



PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL DE DIRECTION DU 23 NOVEMBRE 2021

31 janvier 2022



La réunion du conseil de direction de l'ETF se déroule en présentiel à l'ETF et en ligne le 23 novembre 2021, sous la présidence de M. Joost Korte, chef d'unité de la DG EMPL de la Commission européenne (CE). Le président fait remarquer que la réunion se tient, pour la première fois, sous une forme hybride.

1. Adoption de l'ordre du jour

Le président propose d'inclure un point sous «Divers» afin de discuter brièvement du processus de recrutement du directeur de l'ETF.

Le conseil de direction adopte à l'unanimité l'ordre du jour de la réunion.

2. Remarques préliminaires de la présidence

Le président souhaite la bienvenue au nouveau membre italien du conseil de direction, M. Maurizio CANFORA.

Les trois nouveaux experts indépendants nommés par le Parlement européen, M^{me} Rossella BENEDETTI, M. Andreas D. FOTOPOULOS et M^{me} Evelin LICHTENBERGER, participent en tant que membres à la suite de la confirmation officielle de leur nomination en juillet 2021.

M^{me} Nigar ISMAYILZADA-ASGAROVA d'Azerbaïdjan, M^{me} Ludmila PAVLOV de Moldavie et M^{me} Dragana SAVIC de Serbie ont été reconduites dans leurs fonctions d'observatrices des pays partenaires de l'ETF.

Deux membres du conseil de direction récemment nommés ne sont pas présents: la suppléante de Chypre, M^{me} Maria PERIKLEOUS, et le nouveau suppléant d'Italie, M. Marco SALARIS.

Les États membres suivants ne sont pas représentés à la réunion: Bulgarie, Croatie, Estonie, Allemagne et Pologne.

La Commission européenne est également représentée par M^{me} Mathieu BOSQUET, directeur faisant fonction; M^{me} Simone RAVE (DG NEAR); M^{me} Cécile BILLAUX, M. Jean-Paul HEERSCHAP, M. Alexis HOYAUX (DG INTPA); M. Lluís PRATS, M. Alberto FUNES BETANCOR (DG EMPL); M^{me} Antoaneta ANGELOVA-KRASTEVA, directeur (DG EAC).

M^{me} Liia KAARLOP 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 11 juin 2021.

Le président présente le suivi des points d'action depuis la dernière réunion du conseil de direction et donne des informations concernant la procédure écrite qui a été menée à bien en août 2021.

4. Document unique de programmation 2022-2024 – Programme de travail annuel 2022

Cesare ONESTINI (ETF) présente le programme de travail 2022 de l'ETF; il précise qu'il sera déterminé par le contexte politique de l'UE et la stratégie de l'ETF à l'horizon 2027, approuvée par le conseil de direction en juin 2019.

Il souligne que l'ETF reste axée sur les pays de l'élargissement et du voisinage, ainsi que sur l'Asie centrale, et ajoute que certaines initiatives seront prises au-delà des pays partenaires de l'ETF. En ce qui concerne les services, l'ETF se concentrera sur le pôle de connaissances, les conseils stratégiques ainsi que sur les performances et l'évaluation du système. Il déclare que l'ETF a commencé à mettre en œuvre sa nouvelle stratégie depuis janvier et considère le partenariat comme l'un des éléments clés pour obtenir des résultats et renforcer le travail qu'elle accomplit dans les pays partenaires.

Il rend hommage au personnel de l'ETF pour le travail accompli au cours de l'année écoulée afin d'aider les pays partenaires à adapter leurs politiques aux défis posés par les pandémies. Le personnel de l'ETF a dû inventer de nouveaux modes d'interaction, non seulement en déplaçant les activités en ligne, mais aussi en modifiant la manière dont l'ETF apporte son soutien.

Il évoque les trois principaux objectifs stratégiques de l'ETF, qui se traduisent par des domaines d'activité. Il cite quelques exemples d'actions spécifiques, notamment l'accent mis sur les politiques de marché actives, la question de la migration à l'appui du partenariat de l'UE destiné à attirer les talents, la modernisation des qualifications et des systèmes de certification et le réseau d'excellence professionnelle qui soutient le nouveau programme Erasmus Plus et qui compte désormais plus de 300 membres dans 30 pays. Il ajoute que l'ETF reste déterminée à soutenir la modernisation des stratégies d'enseignement et d'apprentissage, en examinant en particulier la manière dont les pays partenaires s'adaptent aux défis de l'éducation et de l'inclusion numériques. L'objectif primordial de la stratégie 2027 de l'ETF reste le développement de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. La conférence internationale qui s'est tenue en juin 2021, en partenariat avec l'UNESCO, a permis de débattre des difficultés liées au changement de système, de la viabilité des réformes des systèmes d'éducation et de formation, et elle a confirmé l'importance de réaliser ces objectifs.

