

# PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL DE DIRECTION 25 NOVEMBRE 2022

10 février 2023

La réunion du conseil de direction de l'ETF se déroule en présentiel à l'ETF et en ligne le 25 novembre 2022, sous la présidence de M. Joost Korte, directeur général de la DG EMPL de la Commission européenne (CE). Le président prend note du succès de la réunion extraordinaire qui s'est tenue la veille, lorsque le directeur de l'ETF a été sélectionné, et souhaite qu'une réunion tout aussi fructueuse ait lieu le jour même.

## 1. Adoption de l'ordre du jour

Sur proposition du président, le conseil de direction adopte à l'unanimité l'ordre du jour de la réunion. Aucun autre point n'est soulevé.

## 2. Remarques préliminaires de la présidence

Le président souhaite la bienvenue aux nouveaux membres du conseil de direction, à savoir M. Nino Buic, nouveau membre suppléant pour la Croatie; M<sup>me</sup> Sinead Mahon, nouveau membre principal pour l'Irlande; M. Matthew Vella, nouveau membre pour Malte; M<sup>me</sup> Ilona Juszczak, nouveau membre principal pour la Pologne; M. Stanislaw Drzazdzewski, nouveau membre suppléant pour la Pologne; et M<sup>me</sup> Angeles Maria Herez Lazaro, nouveau membre suppléant pour l'Espagne.

Deux membres du conseil récemment nommés qui n'ont pas pu participer: M<sup>me</sup> Miley Sarah, nouveau membre suppléant pour l'Irlande, et M. Alexander Farrugia, nouveau membre suppléant pour Malte.

Ensuite, deux États membres qui ne sont pas représentés, ni en présentiel ni en ligne: la Bulgarie et les Pays-Bas.

La Commission européenne est représentée par M. Mathieu Bousquet [directeur de NEAR A (faisant fonction) et chef d'unité, DG NEAR.A.3] et Cécile BILLAUX (chef d'unité, DG INTPA.E.2). M<sup>me</sup> Antoaneta ANGELOVA-KRASTEVA (directrice de l'EAC.C) en tant qu'observatrice, et M. Jeffrey MASON (directeur du SAI.B) sont présents en ligne.

En outre, M<sup>me</sup> Simone RAVE (NEAR), M. Lluís PRATS et M. Alberto FUNES BETANCOR (EMPL) y assistent en présentiel. M. Liviu PACALA et M. Filip VERHOEVEN (SAI), M. Alexis HOYAUX (INTPA), M<sup>me</sup> Unni SAGBERG (EAC) assistent à la réunion en ligne.

M<sup>me</sup> Ummuhan BARDAK représente le comité du personnel de l'ETF.

## 3. Suivi des réunions précédentes

Le conseil de direction adopte à l'unanimité le procès-verbal de la réunion précédente, qui s'est tenue le 10 juin 2022.

Le président présente le suivi des mesures depuis la dernière réunion du conseil de direction.

## 4. Document unique de programmation 2023-2025 – Programme de travail annuel 2023

**Xavier MATHEU DE CORTADA (ETF)** présente le programme de travail 2023 de l'ETF, soulignant qu'il sera guidé par le **contexte politique** de l'UE et la **stratégie 2027 de l'ETF**, qui représentera la troisième année d'une stratégie de sept ans.

Il fait référence à un **avis extrêmement positif de la Commission**, reçu en juillet, qui représente le résultat de la consultation interservices entre les différentes DG de la Commission avec lesquelles travaille l'ETF, et qui est finalement officiellement adopté par le collège des commissaires. En s'appuyant sur l'avis de la Commission, l'ETF maintiendra la flexibilité et la résilience nécessaires afin d'anticiper les besoins et d'être prête pour les changements.

Conformément aux années précédentes, il souligne, dans le programme de travail 2023 de l'ETF, l'importance continue des **partenariats** avec des acteurs clés tels que les services de la Commission, les organisations internationales, les États membres, les agences internationales financières et de développement, ainsi que les concepts de **mise en réseau**, de **cocréation de connaissances** et de **reconnaissance d'une expertise précieuse dans nos pays partenaires**, avec lesquels l'ETF souhaite travailler, et ce, **conformément aux priorités et aux ODD de la Commission**.

Le programme de travail 2023 de l'ETF reste fortement affecté par l'agression contre l'Ukraine et, en conséquence, par la décision de modifier le statut de **l'Ukraine, de la Moldavie et de la Géorgie** en pays candidats, les faisant ainsi entrer progressivement dans la logique du processus d'élargissement.

En tant que nouveaux éléments, il souligne: un nouvel accent sur **Erasmus**, dans le cadre duquel l'ETF travaille avec la DG EAC au renforcement des capacités des projets d'EFP; **l'Année européenne des compétences**, dans le cadre de laquelle l'ETF aligne ses activités sur celles de la Commission et d'autres agences.

