanctions ne soient ni suffisamment sévères ni conformes aux recommandations du Médiateur européen; rappelle que l'utilisation des fonds de l'Union pour défendre la réputation de l'institution ou des membres de l'institution condamnés par la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après «la Cour de justice») ou par des tribunaux des États membres constitue un détournement de fonds publics et rappelle que les services juridiques des institutions ont uniquement pour but de défendre l'institution et non les intérêts de particuliers; invite le Comité à renforcer d'urgence le code de conduite des membres afin d'y ajouter notamment des sanctions plus efficaces et plus dissuasives; observe qu'un comité consultatif sur la conduite des membres a été mis en place et que ce comité a pour mission de conseiller tout membre qui en fait la demande au sujet de l'interprétation et de l'application du code de conduite et des violations présumées du code de conduite en conseillant le président du Comité quant aux mesures envisageables; recommande vivement de proposer des formations sur le harcèlement à tous les membres, comme cela a été le cas au Parlement depuis le début de la législature actuelle;

([1]) JO L 249 du 27.9.2019, p. 118.
([2]) JO L 248 du 3.10.2018, p. 134.

35. rappelle que la commission du contrôle budgétaire du Parlement souhaite être régulièrement informée des avancées concernant le cadre de déontologie et d'intégrité du Comité; salue le lancement, en 2018, des préparatifs en vue de la campagne «Respect@work», destinée à encourager des relations respectueuses entre tous sur le lieu de travail, ce qui alimentera, entre autres, une révision du cadre de déontologie et d'intégrité en 2019; invite le Comité à faire rapport à ce sujet dans le prochain rapport annuel d'activité;

36. rappelle que le service juridique du Comité a été considérablement affaibli pendant quatre ans à partir de mars 2010, lorsque son chef a été démis de ses fonctions avec effet immédiat après avoir dénoncé de graves irrégularités et des pressions illégales de la part du secrétaire général de l'époque; rappelle également que ce poste a été vacant pendant trois ans et demi, que le Tribunal de la fonction publique européenne a condamné le Comité dans cette affaire (arrêt dans l'affaire F-41/10 RENV Bermejo Garde/Comité économique et social européen ([3])), que le Comité a dû payer plus de 100 000 EUR et que ce n'est qu'en 2014 qu'un nouveau chef du service juridique a été nommé et que le service juridique a été renforcé de cinq juristes;

37. se dit vivement préoccupé par les modifications récentes susceptibles d'affaiblir à nouveau le service juridique du Comité, notamment par le fait que, depuis le 1er janvier 2020, il est le seul service juridique des institutions de l'Union à être directement rattaché au secrétaire général, que, depuis septembre 2019, il a perdu un de ses cinq juristes permanents, que certains membres de son personnel, dont le chef d'unité, ont été intégrés à la mobilité au lieu d'être considérés comme du personnel spécialisé, comme c'est le cas dans les autres institutions, et qu'il a connu une baisse drastique du nombre de consultations officielles;

38. souligne l'importance de disposer d'un service juridique solide et indépendant, sachant que, depuis leur création, les institutions de l'Union se sont dotées d'un service juridique interne dont le rôle premier est le conseil juridique ainsi que la représentation et la défense devant la Cour de justice; invite dès lors le Comité à faire en sorte que son service juridique dispose de personnel en nombre suffisant pour mener à bien ses missions et qu'il soit en mesure de préserver son indépendance; invite le Comité à supprimer toutes les mesures susceptibles d'affaiblir le service juridique dans l'exercice des activités et des missions qui sont les siennes; rappelle par ailleurs au Comité qu'il importe de consulter le service juridique à propos des décisions du Comité afin de s'assurer qu'elles sont conformes à la loi et d'éviter de commettre des erreurs graves et de s'engager, en conséquence, dans des procédures juridiques longues et coûteuses;