En ce qui concerne la mise en œuvre, il souligne la manière dont l'ETF relie ses travaux à ceux des priorités de l'UE et attire l'attention sur le fait que dans son avis sur le projet de document unique de programmation (DOCUP), la Commission souligne que l'ETF devrait mettre davantage l'accent sur les priorités thématiques mais demande également à l'ETF d'envisager d'adopter une approche transversale de la migration, de l'écologie, du numérique et de l'égalité de genre; cela fera partie de la mise en œuvre en 2022. La Commission a également demandé à l'ETF de mettre à profit sa flexibilité pour rechercher des possibilités de travailler au-delà des pays partenaires actuels, car certaines de ses compétences pourraient être utiles à d'autres domaines thématiques prioritaires. Il fait observer que ce processus d'extension des activités au-delà des pays partenaires est un processus progressif, qui doit être évalué et examiné avec le conseil de direction. Les ressources de l'ETF sont limitées et la première priorité est de veiller à ce que l'ETF travaille en étroite collaboration avec les pays partenaires, mais, dans la mesure du possible, elle peut soutenir d'autres priorités plus larges. Dans ce contexte, l'ETF reste disposée à soutenir le partenariat entre l'Union européenne et l'Union africaine qui fera l'objet d'un grand sommet, lequel a été retardé et qui est maintenant prévu pour février, à Bruxelles.

Il souligne que l'ETF est ouverte à l'idée d'être un partenaire pour soutenir l'approche de l'équipe d'Europe dans les pays partenaires et que l'ETF étudie également les moyens de contribuer davantage aux objectifs de l'UE au moyen de projets extra-subsidiaries lorsque ceux-ci sont demandés et pertinents. Afin de renforcer le dialogue avec les États membres dans le cadre de cette

approche de l'équipe d'Europe, l'ETF développe des contacts avec les membres du conseil de direction et leurs collègues concernés afin d'établir les bonnes connexions.

M. ONESTINI donne un aperçu de l'évolution régionale dans les pays partenaires de l'ETF et évoque également les travaux prévus en Afrique.

En ce qui concerne les projets extra-subsidiaires, il remercie la DG EMPL d'avoir attribué à l'ETF un projet budgétaire supplémentaire d'un million d'EUR pour les deux prochaines années afin de renforcer et d'étendre le réseau d'excellence professionnelle développé par l'ETF et de le relier plus étroitement aux travaux menés au sein de l'Union européenne en matière d'excellence. Il considère ce projet comme un bon exemple de la manière de mieux utiliser l'expertise de base de l'ETF, en fournissant et en élargissant les services au-delà des capacités limitées du budget opérationnel de l'ETF.

Il évoque un autre projet en discussion avec la Commission, qui s'appuie sur le travail effectué par l'ETF sur le cadre de qualification continental africain au cours des quatre dernières années. La DG INTPA et la délégation de l'UE auprès de l'Union africaine souhaitent à présent que l'ETF passe à la phase suivante et élabore un projet au cours des cinq prochaines années afin de consolider le travail effectué avec l'Union africaine et les communautés régionales africaines pour développer ce cadre de certification et passer de l'architecture à la mise en œuvre. Il estime que l'intérêt de la Commission à passer contrat avec l'ETF de cette manière témoigne de la qualité et du travail accompli par l'ETF et du fait qu'elle considère qu'il s'agit d'un moyen plus efficace de mise en œuvre.

M. ONESTINI ajoute qu'un autre domaine de travail intéressant la Commission porte sur la plateforme de dialogue et d'action pour l'utilisation de l'Asie centrale, qui mettra fortement l'accent sur le développement des compétences en Asie centrale. Elle concernera tous les pays d'Asie centrale et pourrait être dotée d'un montant de 10 millions d'EUR sur une période de cinq ans. Il s'agit là encore d'une initiative à la mise en œuvre de laquelle l'ETF pourrait participer et dont les décisions en sont aux dernières étapes.

