RÉSOLUTION (UE) 2020/2047 DU PARLEMENT EUROPÉEN

du 20 octobre 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 (CESE)

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

— vu le deuxième rapport de la commission du contrôle budgétaire (A9-0188/2020),

A. considérant que, dans le contexte de la procédure de décharge, l'autorité de décharge tient à souligner qu'il est particulièrement important de renforcer davantage la légitimité démocratique des organes 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;

B. considérant que, sur la base des résultats et des recommandations de l'enquête menée par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF), la commission du contrôle budgétaire du Parlement entend être informée par le Comité économique et social européen (ci-après «le Comité») des mesures adoptées pour sanctionner les actes répréhensibles;

1. salue les améliorations apportées à la situation des crédits reportés de la ligne budgétaire «Membres de l'institution et délégués» en fixant un délai de six semaines pour la présentation des demandes de remboursement; salue le fait que, depuis le 1er janvier 2019, les crédits reportés ont diminué;

2. relève qu'en raison de la publication d'un plus grand nombre d'avis et de rapports, ce qui a supposé une participation plus importante des membres à leur préparation, les frais de voyage et les autres remboursements ont été plus élevés;

3. salue le fait que le Comité envisage une augmentation notable du budget informatique afin de rattraper son retard vis-à-vis des autres organes de l'Union et de poursuivre la mise en œuvre la stratégie numérique du Comité adoptée en juin 2019; prend acte des efforts nécessaires pour renforcer les capacités du réseau et le matériel des utilisateurs finaux afin que 100 % du personnel puisse télétravailler;

4. relève que la nouvelle structure du Comité, en place depuis le 1er janvier 2020, a directement rattaché le service juridique au secrétaire général dans le but déclaré d'améliorer la visibilité et l'impact du service juridique et de lui permettre d'apporter une aide juridique sur une base horizontale; prend acte de la justification fournie par le Comité, mais se dit inquiet que l'autonomie et la pleine indépendance du service juridique ne s'en trouvent affectées; invite le Comité à veiller à associer officiellement et systématiquement le service juridique aux questions les plus importantes du Comité sans que la décision de son éventuelle consultation ne soit laissée à l'appréciation des divers services; salue le renforcement de la capacité juridique de l'unité des conditions de travail, ce qui permet de traiter les questions spécifiquement liées au statut des membres; prend acte des réflexions relatives à l'exemption du personnel spécialisé de la politique de mobilité du Comité, dont le personnel relevant du service juridique, et invite le Comité à communiquer les conclusions de ce processus à l'autorité de décharge;

5. confirme que le Comité a reçu un certificat Asbestos Safe pour le bâtiment VMA, qui indique l'absence de risque pour une utilisation normale du bâtiment; relève toutefois la présence d'une quantité limitée d'amiante, confirmée par une analyse supplémentaire; reconnaît que les quelques matériaux contenant des fibres d'amiante se trouvent en dehors des espaces de bureaux du bâtiment VMA et qu'il est prévu de les enlever pendant la durée des travaux de rénovation;

6. appuie la demande du Comité de renforcer les efforts visant à respecter le contenu de l'accord de coopération entre le Parlement et le Comité; rappelle toutefois que, dans le cadre de l'accord de 2014, le Comité a transféré un total de 36 traducteurs au Parlement et n'a obtenu en échange que l'accès au service de recherche du Parlement européen; relève qu'en conséquence le Comité a dû recruter du personnel contractuel et externaliser son service de traduction; observe avec préoccupation que, pour compenser la réduction des effectifs de traduction, le Parlement a versé des fonds supplémentaires au Comité pour couvrir l'externalisation des services de traduction et que le Comité peut réaffecter ces fonds à d'autres domaines d'action s'ils ne sont pas entièrement utilisés pour la traduction externalisée, ce qui s'est produit ces dernières années; estime que cette disposition n'est pas conforme aux principes d'une gestion financière saine et prudente et qu'elle devrait être revue à l'avenir;