39. regrette vivement les accusations publiques qui ont fait suite à la procédure de recrutement du nouveau secrétaire général du Comité; prend acte des arguments avancés par le secrétaire général dans les réponses aux questions du Parlement relatives à la décharge 2018; souligne qu'il importe d'assurer une transparence totale à tous les stades de la procédure (publication, sélection, nomination et entrée en fonction), sans aucune exception, comme le prévoient le règlement intérieur du Comité et le statut des fonctionnaires, afin que tous soient respectés et afin d'éviter tout risque de réputation, non seulement pour le Comité mais pour toutes les institutions de l'Union;

40. salue les efforts déployés par le Comité pour améliorer sa visibilité, aussi bien en consolidant ses relations avec les médias qu'en mettant l'accent sur la communication en ligne afin de continuer à éliminer les obstacles liés à la langue et au handicap; souligne, en ce qui concerne la communication sur les médias sociaux, la politique de formation connexe et les sessions de coaching personnalisé sur demande accessibles à la fois aux membres et au personnel du Comité; constate une légère baisse du nombre de communiqués de presse publiés en 2018 (environ 60, contre 70 en 2017) dans le cadre de la stratégie visant à développer le format des «web stories» afin de privilégier une communication plus ciblée sur les thèmes les plus importants pour le Comité; demande au Comité de faire rapport au Parlement sur ses expériences dans ce domaine;

41. note que le Comité a organisé un vaste éventail d'activités de communication pour célébrer son 60e anniversaire en mai 2018; se félicite que le Comité ait accueilli 9 419 visiteurs en 2018 (contre 7 820 en 2017) et que la traditionnelle Journée portes ouvertes du 5 mai ait attiré 2 888 visiteurs supplémentaires (contre 2 700 en 2017); relève que les séances plénières du Comité qui sont retransmises en direct sur l'internet ont un public potentiel de 3 à 8 millions de personnes; observe une augmentation de l'ensemble des interactions en ligne, telles que les «retweets», les «likes» et les réponses, celles-ci ayant atteint entre 680 et 1 840 mentions par séance plénière;

42. constate que les crédits pour l'externalisation des traductions ont augmenté (20,2 % en 2018, ce qui est légèrement supérieur à l'objectif de 20 %, contre 17,1 % en 2017 et 16,61 % en 2016) dans le contexte de l'accord de coopération conclu avec le Parlement et de la réduction des effectifs affectés à la traduction qui en a découlé; relève également que le coût total des traductions externalisées en 2018 s'établit à 4 417 613 EUR, tandis qu'il aurait été de 7 208 710 EUR si ces traductions avaient été réalisées en interne;

([3]) Arrêt du Tribunal de la fonction publique (première chambre) du 2 juin 2016, Bermejo Garde/Comité économique et social européen, F-41/10 RENV, ECLI:EU:F:2016:123.

43. invite le Comité à poursuivre ses mesures de rationalisation dans le domaine de la traduction;

44. relève que l'accord de coopération administrative conclu par le Comité, le Comité des régions et le Parlement en 2014 est arrivé à expiration le 31 décembre 2019; observe que, à ce jour, l'accord de 2014 n'a pas été renégocié ou prorogé; estime que l'accord de 2014 était très déséquilibré pour le Comité et le Comité des régions (ci-après les «comités»), qui ont transféré un total de 60 traducteurs au Parlement (36 originaires du Comité) et, en échange, ont uniquement obtenu l'usage des services du Service de recherche du Parlement européen (EPRS); observe avec préoccupation qu'en conséquence, les comités ont dû recruter du personnel contractuel et externaliser leur service de traduction; observe avec préoccupation que, pour compenser la réduction des effectifs de traduction, le Parlement a versé des fonds supplémentaires (1 200 000 EUR de 2015 à 2016) aux comités pour couvrir l'externalisation des services de traduction, et que ces fonds peuvent être réaffectés à d'autres domaines d'action s'ils ne sont pas entièrement utilisés pour la traduction externalisée (le Comité a utilisé cette possibilité de réaffectation au cours des trois dernières années); estime que cet état de choses n'est pas conforme au critère d'une gestion financière globalement saine et prudente et qu'il devrait être revu en cas de prorogation de l'accord actuel ou de négociation d'un nouvel accord; reconnaît que, d'un point de vue politique, l'accord doit être mis à jour pour répondre aux défis actuels, tels que le nouveau CFP ou les nouvelles règles de la politique de cohésion; souligne l'esprit de coopération dont le Comité a fait preuve en vue de promouvoir la participation des citoyens aux élections européennes de 2019;