Il affirme que ces projets extrabudgétaires sont le résultat de longues discussions qui ont eu lieu ces dernières années sur l'équilibre entre la meilleure utilisation du budget opérationnel limité de l'ETF, qui s'élève à environ 4,5 millions d'EUR par an, et la manière de mieux relier l'expertise de l'ETF aux actions prioritaires de l'UE. Il déclare que l'objectif n'est pas d'ajouter de nombreuses nouvelles actions de financement mais de se concentrer, le cas échéant, sur la mise en œuvre, et en lien avec les priorités de l'UE et des travaux de l'ETF.

Il souligne les partenariats très étroits que l'ETF entretient avec différents acteurs et les différents volets du partenariat.

M. ONESTINI conclut son intervention en rappelant que la Commission a également demandé à l'ETF de veiller à ce que ses indicateurs clés de performance (ICP) soient davantage axés sur l'impact. Les ICP ont été légèrement mis à jour depuis le début du mois d'octobre, lorsque le projet de DOCUP a été communiqué au conseil. En outre, le plan de travail avec Eurofound a été mis à jour et des informations détaillées ont été fournies quant aux demandes de l'UE qui ont été reçues. Il espère que ces changements permettront au conseil de direction d'approuver le DOCUP.

Au nom des autres membres du conseil de direction, M^{me} Slavica ČERNOŠA (Slovénie), qui représente la présidence, félicite l'ETF pour ce document complet et bien pensé. Elle fait observer que la planification est difficile en des temps aussi imprévisibles, et que l'ETF a fait un bon travail comme toujours, en trouvant un équilibre entre un programme suffisamment souple pour être réalisable et suffisamment précis pour être mesurable. Le DOCUP est également bien intégré à la vision à long terme selon laquelle l'ETF sera un catalyseur mondial du changement et de l'innovation dans le système d'apprentissage tout au long de la vie et améliorera ainsi le développement du capital humain

dans les pays partenaires. Tout en accueillant favorablement le document, le risque d'avoir des ambitions trop élevées avec trop peu de ressources existe toujours.

Elle propose une modification du texte de la page 11 en ce qui concerne une répétition et l'inclusion d'une référence au plan d'action européen sur le socle européen des droits sociaux, conformément à la déclaration de Porto, y compris l'objectif au niveau de l'Union d'au moins 60 % des adultes participant à l'apprentissage chaque année d'ici à 2030.

Elle indique que les membres ont tout de même quelques questions:

- Le passage de l'EFP au développement du capital humain est-il lié à une plus large participation des parties prenantes concernées? Que signifie ce changement, car de l'EFP, ne restent que les compétences et l'apprentissage en milieu professionnel? Est-ce pour donner une meilleure image de l'EFP?
- Comment comptez-vous maintenir le niveau d'expertise au sein de l'organisation? Que compte faire le personnel pour conserver les experts et faire passer l'expertise du personnel senior au personnel junior? Comment l'ETF garantira-t-elle l'expertise dans un contexte d'évolution de la demande?
- Comment l'ETF évitera-t-elle la fragmentation de ses travaux et maintiendra-t-elle ses priorités?
- Dans une période aussi risquée, comment toutes les parties prenantes seront-elles impliquées? Est-il possible d'atteindre tout le monde dans les différentes économies et de toucher ceux qui possèdent les compétences nécessaires?
- Comment l'ETF abordera-t-elle la transition numérique dans les pays partenaires?
- Quelle sera l'incidence de la garantie pour la jeunesse sur le programme de l'ETF?

M^{me} Malin MENDES (Suède) demande au directeur de donner des précisions sur la stratégie en matière de ressources humaines et sur les efforts déployés pour revoir les principaux processus de gestion afin de garantir le bon fonctionnement de l'institution.

M. ONESTINI se félicite du retour d'information sur la qualité du document et remercie le personnel de l'ETF qui a préparé le projet de DOCUP. Il confirme que les modifications de la page 11 seront prises en compte comme suggéré.