État des lieux

7. rappelle que, dans son rapport de janvier 2020, l'OLAF conclut que le président de l'époque du groupe I du Comité est responsable d'actes de harcèlement à l'égard de deux membres du personnel, d'un comportement inapproprié (faute grave) à l'égard d'un membre du Comité et d'un membre du personnel et de fautes à l'égard d'autres membres du personnel travaillant au secrétariat du groupe I;

8. rappelle que l'OLAF conclut que le président de l'époque du groupe I a enfreint les obligations découlant du règlement intérieur et du code de conduite du Comité; rappelle que l'OLAF recommande que le Comité engage les procédures applicables à l'égard du membre en question, ainsi que le prévoit l'article 8, quatrième partie, du règlement intérieur du Comité, et prenne toutes les mesures nécessaires pour éviter tout nouveau cas de harcèlement de la part du membre en question sur le lieu de travail;

9. regrette que plusieurs membres du personnel aient été victimes d'actes de harcèlement moral de la part du président de l'époque du groupe I pendant une durée injustifiable; regrette que les mesures de prévention du harcèlement en vigueur au Comité ne soient pas parvenues à régler cette affaire plus tôt en raison de la position hiérarchique élevée du membre concerné; déplore que les mesures adoptées pour protéger les victimes jusqu'à la fin de l'enquête de l'OLAF aient probablement été improvisées et insuffisantes, compte tenu notamment de l'arrêt dans l'affaire F-50/15 ([1]), *FS/Comité économique et social européen (CESE)*, qui aurait dû servir de leçon au Comité; relève avec préoccupation que des lacunes dans les procédures internes ont abouti à l'inaction de l'administration du Comité, ce qui s'est traduit par une violation du devoir de sollicitude et de l'obligation de saisir l'OLAF; invite le Comité à en prendre connaissance dans le cadre de la révision des décisions en question qui a été engagée;

10. note que le président du Comité a reçu le rapport et les recommandations de l'OLAF le 17 janvier 2020; note que l'affaire a été renvoyée au comité consultatif du Comité sur la conduite des membres le 23 janvier 2020; note également que le comité consultatif a remis ses conclusions le 28 avril 2020, que le membre concerné a été invité à présenter ses observations et que le président du Comité a invité la présidence élargie du Comité à y réagir;

11. note que le bureau du Comité a décidé à la majorité de demander au membre concerné de démissionner de ses fonctions de président du groupe I et de retirer sa candidature au poste de président du Comité; note que le bureau a déchargé le membre concerné de toute activité de gestion ou d'administration du personnel; note que le bureau a chargé le secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour que, dans le cas où des poursuites seraient engagées par le parquet contre le membre en question, le Comité puisse se constituer partie civile; note que le bureau a chargé le secrétaire général de communiquer cette décision à l'OLAF et au Parlement; note que, le cas échéant, cette décision peut aussi être communiquée à d'autres institutions ou à d'autres organes des États membres;

12. relève avec préoccupation que la décision du Bureau du Comité relative au président de l'époque du groupe I n'a pas pu être intégralement appliquée selon les procédures internes du Comité; relève que le membre concerné a décidé de retirer sa candidature au poste de président du Comité près de quatre mois après la décision du Bureau et uniquement de sa propre initiative; relève avec préoccupation que malgré les conclusions de l'OLAF et la décision du Bureau, le membre en question est en mesure d'imposer sa volonté et de rester président du groupe I jusqu'à la fin de son mandat; invite le Comité à poursuivre la révision du règlement intérieur et du code de conduite du Comité afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir;

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

13. note que l'OLAF a renvoyé l'affaire aux autorités belges et que le procureur belge a engagé des poursuites contre le membre concerné étant donné qu'en droit belge, le harcèlement moral est passible de poursuites; note que, lors de sa réunion de juillet 2020, la plénière du Comité a décidé de lever l'immunité du membre concerné afin de permettre au procureur belge de poursuivre les procédures judiciaires engagées;