45. constate que l'enquête sur les risques psychosociaux au travail menée en 2016 auprès du personnel du Comité a été suivie de plusieurs initiatives, telles que des ateliers sur la gestion des absences, la gestion des conflits et la gestion des mauvaises performances à l'intention du personnel d'encadrement; se félicite de l'instauration d'un dispositif de mentorat pour les nouveaux collègues et de l'adoption de mesures visant à accroître le bien-être et la motivation du personnel; observe que le taux d'absence du personnel semble avoir atteint un plafond en 2017 (5,5 %) et avoir ensuite légèrement reculé pour s'établir à 5,35 % en 2018 (contre 4 % en 2015); s'inquiète toutefois de l'augmentation des congés de maladie de longue durée parmi les chefs d'unité du Comité; invite le Comité à faire rapport sur tous les progrès accomplis en vue de faire baisser le taux d'absence du personnel;

46. se réjouit des progrès constants accomplis en matière d'équilibre géographique concernant le personnel d'encadrement du Comité, en particulier vis-à-vis des États membres qui ont intégré l'Union en 2004 ou après; relève, en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes, que la part des femmes qui occupent des postes de direction au sein du Comité dépasse désormais celle des hommes (52 % en 2018, 41,4 % en 2017 et 37,5 % en 2016); note que 80 % des agents qui ont introduit une demande pour travailler à temps partiel en 2018 sont des femmes, bien que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits en la matière; se félicite que le Comité fournisse régulièrement des informations sur les différents modes d'organisation du travail disponibles;

47. se félicite des efforts déployés par le Comité pour créer un environnement et une culture du travail plus ouverts à la différence grâce à des mesures en faveur des personnes handicapées, telles que la mise en place d'un intranet et d'un site internet accessibles aux personnes souffrant d'un handicap visuel, à la publication d'une brochure intitulée «Access Able Brussels» visant à fournir toutes les informations nécessaires aux nouveaux arrivants handicapés qui s'installent à Bruxelles, et à l'organisation de la conférence Inter Copec entièrement consacrée aux questions de handicap;

48. rappelle la nécessité de développer un cadre d'action à long terme en matière de ressources humaines qui prend en considération l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de son personnel, l'orientation tout au long de la vie et l'évolution de carrière, l'équilibre hommes-femmes, le télétravail, la non-discrimination, l'équilibre géographique ainsi que le recrutement et l'intégration des personnes handicapées;

49. prend acte que, grâce à un accord de coopération administrative, les comités ont défini un grand nombre de procédures régissant la collaboration entre leurs services et ont également créé et organisé des services communs au sein desquels les ressources humaines et financières des deux comités sont regroupées (à savoir les services de traduction et de logistique); se félicite que les services d'audit interne des deux comités collaborent étroitement en ce qui concerne les services communs en vertu des dispositions de l'accord de coopération; encourage le Comité à prolonger son accord de coopération administrative avec le Comité des régions au-delà de 2019;

50. se félicite des économies annuelles d'un montant de 11,8 millions d'euros réalisées dans le domaine des infrastructures et de 0,72 million d'euros réalisées dans celui des loyers, de l'entretien, du matériel consommable et du personnel grâce à la mise en commun des ressources des comités dans ces domaines; se félicite en outre que la coopération entre les comités ait permis de réaliser des économies budgétaires annuelles d'environ 5 millions d'euros dans le domaine des TI pour les comités; note que le recours par les comités à l'EPRS (36 postes du Comité ont été transférés à l'EPRS dans cette optique) constitue un exemple de synergie grâce à la coopération avec le Parlement, qui génère des économies d'un montant de 3,3 millions d'euros (niveaux de salaire de 2016) sur les coûts du personnel;

