Réforme de la Commission : plan d'action, aspects concernant la commission du contrôle budgétaire. Livre blanc

2000/2215(COS) - 01/03/2000

OBJECTIF : présentation du Livre blanc sur la réforme de la Commission européenne. CONTENU : la Commission européenne a approuvé une stratégie de modernisation ambitieuse. Ce schéma directeur pour la réforme de la Commission est détaillé dans un plan d'action de 101 mesures, publié conjointement avec un calendrier qui identifie des dates butoir pour chacun des changements à mettre en oeuvre. L'objectif de cette réforme est d'équiper la Commission pour qu'elle puisse faire face le plus efficacement possible aux enjeux auxquels l'Europe est confrontée. L'adoption du Livre Blanc "Réforme de la Commission européenne" fait suite à une période de consultation avec le personnel de la Commission, ainsi qu'avec le Conseil européen et le Parlement européen, qui ont tous les deux apporté leur soutien. La stratégie de réforme est construite sur trois thèmes liés : une réforme globale de la politique du personnel, une modernisation de fond de la gestion financière et de son contrôle, et un nouveau système de planification stratégique. Toutes les mesures en résultant renforceront une culture interne fondée sur la notion de service. Les développements-clé incluent : 1) Une culture fondée sur le service: - mise en place d'un comité des normes de la vie publique apportant ses conseils sur les normes éthiques appropriées pour toutes les institutions européennes; - un code de bonne conduite administrative pour les fonctionnaires de la Commission, devant être adopté en avril suite à la période de consultation en cours; - la diminution de la bureaucratie : la Commission nommera un responsable de haut niveau dont l'objectif sera de pousser la mise en oeuvre concrète des améliorations décidées; - de nouvelles règles sur le système d'alerte : pour tous les membres du personnel, un droit et une obligation bien définis de notifier, de manière responsable, les soupçons relatifs à des pratiques frauduleuses, quel que soit le niveau, et d'obtenir une action concrète en retour. 2) Une nouvelle politique du personnel: - une réforme globale de tous les éléments de politiques du personnel, de l'embauche à la retraite; - une augmentation substantielle de la formation de tout le personnel; - des procédures disciplinaires plus professionnelles; - des améliorations radicales dans la sélection, la formation et l'évaluation des "managers"; - de nouvelles mesures pratiques pour favoriser l'égalité des hommes et des femmes; - une prise en compte plus systématique du mérite dans les promotions, dans le respect du Statut du personnel; 3) Modernisation de la gestion financière: - la fin d'un contrôle financier "formaliste"; - la décentralisation de la prise de décision et l'identification claire des responsabilités; - un nouveau Service central d'audit interne indépendant disposant de personnels spécialisés; - un système d'alerte rapide pour améliorer la protection des intérêts financiers des Communautés; - une stratégie globale d'utilisation des ressources externes qui renforce la gestion et la capacité à rendre des comptes; 4) Un nouveau système de planification stratégique: - faire correspondre les ressources aux activités par le biais de la Gestion par activités; - intégrer les décisions sur les missions fondamentales avec celles sur les ressources financières et humaines (budgétisation par activité); - une analyse objective des besoins en septembre 2000, afin d'établir de manière factuelle s'il y a un besoin de ressources additionnelles pour permettre à la Commission de mener à bien les tâches qui lui sont attribuées, et pour disposer d'une base concrète pour prendre les décisions sur les activités pouvant ou devant être réduites ou abandonnées. 5) Le système de rémunération et de retraites. Le système actuel de calcul d'ajustement des rémunérations et des retraites des personnels des institutions européennes la "Méthode", arrive à son terme en juin 2001. Dans le même temps, le calendrier de mise en oeuvre de la réforme spécifie que les propositions de révision du Statut du personnel, y compris en matière de nouvelle structure des carrières, seront faites en décembre 2001, suite aux consultations avec le personnel, le Conseil, le Parlement et les Etats membres. Ces événements ouvriraient la porte à deux années pleines de négociations. Tenant compte de cela, la Commission exprime clairement son opinion dans le Livre blanc sur l'intérêt qu'il y aurait pour le Conseil, la Commission et le personnel du service public européen, à mener une négociation unique, consolidée et portant sur les rémunérations, les retraites, et les adaptations

du Statut du personnel. Cette négociation se ferait sur la base d'une proposition présentée par la Commission en décembre 2001. Cela impliquerait une prolongation de la "Méthode" actuelle d'ajustement salarial pour une période s'étendant au maximum sur une période de deux ans. Cette prolongation n'aurait pas d'impact additionnel sur le budget des Communautés. La réforme s'appuie sur un plan d'action présenté dans la partie II du livre blanc. Le programme court jusqu'au second semestre 2002 et un bilan complet sera publié en décembre 2002 et transmis aux autres institutions. Des rapports de suivi réguliers seront présentés à la Commission pendant toute la durée du programme. Ces rapports porteront non seulement sur la réalisation des mesures exposées dans le plan d'action, mais aussi sur leur impact qualitatif, mesuré à l'aune des réactions du personnel. Certains des effets de la réforme seront visibles très prochainement. D'autres se manifesteront plus tardivement, car certaines mesures impliquent l'adoption de modifications d'ordre législatif par le Parlement et le Conseil. C'est pourquoi la Commission estime que ce calendrier ambitieux ne pourra être respecté qu'avec le concours de toutes les institutions européennes.