L'objectif principal de l'ETF, en tant que **pôle de connaissances**, restera de jouer le rôle de référence mondiale pour les politiques, les méthodologies et les connaissances sur les compétences dans le développement du capital humain grâce à la mise en œuvre de ses trois services de base, qui répondront aux objectifs d'anticipation des besoins en compétences, soutiendront l'offre de compétences dans les différents pays et analyseront régulièrement les performances et les progrès au niveau du système. L'ETF continuera de suivre la manière dont les différents pays mettent en œuvre leurs propres politiques et fournira des conseils stratégiques aux pays et à l'Union européenne.

Les **différents projets de l'ETF** se poursuivront et intégreront quatre **grandes priorités politiques transversales**, à savoir l'écologisation, le genre, la migration et la numérisation. En ce qui concerne les **projets de subventions supplémentaires**, il nomme DARYA, qui a débuté en juin; COVES, le soutien à l'excellence professionnelle, pour lequel nous attendons la deuxième phase; la formation de l'INTPA, pour laquelle l'ETF a dispensé une formation par l'intermédiaire de sept délégations de l'UE au Malawi et en 2023 au Laos; l'ACQF (Cadre continental africain des certifications), dans lequel l'ETF a travaillé en partenariat avec la GIZ pour la première phase et dans lequel la deuxième phase de mise en œuvre débutera à présent.

Du **point de vue thématique**, il indique comme principaux temps forts pour 2023: l'anticipation des compétences et les études dans le secteur de l'énergie et de l'artisanat; l'Année européenne des compétences (en mettant l'accent sur les compétences pour une transition équitable, numérique et verte et l'excellence professionnelle); l'engagement du secteur privé dans la formation des compétences (en mettant l'accent sur le pacte pour les compétences et les besoins/l'offre en matière de compétences dans le secteur/la chaîne de valeur); et l'apprentissage tout au long de la vie, un

leitmotiv de la stratégie de l'ETF, en mettant particulièrement l'accent sur les microcertifications et les comptes individuels d'apprentissage.

Du **point de vue des services**, il rappelle l'accent mis dans les conseils stratégiques sur l'élargissement, notamment aux trois nouveaux pays candidats; la conservation des connaissances, c'est-à-dire la manière dont celles-ci seront utilisées par la suite pour des conseils stratégiques; le nouveau cadre de suivi avec la deuxième phase du sixième cycle du processus de Turin axée sur l'évaluation des politiques. Il mentionne également que l'ETF a signé un nouvel accord avec le PNUD, par lequel elle assurera un transfert de connaissances des méthodologies et des lignes directrices qu'elle utilise pour l'identification et l'avenir des compétences, qui seront ensuite appliquées à l'Amérique latine par le bureau du PNUD au Panama.

D'un **point de vue géographique**, il confirme que la première priorité est l'Ukraine et les pays candidats. Ensuite, l'ETF continuera de travailler au niveau régional; en Afrique, principalement dans le cadre du projet ACQF, qui présente de nombreuses synergies avec les travaux de l'ETF sur la comparaison des certifications, avec des retombées utiles pour d'autres pays. Elle mettra en œuvre DARYA en Asie centrale et le pôle de connaissances susmentionné.

Du **point de vue du développement institutionnel**, l'ETF poursuivra l'écologisation de l'agence; la transformation numérique; l'amélioration des processus internes; la préparation de la contribution de l'ETF à l'exercice de prospective de l'UE à la suite de la demande adressée par la secrétaire général de la Commission européenne au réseau des agences de l'UE d'être plus actif à cet égard, tout en permettant également d'alimenter le processus de prospective propre à l'ETF pour la prochaine période stratégique.

Il informe les membres des **cinq principales campagnes de communication**, conformément au pacte de l'Union européenne pour les compétences, autour desquelles l'ETF organisera des activités au niveau de la coopération et des projets. L'accent est mis sur les compétences pour l'inclusion, l'écologisation et le numérique, pour un monde en mutation, pour les éducateurs et les apprenants, et pour la croissance économique.

**En ce qui concerne le budget**, il souligne qu'en réponse à une demande de la Commission européenne, l'ETF a inclus davantage de détails via la méthodologie de l'établissement du budget par activité (EBA) avec des données ventilées par région et service, grâce à laquelle une estimation de la répartition des coûts du personnel de l'ETF est fournie. Dans l'annexe correspondante, de plus amples informations sont également disponibles par pays.

Il souligne que la répartition des ressources par région a été assez stable au cours des dix dernières années, à savoir la fourniture d'un tiers des ressources aux pays candidats, un quart aux pays voisins du sud et de l'est, et environ 15 % à l'Asie centrale.

Le président remercie M. MATHEU DE CORTADA pour sa présentation.