51. invite le Comité à analyser la situation plus en profondeur afin de trouver d'autres domaines dans lesquels une fusion des services avec ceux du Comité des régions est envisageable; souligne que ce type de coopération entre institutions peut réduire sensiblement les dépenses générales du Comité; demande au Comité d'informer la commission du contrôle budgétaire du Parlement de tous les résultats obtenus en la matière;

52. relève que l'accord de coopération entre les comités, signé en 2016, met en place un cadre juridique solide pour une coopération à long terme, efficiente et efficace, et démontre que les comités agissent en partenariat dans le respect de leurs compétences et prérogatives respectives; relève que l'accord est arrivé à expiration le 31 décembre 2019 et qu'il a été décidé de le prolonger d'une année, pendant la négociation d'un nouvel accord; demande aux comités de déployer les efforts nécessaires pour conclure un nouvel accord dès que possible afin de permettre de nouvelles synergies et économies;

53. rappelle qu'une fois encore, les deux comités ont consacré moins de 3 % de leur budget total à l'informatique et que les projets et équipements informatiques souffrent d'un sous-financement structurel depuis plusieurs années; relève avec préoccupation que, pour combler leur retard en ce qui concerne les projets et systèmes informatiques, les comités continuent d'utiliser des opérations de ramassage à la fin de l'année pour financer des projets informatiques; demande aux comités de mettre en œuvre dans les meilleurs délais la nouvelle stratégie numérique et le nouveau plan de dépenses pluriannuel dans le domaine informatique;

54. observe que l'accord conclu entre les comités et la Commission concernant l'échange du bâtiment VMA de la Commission contre les bâtiments BEL68/TRE 74 des comités a été signé le 28 août 2019; constate que cet échange sera effectif à compter du 16 septembre 2022; observe avec préoccupation que la principale priorité recensée par la politique immobilière des comités est la concentration géographique des bâtiments; observe avec préoccupation que cet échange se traduit par une perte d'espace de bureau de 10 440 m^2 pour les comités et, donc, par la nécessité de trouver des bureaux supplémentaires pour accueillir environ 200 membres du personnel après l'échange, et que ce besoin ne peut être entièrement compensé par des mesures alternatives à court terme telles qu'une intensification de l'occupation des autres bâtiments ou le recours accru au télétravail, mais nécessitera l'achat d'un autre bâtiment adjacent pour compenser cette réduction; prend note également de la nécessité de rénover le bâtiment VMA à court ou à moyen terme; redoute les conséquences de cet accord, non seulement pour les finances du Comité, mais également pour le bien-être du personnel concerné; regrette que le service juridique n'ait pas été consulté sur une question d'une telle portée et d'une telle importance pour le Comité;

55. constate que les comités ont récemment créé un groupe de travail conjoint chargé de préparer une nouvelle analyse en vue de trouver des solutions appropriées; relève qu'un autre groupe de travail est chargé de se pencher sur les nouvelles façons de travailler; souligne que le bien-être, la façon de travailler et l'espace de travail du personnel ne doivent subir aucune conséquence négative résultant de l'échange de bâtiments; se félicite que l'administration du Comité informe toutes les parties prenantes par l'intermédiaire de réunions du personnel et de la direction des services concernés, et du fait qu'elle prendra en considération les préoccupations et les suggestions formulées; invite les comités à informer les commissions du contrôle budgétaire et des budgets du Parlement de tout résultat obtenu;

56. exprime la profonde inquiétude que lui inspire la confirmation de la présence d'amiante dans des endroits critiques du bâtiment VMA, y compris le parking; déplore qu'un inventaire réalisé par un contractant externe spécialisé ait eu lieu en septembre 2019, juste un mois après la signature de l'accord avec la Commission; déplore que l'accord ait été signé sans que toutes les parties prenantes soient informées en temps utile de l'éventuelle présence d'amiante dans le bâtiment VMA; déplore également que les membres et le personnel n'aient pas été informés de la situation et demande au Comité de remédier à la situation de manière adéquate et efficace;