Il déclare que bon nombre des questions soulevées sont liées à la direction prise par la stratégie de l'ETF, en particulier la question des ambitions par rapport aux ressources, la question de l'orientation géographique par rapport à une éventuelle demande supplémentaire et la question de savoir comment diffuser l'expertise de l'ETF. Dans ce contexte, le choix a été fait de passer de l'EFP au développement du capital humain (DCH), conformément à notre mandat. Le mandat 2008 de l'ETF fait référence à la fois à l'enseignement et à la formation professionnels, au développement du capital humain et à l'apprentissage tout au long de la vie. Le choix du DCH reflète également une demande très importante lors de l'examen de la stratégie, en particulier de la part de la Commission et des délégations de l'UE dans les pays partenaires, afin d'adopter une approche plus large pour ne pas simplement se concentrer sur l'amélioration de la qualité des systèmes d'EFP, mais d'adopter une approche plus large qui examine le développement des compétences dans l'ensemble de l'enseignement. Il souligne que cela ne signifie pas que l'ETF devienne un expert dans tous les domaines, de l'enseignement préscolaire à l'éducation des adultes, car l'ETF se concentre encore largement sur le développement des compétences et, de manière générale, dans l'enseignement secondaire, l'enseignement post-secondaire et l'apprentissage tout au long de la vie, où l'ETF dispose de son expertise.

Il ajoute que l'expertise de l'ETF repose sur l'apprentissage en milieu professionnel, la reconnaissance des qualifications, les compétences numériques et les compétences clés, etc. C'est là que se situe l'expertise de l'ETF en matière de réseaux de qualité, comme en témoignent les huit projets du DOCUP. En outre, il évoque le retour d'information reçu sur le processus de Turin, considéré comme un cycle de suivi très utile, même s'il est important, pour contribuer utilement à la programmation pour la Commission et les délégations de l'UE et aux discussions politiques avec les pays, de placer la composante EFP dans le cadre politique abordant les défis plus larges du développement du capital humain, de sorte qu'elle fasse également partie du moteur de la redéfinition et de la refonte du rôle de l'ETF.

Pour ce qui est de la manière dont l'ETF traduit ensuite ces éléments en expertise et en stratégie de l'ETF en matière de ressources humaines, la politique a été révisée il y a deux ans et se concentre désormais davantage sur la transformation en une organisation de talents: recruter des talents, les développer et les retenir, et travailler sur cette approche en examinant les différents domaines d'expertise dans lesquels l'ETF doit se développer.

Dans la pratique, il déclare que cela signifie que l'on se concentre davantage sur la croissance interne, donc sur l'apprentissage et l'apprentissage par les pairs au sein de l'ETF et sur l'apprentissage en partenariat avec d'autres organisations. L'ETF a conclu davantage de partenariats, également axés sur l'échange de connaissances et d'expertise. Des possibilités ont été ajoutées pour des congés sabbatiques et des échanges visant à renforcer la dimension de l'expertise; la pandémie a de toute évidence limité ces possibilités, mais il s'agit là de l'objectif de l'ETF. Il s'agit de veiller à ce qu'un expert puisse être présent à l'ETF pendant 20, 25 ou 30 ans, mais il doit pouvoir en sortir et y revenir afin de s'assurer que son expertise est liée à ce qui existe et est pertinente.

L'ETF est maintenant dans la phase de mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines et il propose de partager davantage de détails avec le conseil si cela l'intéresse. Cela nous amène également à définir certains des rôles et les étiquettes que nous attribuons aux experts juniors ou aux experts confirmés, en veillant à ce qu'il y ait une plus grande continuité dans le déroulement de la carrière et une plus grande transparence dans ce domaine.

Il fait observer que dans une petite agence comme l'ETF, l'expertise ne peut être remplacée qu'au rythme des départs à la retraite ou des démissions et, à l'ETF, il n'y a pas beaucoup de démissions. Au cours des quatre prochaines années, il y aura un certain nombre de départs à la retraite, de sorte que de nouvelles listes de réserve d'expertise sont en cours d'élaboration, qui reprennent cette connotation plus large de développement du capital humain.

M. ONESTINI propose d'aborder la question de la fragmentation et de mettre l'accent sur la question des moments à risque et de la participation des différentes parties prenantes. La collaboration avec les pays tiers doit commencer par les réalités de ces pays. Si l'on examine de près un grand nombre de pays partenaires de l'ETF, il est clair qu'ils ne sont pas tous prêts à entreprendre des réformes significatives de leurs systèmes d'éducation et de formation. Certains d'entre eux sont plus engagés aujourd'hui. Certains d'entre eux ont des problèmes politiques différents, par exemple la Syrie ou la Libye, mais il existe tout un éventail de questions. L'ETF doit réagir et être prête à travailler avec les pays qui sont plus intéressés à s'engager. Il voit cela en termes de différenciation, en essayant de travailler davantage là où il existe des possibilités de s'engager et où les États membres et la Commission sont prêts à assurer le suivi de l'engagement de l'ETF au moyen d'un programme important, et c'est là que se trouve le lien avec les efforts de programmation et l'équipe d'Europe.