**M<sup>me</sup> Marta STARÁ (République tchèque)**, représentant la présidence, au nom des autres membres du conseil de direction, remercie l'ETF pour l'important travail accompli dans les pays partenaires et pour la capacité d'adapter le portefeuille de l'ETF en dehors du programme de travail convenu afin de pouvoir répondre à des crises inattendues, telles que la pandémie de COVID auparavant, l'agression russe contre l'Ukraine ainsi que d'autres crises figurant au programme CARDS. Elle apprécie le fait que l'ETF ait été en mesure de mettre immédiatement en œuvre des activités visant à soutenir l'Ukraine et ses réfugiés et qu'elle poursuive la reconstruction de son système éducatif après la guerre. Elle exprime le souhait de voir les travaux de l'ETF davantage présentés et la remercie pour le travail effectué.

Le président invite M. MATHEU DE CORTADA à réagir.

**M. MATHEU DE CORTADA** remercie M<sup>me</sup> Stará pour son appréciation et reconnaît que souvent, l'ETF n'est pas bien connue dans les États membres de l'UE, probablement en raison de l'accent mis sur les pays partenaires en dehors de l'UE.

Il indique que pour remédier à cette situation, l'ETF s'efforce de travailler beaucoup plus avec les institutions locales, ainsi que de représenter les activités de l'ETF lors des réunions de la DGVT et du CCFP afin de diffuser des informations sur les travaux de l'ETF, à tout le moins pour les organismes spécialisés. Il mentionne en particulier les résultats positifs des campagnes de communication de l'ETF, grâce auxquelles l'ETF a considérablement augmenté le nombre de ses abonnés sur les réseaux sociaux et l'incidence du site web de l'ETF. Il rappelle également les efforts déployés pour participer à l'événement du PE sur le thème de la jeunesse avec les autres agences EMPL. Il confirme que l'ETF continuera d'améliorer et d'atteindre des niveaux d'excellence à cet égard.

En ce qui concerne l'Ukraine, il souligne que ce pays est une priorité de l'ETF depuis des années et qu'en 2022, l'ETF s'est attaquée à la situation en réorganisant toutes ses activités afin de mieux répondre à ses besoins et qu'elle se tiendra désormais prête, dès que la situation évoluera, à reconstruire son système d'apprentissage en se fondant sur une étude réalisée il y a quelques années sur la refonte du système d'enseignement et de formation professionnels en Ukraine, associée à une analyse de ses besoins au XXI<sup>e</sup> siècle, non pas pour reconstruire simplement ce qui existait auparavant, mais aussi pour l'améliorer.

Il confirme les efforts déployés par l'ETF pour rester flexible et capable de redéfinir ses priorités autant que possible et d'être axée sur les services.

Le président pose des questions et donne la parole à M<sup>me</sup> Mendes (Suède), puis à M. Bousquet (DG NEAR).

**M<sup>me</sup> Malin MENDES (Suède)** partage l'appréciation du travail de l'ETF et pose ensuite deux questions après avoir lu le DOCUP:

- Étant donné que l'ETF travaille dans de nombreuses régions instables ou en conflit, ou à proximité de régions en conflit, existe-t-il des mesures spéciales pour garantir la sûreté et la sécurité du personnel de l'ETF lorsqu'il travaille dans ces régions?
- Étant donné que l'ETF travaille beaucoup à compléter les travaux d'autres agences et que le DOCUP fait référence à une situation de concurrence et de dynamisme croissants par rapport à laquelle l'ETF doit se positionner: quelle est la concurrence dans ce monde de collaboration?

**M. Mathieu BOUSQUET (DG NEAR)** prend la parole pour exprimer un degré élevé de satisfaction concernant la collaboration avec l'ETF, notamment en fournissant des conseils et une expertise à ses collègues, tant au siège que dans les délégations. Il apprécie beaucoup la présentation du budget EBA en réponse à une recommandation précédente.

Il confirme que la DG NEAR se félicite du rôle de plus en plus important joué par l'ETF dans le conseil sur les politiques et le travail au niveau stratégique et estime important que l'ETF continue de se positionner en tant qu'agence professionnelle sur le développement du capital humain et l'apprentissage tout au long de la vie. À cet égard, il cite comme bon exemple l'aide apportée par l'ETF à la reprise en Ukraine, en façonnant le débat professionnel sur des sujets stratégiques, avec la participation d'experts et de décideurs politiques. La DG NEAR se félicite également de la contribution de l'ETF concernant le chapitre 26 de la politique d'élargissement, notamment la contribution aux sous-comités, mais aussi les fiches par pays pour rendre compte des progrès réalisés dans les pays de l'élargissement. Il déclare que le DOCUP reflète bien cette approche, tout en laissant la flexibilité nécessaire. Il souligne l'importance de garder à l'esprit la mission globale de l'ETF lors de la prise de

décisions sur les activités individuelles, ainsi que sur les activités extrabudgétaires, afin d'établir correctement les priorités de l'orientation stratégique.

Il souligne également l'importance du travail accompli par l'ETF en ce qui concerne les études diagnostiques sur l'éducation rapide au Kosovo et propose à l'ETF d'inclure des ressources, au moins une, et de préférence deux, études diagnostiques supplémentaires en 2023.