57. relève que les comités ont reçu un certificat ASBESTOS SAFE pour le bâtiment VMA en septembre 2019 et que ce certificat précise que le bâtiment contient de l'amiante sans risque pour une utilisation normale du bâtiment; compte tenu, en particulier, du fait que la prochaine utilisation du bâtiment ne sera pas une utilisation normale, mais une situation de construction, s'inquiète profondément de l'évolution future de la question;

58. observe que les effets d'une exposition prolongée et dangereuse à l'amiante sur la santé humaine sont bien documentés et restent une source de préoccupation et d'angoisse pour le grand public, demande aux comités d'appliquer une politique de transparence et d'information totale et proactive sur la gestion de la situation avant et après l'occupation effective du bâtiment VMA tout en évitant l'alarmisme;

59. s'inquiète de ce que 19,56 % (2 835) des paiements exigibles dans un délai de 30 jours aient été retardés (le délai de paiement moyen est de 46,12 jours); appelle le Comité à intensifier ses efforts pour respecter les délais de paiement fixés dans les règlements financiers;

60. se félicite que le taux de créneaux des services d'interprétation non utilisés ait baissé au cours des dernière années (2,61 % en 2018, 3,6 % en 2017 et 4,38 % en 2016); prend acte des mesures mises en œuvre tout au long de l'année 2018 et encourage le Comité à continuer à faire baisser le nombre d'annulations des services d'interprétation;

61. apprécie la volonté du Comité d'accroître davantage la transparence et de faciliter l'accès à ses documents sur la base d'une réunion interinstitutionnelle sur le thème de la transparence organisée au Luxembourg le 25 septembre 2018; note que le Comité a initié un exercice en vue de tirer parti des bonnes pratiques appliquées dans d'autres institutions et organes de l'Union, ce qui a donné naissance à un plan d'action dont le lancement est prévu en 2019 et qui aborde des sujets tels que son règlement intérieur, son code de conduite applicable aux membres, la création d'un registre de transparence et l'accès aux documents;

62. constate qu'en juin 2017, le Médiateur a publié la recommandation du Médiateur européen concernant l'allégation selon laquelle le Comité économique et social européen n'aurait pas veillé à ce qu'un de ses membres déclare tous ses intérêts pertinents, qui a mené le Comité à modifier son règlement intérieur afin d'y intégrer les changements requis par le Médiateur européen, ce règlement modifié étant entré en vigueur le 15 mars 2019; constate que le Médiateur européen a conclu à l'absence de toute mauvaise administration dans une enquête concernant une plainte au sujet d'une procédure de sélection en 2018;

63. relève que les déclarations d'intérêts du président et des vice-présidents du Comité sont disponibles et accessibles sur les pages internet des membres du Comité; relève que, selon le règlement intérieur modifié, les membres doivent, lors de leur nomination, rédiger une déclaration recensant tous les intérêts, financiers ou autres, susceptibles d'influencer leur travail au sein du Comité; observe que ces déclarations sont aussi mises à la disposition du grand public sur le site internet du Comité; note que les membres doivent confirmer explicitement la validité du contenu de leurs déclarations au moins une fois par an et les modifier immédiatement en cas de changement de leur situation;

64. relève que les membres ne sont pas tenus de renseigner l'adresse de l'organisation ou de l'entreprise qui les rémunère; note toutefois que les membres doivent remplir et signer des déclarations d'intérêts lors de leur entrée en fonction ainsi qu'en cas de changement de leur situation; observe que 25 membres ont fourni aux services administratifs une adresse légale en Belgique;

65. note que le Comité n'a pas l'intention d'échanger le système actuel, qui exige des membres qu'ils déposent une fois leur signature pour attester leur présence aux réunions, contre un système nécessitant deux signatures, une au début de la réunion et une autre à la fin; demande au Comité d'améliorer ses méthodes de travail en continuant à étudier les pratiques et les expériences mises en place au Parlement et dans d'autres institutions et organes de l'Union en matière d'enregistrement des présences, et de comparer les bonnes pratiques dans ce domaine; invite le Comité à faire rapport sur tous les progrès accomplis dans son prochain rapport annuel d'activité;