Il ajoute que si la question de la fragmentation consiste à aller au-delà des pays partenaires, il rassure le conseil sur le fait que, dans tout ce que fait l'ETF, il s'agit clairement d'une activité complémentaire qui nécessite une évaluation stricte des implications en matière de ressources. Les ressources

destinées aux activités menées au-delà des pays partenaires doivent être couvertes pour la plupart par des fonds extrabudgétaires.

En ce qui concerne les actions spécifiques mentionnées, plan d'action en matière d'éducation numérique, transition numérique, garantie pour la jeunesse, il fournit plus de détails sur ce que fait l'ETF dans chacune d'entre elles.

Il souligne qu'une fois encore, l'ETF se concentre sur le partenariat, car il ne s'agit pas d'initiatives menées par l'ETF. Ce n'est pas l'ETF qui va réaliser la transformation numérique d'un pays particulier, mais elle soutient largement les objectifs stratégiques, les définitions des politiques et les travaux que la communauté internationale réalise dans ces pays.

Il cite l'exemple des travaux de l'ETF pour soutenir l'extension de SELFIE, l'outil de l'UE pour la transformation numérique au niveau des écoles. L'ETF traduit cet outil et l'introduit dans de nouveaux pays. L'année dernière, avec l'Ukraine, l'ETF l'a lancé auprès de centaines d'écoles et à l'occasion d'un grand événement, et a fait en sorte que l'expertise, l'expérience de l'UE avec de tels outils puisse être utilisée et reproduite. Il est possible de tirer des enseignements et de recenser de nouveaux aspects qui peuvent être utilisés dans le cadre des travaux menés en étroite collaboration avec le JRC et la Commission.

En ce qui concerne la garantie pour la jeunesse, il fait remarquer qu'elle est tout à fait conforme aux priorités de la DG EMPL, au travail accompli par l'Union dans les pays de l'UE, et que la DG NEAR l'a identifiée comme un outil de soutien à la transformation des politiques de la jeunesse dans les pays. De nombreux pays partenaires, en particulier dans les Balkans occidentaux et dans le partenariat oriental, considèrent désormais qu'il s'agit d'une politique qu'ils souhaitent mettre en œuvre, de sorte que l'ETF les aide à concevoir et à traduire cette conception en politique. Le rôle de l'ETF est de faciliter la transformation et d'apporter l'expertise susceptible de produire des résultats sur le terrain.

- Il invite les membres du conseil à contacter les collègues de l'ETF concernés pour obtenir de plus amples informations, qui peuvent partager leurs derniers travaux et ce qui est prévu pour l'année prochaine.

M^{me} ČERNOŠA (Slovénie) remercie le directeur pour ses réponses.

M. Mathieu BOUSQUET (DG NEAR) remercie également le directeur pour son intervention et souligne la très bonne collaboration qui existe entre l'ETF et la DG NEAR et notamment avec les délégations de l'UE. Il exprime son appréciation du rôle de l'ETF dans la fourniture de conseils et d'expertise et note la participation de l'ETF au soutien prévu pour un certain nombre de nouvelles délégations pour leur programmation, notamment en matière d'appui budgétaire. Il souligne que le rôle de l'ETF dans la fourniture de conseils et d'expertise aux délégations de l'UE et aux services de la Commission est d'une importance capitale et doit se poursuivre.

Il se dit très heureux de constater que l'ETF va progressivement au-delà de l'EFPP pour couvrir également la réforme de l'éducation et le dialogue politique et, à cet égard, il se félicite vivement de l'évaluation du diagnostic éducatif réalisée au Liban. Ce travail important a permis d'établir des méthodologies qui peuvent également être utilisées dans d'autres pays partenaires et la DG NEAR souhaiterait inviter l'ETF à envisager de procéder à d'autres évaluations de ce type. Il est conscient de l'intérêt concret de l'Ukraine à cet égard.