Il souligne ensuite que l'année 2023 est l'Année européenne des compétences et, la reconnaissance des certifications dans les pays tiers étant l'un des objectifs de cette année, la DG NEAR se féliciterait de la participation active de l'ETF.

Il rappelle les graves préoccupations des pays partenaires concernant la fuite des cerveaux, le gaspillage des cerveaux et le gain de cerveaux, et indique que la DG NEAR souhaiterait que l'ETF les guide sur la manière dont la reconnaissance des compétences peut s'accompagner de mesures visant à atténuer la fuite des cerveaux, à améliorer le gain de cerveaux, à éviter le gaspillage des cerveaux et à créer des situations gagnant/gagnant. Ils accueilleraient également favorablement les nouvelles opportunités créées par l'économie numérique à cette fin.

Enfin, il mentionne que la DG NEAR accueille très favorablement le processus de Turin révisé et souhaiterait qu'il les aide à mieux relier les politiques et la programmation en ciblant les causes profondes du développement des compétences, tout en le reliant à un dialogue politique dans les pays partenaires.

Il conclut en remerciant l'ETF pour le travail accompli et en soulignant le soutien de la DG NEAR.

**M<sup>me</sup> Eva JIMENO SICILIA**, à l'instigation de M. MATHEU DE CORTADA, répond à M<sup>me</sup> MENDES en indiquant que l'ETF collabore étroitement avec le Service européen pour l'action extérieure (SEAE), qui apporte un soutien en fournissant des conseils sur les pays considérés comme à haut risque. Elle évoque ensuite un nouveau contrat interservices en cours d'examen avec une entreprise privée, International SOS, qui permettra de recevoir des conseils en matière de voyage pour tous les pays (et pas seulement pour ceux à haut risque) et des services supplémentaires sur place.

Elle souligne que les informations préalables à la mission en cours sont essentielles pour procéder à une bonne évaluation avant d'y aller.

**M. MATHEU DE CORTADA** complète la réponse en indiquant qu'un enseignement tiré de la période de pandémie a été la manière de travailler par des moyens numériques, ce qui a permis de continuer à travailler avec de nombreuses parties prenantes sans une présence physique dans le pays, par exemple en Ukraine.

Il évoque également la possibilité d'une crise soudaine, pour laquelle il est important de disposer d'autres moyens, d'où la collaboration avec le SEAE et International SOS.

M. MATHEU DE CORTADA répond ensuite à M<sup>me</sup> MENDES à la question sur la concurrence et la collaboration. Il indique que la meilleure façon d'utiliser les ressources limitées est de collaborer avec d'autres agences, des entreprises privées, qui sont parfois très dynamiques, voire agressives.

Il réagit ensuite à l'intervention de M. BOUSQUET en déclarant que, s'agissant du diagnostic rapide, l'ETF est très fière du travail réalisé au Liban et ensuite au Kosovo, bien qu'un effort important soit nécessaire et que si l'ETF devait mettre en œuvre une telle activité dans un plus grand nombre de pays, elle aurait besoin d'un soutien sous la forme de ressources supplémentaires. Il indique que pour 2023, l'ETF s'efforcera de convenir avec la DG NEAR des pays à cibler à cet égard, ce qui constituera la troisième année d'activité dans ce domaine.

En ce qui concerne la reconnaissance et la validation des certifications, de leur contenu, il déclare que le rôle de l'ETF à cet égard a déjà été mentionné dans l'approche politique de la Commission en matière de partenariat pour la mobilité et que l'ETF a travaillé avec plusieurs pays dans ces domaines. Il mentionne en particulier que l'ETF a réalisé plusieurs inventaires des systèmes de validation dans plusieurs pays, tout en réfléchissant à la migration sud-sud et à la migration circulaire. Il souligne qu'il est difficile de parvenir à une situation gagnant/gagnant/gagnant (pays d'origine/pays d'accueil/migrants) et indique que, pour parvenir à un tel résultat, il convient d'évaluer divers éléments: non seulement le retour sur investissement de l'apprentissage fourni par le pays d'origine, mais aussi les envois de fonds des émigrants, l'avantage d'avoir moins de concurrence sur le marché du travail intérieur du pays d'origine, mais aussi les politiques d'aide au départ ainsi que celles visant à intégrer les migrants. Sans oublier les questions liées à la migration circulaire et la possibilité pour les personnes de retourner à l'endroit d'origine avec leur expérience et les connaissances acquises au cours de leur cycle migratoire.

En ce qui concerne le processus de Turin, il remercie la DG NEAR pour l'intérêt manifesté et présente le processus de Turin révisé comme un processus en deux phases: l'une consistant à assurer le suivi sur la base de certains indicateurs, puis à réaliser une analyse plus spécifique dans certains pays volontaires, en 2023, sur les politiques d'apprentissage tout au long de la vie. L'accent est mis ici non seulement sur le système d'éducation formel, qui est demandé par les ministères de nos pays partenaires, mais aussi sur la deuxième phase, qui concerne le système d'éducation informelle, lequel peut être important pour élaborer un programme de compétences en vue du perfectionnement et de la reconversion professionnels des personnes qui sont déjà sur le marché du travail et qui pourraient perdre leur emploi en raison de la transition vers une économie numérique et verte.