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

15. se dit très étonné que le site internet du Comité comporte une déclaration du membre concerné en sa qualité de président du groupe I, qui n'est rien d'autre qu'un avis personnel qu'il exprime afin de se défendre, alors que, circonstance aggravante, les affaires sont soit en cours, soit sur le point de l'être devant les autorités judiciaires de l'Union et les autorités belges; déplore vivement que le désaccord entre la présidence du Comité et la présidence du Groupe I ait été rendu public de cette façon, ce qui a été extrêmement préjudiciable à la réputation et à la crédibilité des institutions, organes, organismes et agences de l'Union;

16. salue le fait que le Comité ait engagé une réflexion et une évaluation approfondies sur le cadre global existant en faveur de sa politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité humaine; note que ce processus a pour but de mettre en évidence les lacunes potentielles et d'envisager de nouvelles améliorations dans l'intérêt de son personnel et de ses membres;

17. invite le Comité à tenir l'autorité de décharge informée des enquêtes de l'OLAF en cours et de l'ouverture par l'OLAF de toute nouvelle enquête pour harcèlement ou pour un autre motif à l'encontre de membres ou d'agents du Comité;

18. relève que les dispositions du statut ne s'appliquent pas aux membres du Comité étant donné qu'il ne s'agit pas de fonctionnaires ou d'agents, mais de membres désignés; fait observer que ce fait n'a pas empêché d'autres institutions, organes et organismes de l'Union de disposer de règles spécifiques, adéquates et utiles applicables à leurs membres; rappelle par exemple, à ce propos, que l'article 8, paragraphe 4, du code de conduite du Comité des régions interdit au membre qui enfreint le code d'être élu titulaire d'un mandat du Comité et qu'il entraîne, si le membre détient déjà ce mandat, la révocation de ces fonctions; salue le fait que le Comité soit prêt à envisager d'apporter d'autres améliorations à son système au terme d'une réflexion qui dure aujourd'hui depuis plus de deux ans; estime qu'il s'agit d'une durée excessive; déplore qu'au terme de cette période, le Comité ne puisse que suggérer des mesures de sensibilisation et de formation des membres alors qu'il faut manifestement d'autres mesures, comme l'indiquent le rapport du Médiateur européen sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'Union européenne (SI/2/2018/AMF) et les recommandations du Parlement;

19. invite le Comité à informer l'autorité de décharge des procédures et processus que le Comité a engagés ou entend engager pour éviter que des cas de harcèlement ou des cas semblables à l'égard d'agents ne se reproduisent à l'avenir et n'entraînent plus les évolutions regrettables qui ont fait de la publicité négative pour le Centre et nui à sa réputation;

20. salue l'augmentation du nombre de personnes de confiance, et ce afin d'améliorer la procédure informelle ainsi que la possibilité qui est offerte aux membres du personnel de partager leurs inquiétudes concernant toute situation perçue comme du harcèlement;

21. se félicite des réflexions menées par le Comité, qui se traduiront par un plan d'action détaillé destiné à renforcer la politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement au sein du Comité afin que ce comportement ne puisse jamais être toléré; salue et soutient les mesures de révision en cours à propos du harcèlement, de la dénonciation des dysfonctionnements et des procédures disciplinaires, lesquelles permettront d'améliorer les mécanismes de dépôt de plaintes formelles pour harcèlement par le personnel et d'améliorer la solidité des structures juridiques pertinentes; rappelle néanmoins que cela fait des années que le Comité indique au Parlement que ce processus est en cours et que ce n'est qu'aujourd'hui que des mesures concrètes semblent être prises; salue la constitution d'un groupe de travail composé de représentants de l'administration et du comité du personnel afin de recueillir les propositions d'amélioration les plus larges; se dit déçu que le Comité n'ait réalisé que des progrès minimes au cours des dernières années malgré les recommandations précises du Parlement pressant le Comité de mettre en place des règles et des procédures pour les membres impliqués dans des cas de harcèlement;

22. salue la poursuite de diverses initiatives de sensibilisation destinées à informer le personnel comme il se doit des suites réservées à la campagne Respect@work; salue l'organisation d'activités de formation destinées à faire en sorte que le personnel soit au courant des valeurs éthiques et organisationnelles pertinentes ainsi que des règles et des procédures qui s'y rapportent.