Il estime que, pour les pays partenaires, le développement du capital humain et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie doivent être compris comme l'acquisition d'aptitudes et de compétences tout au long de la vie et doivent donc être liés également à l'enseignement préprimaire et primaire, tout en considérant les systèmes éducatifs dans leur ensemble, y compris l'amélioration de la gouvernance, du financement et de la formation des enseignants à tous les niveaux. Les travaux

sur le diagnostic éducatif fourniront davantage d'arguments fondés sur des données probantes et renforceront le dialogue politique avec les pays partenaires. Il attend de l'ETF qu'elle participe activement au dialogue politique qui découle du diagnostic et que toute programmation future dans le secteur de l'éducation soit liée au diagnostic.

Il félicite l'ETF pour le bon travail accompli et ajoute que la DG NEAR se réjouit à la perspective de continuer à travailler avec l'ETF sur le développement des compétences et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays partenaires.

M. ONESTINI précise qu'il n'y a qu'une petite erreur d'écriture à corriger dans le tableau des effectifs au point 71 (et au point 8 du document «Budget 2022» de l'ETF) qui comporte une indication d'un poste AD15. Il n'y a pas de poste AD15 à l'ETF, il s'agit donc d'un poste AD14. Le plan de recrutement ne devrait comprendre qu'un seul poste AD14, qui sera celui du nouveau directeur que le conseil nommera l'année prochaine. Le grade AD14 est toujours le grade d'un nouveau directeur et il n'est pas prévu de le modifier.

Le président prend acte des modifications nécessaires aux pages 11 et 71. Il se félicite du projet de budget supplémentaire qui, selon lui, ouvre une voie très prometteuse pour l'agence. Bien qu'il soit logique qu'une agence européenne utilise les fonds de l'UE, il reconnaît qu'en pratique, cela est souvent difficile à réaliser. Il félicite M. ONESTINI et ses collègues de l'ETF pour cette réalisation, qu'il considère comme un grand succès et qui est très importante pour l'avenir de l'agence. Il évoque le budget des subventions de l'ETF et la fragilité réelle de la situation, 68 % du budget couvrant uniquement les frais de personnel. Il estime que grâce à ce projet extrabudgétaire, l'agence peut devenir encore plus pertinente.

Le président félicite également l'ETF pour les importants investissements réalisés dans la coopération avec d'autres agences de l'Union européenne et avec les services de la Commission. Il estime qu'il s'agit là d'un modèle qui mérite beaucoup d'éloges et il espère que d'autres seraient aussi bons que cette agence.

À la suite de cette discussion, le conseil de direction adopte à l'unanimité le document unique de programmation 2022-2024/programme de travail annuel 2022 de l'ETF.

5. Budget de l'ETF pour 2022

M^{me} Eva JIMENO SICILIA (ETF) présente le budget de l'ETF pour 2022.

M^{me} ČERNOŠA (Slovénie), représentant la présidence, exprime sa satisfaction concernant les documents bien préparés pour le budget 2022 et les discussions qui ont eu lieu au cours de la réunion informelle. Les membres du conseil de direction ont une question concernant les stagiaires, dont trois sont prévus dans le budget pour 2022 alors que dix ont été recrutés en 2021.

M^{me} JIMENO SICILIA (ETF) répond que le projet de budget a été préparé en août 2021 pour la discussion initiale avec la Commission et n'avait pas prévu les dix stagiaires. Elle confirme qu'une adaptation sera nécessaire au début de l'année 2022 pour rectifier ce problème et pour tenir compte de l'adaptation générale des salaires.

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 2022.

6. Budget rectificatif 2021/2 de l'ETF

M^{me} JIMENO SICILIA (ETF) présente le deuxième budget rectificatif pour 2021.

Elle souligne que si l'ETF confirme une nouvelle fois que la subvention de 21 300 000 EUR sera entièrement engagée, une réduction des crédits de paiement est proposée. À la suite d'un examen des estimations des besoins jusqu'à la fin de l'exercice financier, conformément aux activités mises en œuvre, en cours et prévues, l'ETF propose une réduction des crédits de paiement pour 2021 de 300 000 EUR (1,4 % du montant de la contribution initiale). Ce montant sera versé en 2022. L'ETF a pour objectif de payer 21 000 000 EUR d'ici à la fin de 2021.

Elle ajoute qu'en raison des chiffres définitifs reçus de la Commission sur l'adaptation salariale, l'augmentation nette pour le titre 1 est de 2 %, au lieu de 1 % indiqué dans le projet initial. La différence doit être couverte principalement par des économies dans le titre 2 - Informatique et infrastructures.