Il indique qu'en décembre, l'ETF organisera quelques visites dans les services de la CE afin d'expliquer en détail la méthodologie et la portée du processus de Turin révisé, ce qui pourrait également être fait pour les membres de la DGVT, en cas d'intérêt.

Le président remercie les intervenants et M. MATHEU pour ses réponses détaillées. Il souligne que la communication sur l'ETF ainsi que sur les activités de la CE et l'explication de leurs travaux ont toujours été et seront toujours difficiles. Néanmoins, il confirme qu'il s'agit d'un travail important à accomplir et que la nomination du directeur de l'ETF intervenue la veille aidera certainement l'ETF à cet égard, étant donné que M<sup>me</sup> Torsti sera une excellente communicatrice, très désireuse d'expliquer la pertinence de l'agence partout dans le monde.

Il souligne également que l'ETF et la CE sont essentiellement là pour les États membres, mais que le public doit bien entendu également comprendre le travail accompli. Il invite ensuite les membres du conseil de direction à rendre compte, une fois de retour au pays, de la pertinence des travaux de l'ETF.

Il évoque également la nécessité d'expliquer en permanence au PE le travail accompli par l'ETF et les autres agences EMPL et considère l'audition du PE, à laquelle M. Torsti sera invité en janvier, comme une bonne occasion. Il rappelle l'événement organisé à Bruxelles **en septembre** sur la jeunesse par le président du comité de l'emploi, auquel les cinq agences relevant de la compétence de la DG EMPL sont invitées avec des représentants des organisations de jeunesse, un événement extrêmement positif qui contribue également à communiquer sur les activités des différentes agences.

Il indique qu'il considère qu'il s'agit d'une bonne initiative et il demande lui-même à ses collaborateurs d'organiser un événement similaire chaque année. Ainsi, en septembre de chaque année à Bruxelles, la DG EMPL organisera un événement auquel les cinq agences participeront et lors duquel elles présenteront leurs activités.

À la suite de cette discussion, le conseil de direction adopte à l'unanimité le document unique de programmation 2023-2025/programme de travail annuel 2023 de l'ETF.

## 5. Budget de l'ETF pour 2023

M<sup>me</sup> Eva JIMENO SICILIA (ETF) présente le budget 2023 de l'ETF et souligne le fait que la subvention de l'ETF est entièrement couverte par le budget de l'UE, avec une augmentation exceptionnelle de la contribution de l'UE qui atteint 4 %. Elle décrit cela comme une exception et indique qu'à partir de 2024, l'augmentation sera ramenée à la norme de 2 %. Cette augmentation s'explique par l'inflation et la crise des services d'utilité publique, qui ont entraîné une augmentation du budget général de toutes les institutions de l'UE.

Elle se concentre ensuite sur les projets de subvention supplémentaire d'un montant de 2 060 000 EUR, dont 2 000 000 EUR sont destinés au projet DARYA en Asie centrale et 60 000 EUR à la coopération avec l'EU-OSHA pour le partage des services comptables fournis par l'ETF. Le montant total des projets de subvention supplémentaire devrait augmenter une fois que les projets ACQF Afrique et CEP, actuellement en cours de négociation, seront signés.

Elle souligne ensuite la réduction du montant des fonds que l'ETF restituera, de 93 000 EUR, par rapport aux exercices budgétaires précédents, grâce à une tendance positive après la période de la COVID.

Elle guide les membres du conseil de direction en décrivant les modifications des titres budgétaires comme suit: l'augmentation la plus importante du titre I, principalement due à l'incidence de l'inflation sur les coûts du personnel, mais aussi aux dépenses liées à la formation atteignant l'objectif pré-COVID, (stages et services de soutien médical); l'augmentation du titre II (infrastructures), principalement due à la cybersécurité, les services d'utilité publique restant à des niveaux similaires à ceux de 2023; et une diminution du titre III sur les fonds opérationnels, avec les perspectives positives d'une diminution qui est passée de la réduction initiale de 12 % à 10 % grâce à la planification et aux efforts que l'ETF a déployés et qui se poursuivront en 2024, tels que les économies sur les services d'utilité publique.

Elle explique également, comme cela a été discuté lors de la précédente réunion du conseil de direction, que par souci de transparence, tous les fonds liés aux projets de subventions supplémentaires seront regroupés sous le titre IV, un titre distinct.

