Décharge 2011: budget général UE, Comité économique et social

2012/2172(DEC) - 06/09/2012

OBJECTIF : présentation du rapport de la Cour des comptes sur l'exécution budgétaire 2011 (section VI – Comité économique et social).

CONTENU : la Cour des comptes a publié son 35ème rapport annuel sur l'exécution du budget général de l'Union pour l'exercice 2011.

Conformément aux tâches et objectifs conférés à la Cour des comptes par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, celle-ci fournit dans le cadre de la procédure de décharge, tant au Parlement européen qu'au Conseil, une déclaration d'assurance («DAS») concernant la fiabilité des comptes, ainsi que la légalité et la régularité des opérations sous-jacentes de chaque institution, organe ou agence de l' UE, sur base d'un audit externe indépendant.

Cet audit a également porté sur l'exécution financière du Comité économique et social.

Sur la base de ses travaux d'audit, la Cour estime que les paiements relatifs au groupe de politiques «Dépenses administratives et autres» sont, dans l'ensemble, exempts d'erreur significative. **Le taux estimatif d'erreur s'élève à 0,1%**.

La Cour attire toutefois l'attention sur les erreurs et les faiblesses qui ne l'ont pas amenée à modifier sa conclusion. Elle a examiné un échantillon de **procédures de passation de marchés** et relevé plusieurs insuffisances portant sur l'application des critères de sélection et d'attribution, dont certaines ont influé sur les résultats de la procédure. D'autres faiblesses concernaient l'organisation de la concurrence transfrontalière, la gestion des adjudications et le respect des dispositions en matière de rédaction et d' archivage des dossiers d'appel d'offres.

La Cour a également détecté des faiblesses lorsqu'elle a examiné un échantillon de calculs et de **paiements d'indemnités à caractère social** ainsi qu'un échantillon de contrats de travail conclus avec des agents non permanents.

La Cour recommande dès lors aux institutions et aux organes de l'UE de :

- prendre des mesures afin de garantir que leurs agents produisent, à intervalles réguliers, les **documents attestant leur situation personnelle**, et mettre en place un système permettant d' assurer un suivi desdits documents en temps opportun ;
- améliorer les systèmes informatiques utilisés afin de garantir que les indemnités versées par les autorités nationales soient actualisées automatiquement ;
- prendre des mesures pour assurer le respect des dispositions des règlements applicables lors de la conclusion, du renouvellement ou de la modification des contrats de travail d'agents non permanents :
- faire en sorte que les ordonnateurs améliorent **la conception, la coordination et l'application des procédures de passation de marchés**, grâce à des contrôles appropriés et à de meilleures orientations.

La Cour fait également un certain nombre d'observations particulières à chaque institution ou organe de l' Union européenne. Ces observations ne remettent pas en cause les appréciations positives d'ensemble ci-

avant compte tenu du fait qu'elles n'affectent pas de manière significative les dépenses administratives prises globalement.

Dans le cas spécifique de l'audit du Comité économique et social, la Cour note en particulier les points suivants :

- **contrats avec des agents temporaires et contractuels** : un examen des procédures de renouvellement et de modification des contrats d'agents temporaires et contractuels a montré que les dispositions des règles internes et des lignes directrices applicables à la sélection et au classement de ces agents ne tenaient pas systématiquement compte de leur expérience professionnelle. En outre, l'une des lignes directrices appliquées était dépourvue de date d'entrée en vigueur. Pour la Cour, ces incohérences augmentent le risque d'erreur dans le classement des agents temporaires au sens de l'article 2, point b), du RAA ;
- **grade et classement des agents** : un membre du personnel recruté en tant qu'agent temporaire en vertu des dispositions susmentionnées a été classé un grade au-dessus du grade de base de sa carrière. Cet agent a été reclassé au grade de base six mois plus tard, lorsqu'il a été constaté que le nombre de postes destinés à la promotion des agents permanents était insuffisant. La Cour estime que cette situation dénote une faiblesse dans la planification de la répartition des emplois disponibles parmi les différentes catégories d'agents.