66. prend acte du travail accompli par le Comité en lien avec la décision du Médiateur dans l'affaire n° 1306/2014/OV en vue d'élaborer des lignes directrices relatives à la gestion des conflits d'intérêts au travail dans le but d'offrir un accompagnement lorsque des membres du personnel doivent exercer des fonctions qui se chevauchent dans un domaine unique, ce qui se produit en particulier dans le cadre des activités de représentation du personnel;

67. salue la politique du Comité relative au «pantouflage», qui prévoit un suivi des activités extérieures menées par ses anciens responsables de haut niveau; constate que le Comité publie chaque année un rapport à ce sujet;

68. observe que le Comité a créé en 2017 un groupe destiné à surveiller l'évolution en ce qui concerne la décision du Royaume-Uni de sortir de l'Union et d'évaluer la nécessité pour le Comité de réagir ou de prendre position; note que, sur la base de l'hypothèse selon laquelle le Royaume-Uni sortira de l'Union européenne, un montant total de 318 600 EUR a été déduit du budget 2019 et qu'une somme supplémentaire de 173 062 EUR a été déduite du budget 2020 afin de refléter les «modifications évidentes» des frais de déplacement des membres et du cofinancement du matériel informatique pour les membres;

69. réaffirme la nécessité de simplifier, d'accélérer et d'améliorer la procédure de décharge; propose, à cet égard, de fixer le délai de présentation des rapports annuels d'activité au 31 mars de l'année suivant l'exercice comptable; regrette que ce délai n'ait pas été respecté pour le rapport annuel d'activité 2018, comme le demandait la résolution sur la décharge pour l'exercice 2017; salue la volonté du Comité d'appliquer cette bonne pratique qui donnerait plus de temps à l'institution de décharge pour aller en profondeur et mieux conduire la procédure de décharge;

70. note que le second groupe ad hoc sur l'avenir du Comité, qui œuvre à déterminer comment rationaliser les instances internes du Comité, a présenté son rapport de suivi à la fin de l'année 2017; relève que le Bureau du Comité a décidé, en janvier 2018, de réduire le nombre de membres qui siègent dans de nombreuses instances internes du Comité et de limiter le nombre des réunions qu'ils organisent chaque année; observe que le Bureau a décidé de réorienter les mandats de certaines des structures du Comité; demande au Comité de fournir au Parlement des explications quant aux économies liées à cette modernisation afin d'améliorer la transparence et la responsabilité;

71. se félicite des efforts déployés par le Comité pour promouvoir l'économie circulaire à travers son avis et, en coopération avec la Commission, à travers la Plateforme des acteurs européens de l'économie circulaire, qui rassemble les initiatives et les meilleures pratiques;

72. soutient les efforts déployés par le Comité en vue de réduire son empreinte écologique; constate avec satisfaction une légère baisse de la consommation d'électricité (3 %) et de papier (17 %) et des déchets de bureau (3 %); observe toutefois une augmentation de la consommation de gaz (5 %) et d'eau (17 %) due à l'installation d'un nouveau dispositif de chauffage à gaz et à des fuites d'eau durant les travaux de construction;

73. souligne tout le travail accompli ces dernières années sur des sujets tels que la budgétisation axée sur les performances, le cadre éthique et toutes les règles et procédures afférentes, l'amélioration des activités de communication et le nombre croissant de mesures visant à améliorer la transparence; se félicite du nombre important d'accords de coopération et de services interinstitutionnels; souligne l'importance de la collaboration et de l'échange d'expériences entre les institutions et organes de l'Union; suggère que le Comité examine la possibilité de formaliser les activités de mise en réseau dans différents domaines en vue de partager les bonnes pratiques et de mettre au point des solutions communes.

74. souligne l'importance du dialogue politique entre le Comité et le Parlement pour garantir que le Comité puisse contribuer valablement aux travaux du Parlement; demande, à cet égard, une nouvelle fois au Comité de faire tout son possible pour renforcer la coopération politique entre ces deux institutions.