Elle explique qu'en ce qui concerne le **titre I**, la principale augmentation de 7 % est due à l'ajustement des salaires ainsi qu'à l'hypothèse d'une augmentation du nombre de stagiaires à dix par an. En ce qui concerne les missions, elle indique le souhait de réduire les missions administratives au profit des missions opérationnelles et que celles présentées dans le tableau ne concernent que les missions de la direction et de son département. Elle souligne ensuite que l'autre augmentation significative est liée au développement du personnel, le but étant d'atteindre les niveaux d'avant la COVID en 2024. Elle indique ensuite que les dépenses de représentation devraient augmenter après la période de la COVID, bien que l'incidence sur le budget global soit très faible.

Elle précise qu'en cas de hausse de l'inflation, l'ETF compensera cette hausse en redéfinissant les priorités, c'est-à-dire en revoyant les budgets de formation ou les stages, ou en réaffectant les fonds au sein du titre I.

Elle explique qu'en ce qui concerne le **titre II**, le bâtiment augmente de 16 %, étant donné que, d'une part, il pourrait y avoir un prix potentiellement plus élevé pour le gaz et l'électricité et, d'autre part, des coûts d'entretien du bâtiment qui ont été reportés de 2022 à 2023 (travaux de cabine électrique à



réaliser par la Région), ainsi que des coûts liés à la conception détaillée d'un éventuel déménagement de l'ETF dans d'autres locaux après 2027. En ce qui concerne l'informatique, une augmentation de 13 % concerne principalement la cybersécurité et la hausse du prix des puces informatiques et d'autres supports informatiques. L'augmentation des coûts administratifs est principalement due à l'assurance, qui a été élargie pour l'adapter à la modalité hybride. Quant aux réunions du conseil de direction, elles reviendront au nombre de deux réunions ordinaires.

En ce qui concerne le **titre III**, elle rappelle que celui-ci inclut les fonds qui couvrent les actions opérationnelles, les frais de personnel des experts et les autres projets de travail du personnel. L'ETF conservera le même montant pour les activités de communication, compte tenu également du fait que 2024 sera l'Année des compétences; la diminution de 11 % devrait absorber la réduction du nombre d'événements en face à face, l'union des forces/l'utilisation d'événements organisés par d'autres institutions, l'utilisation de nouveaux instruments de coopération tels que les réseaux et les communautés de pratique, qui constituent une source d'expertise qui ne repose pas sur les honoraires. Les missions resteront stables par rapport à 2022, car il est jugé très important d'être sur le terrain pour garantir la durabilité des réseaux, une connaissance et une compréhension actualisées de la situation du pays, etc.

Elle rappelle qu'en cas de signature des projets de subventions supplémentaires, les membres du conseil de direction recevront un budget modifié incluant ces montants.

Enfin, elle indique un niveau d'effectifs stable, de 129 personnes.

Le président invite M<sup>me</sup> Starà à formuler des observations.

**M<sup>me</sup> Marta STARÁ (République tchèque)**, représentant la présidence, reconnaît, au nom des autres membres du conseil de direction, la difficulté d'estimer un budget dans le cadre de la volatilité actuelle des coûts des services d'utilité publique et demande si une telle augmentation se fera au détriment du financement des projets.

Le président remercie M<sup>me</sup> Starà et invite M<sup>me</sup> Jimeno Sicilia à répondre.

**M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA (ETF)** répond que l'ETF va revoir ses priorités au sein de ses titres 1 et 2, afin d'éviter autant que possible de nouvelles réductions du financement des projets.

**M<sup>me</sup> Malin MENDES (Suède)** se félicite de la séparation des fonds de subvention supplémentaire en tant que titre à part entière et demande ensuite si l'évolution vers une méthode de travail hybride/une nouvelle normalité serait plus ou moins coûteuse.

**M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA (ETF)** répond que l'ETF a commencé à séparer le budget dès 2022, et que la clarté sera totale en 2023. En ce qui concerne le travail hybride, elle estime que la réponse n'est pas simple. Des économies ont été réalisées, par exemple sur les missions ou les événements qui permettent de libérer des ressources pour d'autres types d'actions. Il pourrait être moins coûteux d'utiliser différemment les locaux et les espaces de bureaux, en envisageant une occupation plus faible; à moyen terme, cela pourrait réduire les dépenses.

**Compte tenu de l'absence de questions ou de remarques supplémentaires, les membres du conseil de direction adoptent à l'unanimité le budget de l'ETF pour 2023.**

## 6. Budget rectificatif 2022/2 de l'ETF

M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA (ETF) présente le deuxième budget rectificatif pour 2022 et fait référence à la longue discussion qui a eu lieu en juin, au cours de laquelle beaucoup d'efforts ont été déployés pour

atténuer le risque budgétaire posé par une inflation élevée et la hausse des prix des services d'utilité publique. Elle confirme que grâce à ce travail d'anticipation, cette deuxième modification apporte des changements très mineurs, notamment en ce qui concerne les dépenses. En ce qui concerne les recettes, le budget modifié actuel inclut 100 000 EUR supplémentaires, ce qui représente les fonds alloués par la DG INTPA pour une formation destinée aux délégations de l'UE; et 208 EUR d'intérêts.