M^{me} ČERNOŠA (Slovénie), représentant la présidence, confirme que les membres du conseil de direction sont satisfaits des explications fournies et qu'ils n'ont aucune inquiétude quant au budget rectificatif.

Les membres du conseil de direction adoptent à l'unanimité le budget rectificatif de l'ETF pour 2020/2.

7. Point de la situation concernant le recrutement du comptable et présentation de l'accord de niveau de service avec l'EU-OSHA

M^{me} JIMENO SICILIA (ETF) fait le point sur le processus de sélection du comptable et sur les négociations avec l'EU-OSHA concernant l'accord de niveau de service pour les services partagés du comptable.

Elle souligne que les deux processus sont indépendants dans la mesure où l'ETF a besoin d'un comptable, quel que soit le résultat de l'accord de niveau de service. Le comptable sera un membre du personnel de l'ETF.

Elle informe les membres du conseil sur le processus de sélection. Elle confirme que le candidat proposé est M. Bart Goessens. Elle souligne les mérites de l'expérience universitaire et professionnelle de M. Goessens et le niveau de ses compétences techniques et non techniques, attestées lors de l'entretien et du test de sélection. Elle invite les membres du conseil à confirmer la nomination.

Elle présente ensuite les détails de l'accord de niveau de service avec l'EU-OSHA pour une durée de 12 mois, renouvelable automatiquement. Sur la base d'une évaluation du budget et du nombre de transactions et en accord avec l'EU-OSHA, l'ETF mettra 40 % du temps du comptable de l'ETF à la disposition de l'EU-OSHA à partir du 1^{er} juillet 2022. L'EU-OSHA remboursera ces 40 %. La signature de l'accord de niveau de service devrait avoir lieu après approbation par le conseil d'administration de l'EU-OSHA en janvier 2022.

M^{me} ČERNOŠA (Slovénie), représentant la présidence, confirme qu'étant donné que le comptable sera employé à 100 % par l'ETF et que le service partagé sera régi par la convention de niveau de service entre les deux agences, les membres du conseil de direction n'ont aucune réserve.

Le président estime que le service partagé est exemplaire de la manière dont les agences peuvent travailler ensemble de façon pragmatique et dans l'intérêt de tous.

Les membres du conseil de direction nomment à l'unanimité M. Bart Goessens en tant que comptable de l'ETF.

8. Rapports oraux (voir annexe)

9. Divers

Le président évoque le fait que M. ONESTINI ne demande pas de prolongation de son mandat de directeur de l'ETF et que, par conséquent, des préparatifs ont été réalisés pour lancer la procédure de remplacement. Il rappelle que les membres du conseil de direction ont été consultés le 28 octobre sur le projet d'avis de vacance et qu'aucun commentaire n'a été reçu. La Commission est en train de traduire l'avis de vacance et prévoit de le publier prochainement. Il rappelle que la procédure prévoit que la Commission établisse une liste restreinte de trois candidats parmi lesquels le conseil de direction nomme le nouveau directeur. Il invite le conseil à proposer un observateur pour participer à la procédure de sélection.

M^{me} Slavica CERNOSA (Slovénie) est confirmée en tant qu'observatrice.

M. Cesare ONESTINI (ETF) confirme qu'il ne demande pas de prolongation pour des raisons familiales. Il déclare que cette décision a été difficile à prendre, car il est très attaché au mandat de l'ETF, et que c'est un honneur pour lui de pouvoir travailler en cette qualité avec la superbe équipe composée par tous les collègues de l'Agence. Il profite de l'occasion pour remercier le conseil de la confiance et du soutien qu'il lui a témoignés tout au long de son mandat, et il assure le conseil qu'il soutiendra la transition avec toute personne que le conseil décidera de nommer. Si nécessaire, un directeur par intérim pourra être nommé.

Le président rappelle aux membres l'obligation de soumettre la déclaration annuelle d'engagement et d'intérêt. Il invite les membres du conseil de direction à remplir le formulaire immédiatement après la réunion. Il leur demande également de remplir le formulaire d'évaluation de la réunion en ligne.

10. Date de la prochaine réunion

La prochaine réunion ordinaire du conseil de direction se tiendra à Turin le 10 juin 2022.

Le président remercie les membres du conseil de direction pour leur contribution active et productive à la réunion, et les interprètes pour leur travail.

Il clôture ensuite la réunion.

Actions de suivi:

- Transmettre le DOCUP 2022-2024/programme de travail 2022 aux autorités budgétaires avant le 30 novembre 2021.