Elle fait ensuite référence aux dépenses et souligne à nouveau les petits ajustements nécessaires. Les changements concernent 6 000 EUR du titre I, dépenses administratives, qui ont été transférés au titre II, principalement sur l'informatique et l'infrastructure.

**M<sup>me</sup> Marta STARÁ (République tchèque)**, remercie M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA pour son introduction et la bonne discussion qui a eu lieu lors de la réunion précédente et ne confirme aucune autre question.

**Les membres du conseil de direction adoptent à l'unanimité le budget rectificatif 2022/2 de l'ETF.**

## 7. RÈGLES D'EXÉCUTION EN MATIÈRE DE RH À ADOPTER AU TITRE DE L'ARTICLE 110 DU STATUT

**M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA (ETF)** informe les membres du conseil de direction des deux modalités d'exécution en matière de RH qui doivent être adoptées au titre de l'article 110 du statut, notamment par analogie:

- Décision C(2022) 1715 de la Commission du 24 mars 2022 relative au congé dans les foyers pour le personnel affecté dans un pays tiers
- Décision C(2022) 1788 de la Commission relative au temps de travail et au travail hybride

En ce qui concerne la **décision C(2022) 1715 de la Commission du 24 mars 2022 relative au congé dans les foyers pour le personnel affecté dans un pays tiers**, elle souligne l'exigence selon laquelle la décision ne s'applique qu'au personnel affecté dans un pays tiers. Elle explique que l'ETF avait d'abord envisagé de se retirer de la liste puisque son personnel réside à Turin, mais la DG RH a indiqué qu'elle préférerait que les agences adoptent ces règles, même si elles n'ont pas d'incidence, afin d'envisager la possibilité qu'un tel cas devienne pertinent à l'avenir. Sur cette base, elle confirme que la décision de la Commission a ensuite été soumise pour approbation au conseil de direction, bien qu'il n'y ait actuellement aucune implication pour l'ETF.

En ce qui concerne la **décision C(2022) 1788 de la Commission européenne relative au temps de travail et au travail hybride**, elle présente la décision comme appliquant par analogie celle adoptée par la Commission européenne. Elle concerne le travail hybride, qui combine les modalités entre le travail au bureau et le travail à partir d'un autre endroit, et qui régit la flexibilité du temps de travail.

Elle indique que la proposition au conseil de direction est d'adopter la décision de la Commission, par analogie, applicable au sein de l'ETF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elle présente les adaptations mineures dont l'ETF a besoin pour prendre en charge, notamment:

- un glossaire traduisant une partie de la terminologie de la Commission sur les rôles et responsabilités par rapport à ce qu'elle implique pour l'ETF, qui a pris la forme d'une annexe;
- l'inclusion de la législation pertinente applicable à l'ETF;
- un document spécifique sur le fonctionnement du comité mixte dont l'ETF dispose déjà.

Elle précise également qu'en adoptant cette règle, le conseil de direction abrogera les anciennes décisions relatives au temps de travail et au télétravail.

Elle confirme que le comité du personnel a été consulté avant l'approbation et la mise en œuvre de la règle et qu'il le sera à nouveau lorsque les lignes directrices détaillées seront préparées.

Elle fait également référence au dialogue établi par l'EUAN avec la Commission pour tenter de négocier sur la possibilité de s'écarter de cette décision sur des questions que l'ETF considère comme essentielles, notamment le télétravail en dehors du lieu d'affectation. Une fois que la Commission a indiqué que le point relatif au télétravail en dehors du lieu d'affectation n'était pas négociable, l'ETF a accepté d'appliquer par analogie cette décision de la Commission. Toutefois, cette nouvelle décision permet une certaine flexibilité. La décision de la Commission devrait être réexaminée en septembre par la Commission.

Elle passe en revue les principales caractéristiques de la décision en fournissant tous les détails et souligne que le travail au bureau et le télétravail sont mis sur un pied d'égalité, tous deux étant un droit. Elle tient également compte de la nécessité pour le personnel d'être ensemble à certains moments, continuant ainsi à favoriser le travail d'équipe et l'engagement. Elle attire également l'attention sur la déconnexion numérique. En ce qui concerne le télétravail en dehors du lieu d'affectation, il est prévu jusqu'à 10 jours ouvrables par an.

Elle indique que l'ETF élabore des lignes directrices de mise en œuvre pour le personnel.

**M<sup>me</sup> Marta STARÁ (République tchèque)**, représentant la présidence, confirme l'importance de disposer de telles règles. Elle demande dans quelle mesure le personnel est satisfait de ces nouvelles règles.

**M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA (ETF)** répond que le principal sujet de préoccupation soulevé par le personnel concerne essentiellement le télétravail en dehors du lieu d'affectation. Elle demande à M<sup>me</sup> Ummuhan Bardak, représentante du comité du personnel, d'intervenir et de compléter si nécessaire.

**M<sup>me</sup> Ummuhan BARDAK (ETF)**, représentante du comité du personnel, indique qu'en effet, la majorité du personnel espère obtenir un peu plus de flexibilité en matière de télétravail depuis l'extérieur du lieu d'affectation, et cela est dû, entre autres, au fait que:

- Turin n'est pas très bien connecté en ce qui concerne les vols internationaux;
- cela a une incidence sur l'attraction et le maintien des profils de talents: un collègue a démissionné parce qu'il n'y avait aucune possibilité de télétravail depuis l'extérieur du lieu d'emploi, car il existe également différentes questions liées à la famille, non seulement les enfants ou les parents, mais aussi d'autres types d'obligations.

Elle confirme que d'autres aspects de la nouvelle décision sont principalement bien accueillis par le personnel.

**M<sup>me</sup> Rossella BENEDETTI (experte indépendante du PE)** demande de développer davantage les aspects de cet accord liés au genre, étant donné que les enfants et d'autres problèmes familiaux ont été mentionnés et qu'il est notoire que, dans la plupart des pays, les femmes doivent encore assumer des responsabilités familiales.

**M<sup>me</sup> JIMENO SICILIA (ETF)** réagit à la question soulevée par M<sup>me</sup> BARDAK sur l'attractivité, qui fait également partie du débat des agences avec la Commission européenne. Elle confirme que le fait d'être décentralisé par rapport aux grandes villes constitue un problème d'attractivité. Ce problème se

produit également au stade du processus de sélection, ce qui, à son tour, accroît les problèmes d'équilibre et de diversité des nationalités.

Elle passe ensuite à la question de M<sup>me</sup> BENEDETTI sur le genre et répond que la Commission européenne est assez tournée vers l'avenir, étant donné que les demandes peuvent être soumises sur une base individuelle, avec une flexibilité pour s'adapter aux besoins individuels, afin de répondre aux besoins spécifiques liés aux questions familiales.

Le président indique que des discussions très similaires ont lieu au sein de la Commission et qu'il estime qu'il existe encore une marge de flexibilité et de changement. Il souligne que la diversité des nationalités des collègues travaillant dans l'UE est également un problème. Le travail d'équipe rend important l'organisation de réunions au moins une ou deux fois par semaine. Un second point auquel il fait référence est le télétravail en dehors du lieu d'affectation et la flexibilité offerte par la décision à l'autorité responsable; il a déjà reçu un certain nombre de demandes supplémentaires qu'il est enclin à accepter, à condition que les personnes s'exécutent. Il souligne toutefois que la limite à cet égard provient du statut, qui prévoit l'indemnité d'expatriation, une compensation pour quitter le pays d'origine. Il s'agit d'un problème juridique confirmé par les juristes de la Commission; comme ils l'ont indiqué, on ne peut pas simplement renoncer à un tel droit.

**Les membres du conseil de direction adoptent les deux décisions à l'unanimité.**

## 8. Rapports oraux (voir annexe)

## 9. Divers

Le président s'adresse à M<sup>me</sup> MENDES (Suède), qui a participé à sa dernière réunion du conseil de direction de l'ETF, et saisit cette occasion pour la remercier, au nom de l'ensemble du conseil de direction, de ses contributions.

Le président clôture la réunion en indiquant qu'hier, le vote et la discussion sur la nomination du prochain directeur de l'ETF ont été très fructueux. Il remercie en particulier M<sup>me</sup> Slavica CERNOSA pour son excellente contribution pendant tout ce long processus, qui a permis d'assurer une transparence totale et de parvenir plus facilement à une décision rapide, étant donné que chacun savait ce qui s'était passé au cours des deux étapes précédentes.

Il rappelle également que la prochaine étape consistera pour le PE à inviter M<sup>me</sup> Torsti à l'audition du PE, prévue le 12 janvier, et il confirme la volonté de M<sup>me</sup> Torsti de commencer dès que possible, donc éventuellement avant la prochaine réunion du conseil de direction.

Il remercie ensuite M. MATHEU DE CORTADA pour le bon travail accompli en tant que directeur par intérim et pour sa volonté d'assurer une bonne transition vers le nouveau directeur.

Il attire ensuite de nouveau l'attention des membres du conseil de direction sur la nécessité de soumettre leurs déclarations d'engagement et d'intérêt pour 2022 et 2023.

## 10. Date de la prochaine réunion

La prochaine réunion ordinaire du conseil de direction se tiendra à Turin le 13 juin 2023, une date encore provisoire.

Le président conclut en remerciant tous les participants pour leur attitude constructive et pour les réunions fructueuses. Il remercie également le personnel de l'ETF pour l'organisation, ainsi que les techniciens et les interprètes pour le soutien apporté.

Il clôture ensuite la réunion.

### Actions de suivi:

Transmettre le programme de travail 2023 à l'autorité budgétaire avant le 30 novembre 2020.