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

2000/2215(COS) - 30/01/2003

La Commission européenne a adopté un rapport dont il ressort que presque tous les changements nécessaires pour honorer les engagements pris dans le Livre blanc sur la stratégie de réforme ont été réalisés en moins de trois ans. 87 des 98 mesures prévues ont été approuvées et leur mise en oeuvre fait apparaître les premiers bénéfices de la réforme: 1) Une culture axée sur le service : des progrès substantiels ont été accomplis dans ce domaine. L'introduction de nouvelles règles d'accès aux documents et d'un code de bonne conduite administrative s'est traduite par des changements visibles, notamment en ce qui concerne les réponses aux demandes du grand public. En outre, le travail de simplification des procédures administratives est en cours. La Commission doit veiller à exploiter pleinement toutes les possibilités qui lui restent pour continuer à améliorer ses prestations. D'ici à mai 2004, la Commission aura: - amélioré son système de gestion documentaire, - amélioré, du point de vue de la qualité et de l'efficacité, la fourniture d'informations au public, au travers d'une nouvelle approche éditoriale de son site internet (Europa 2e génération). En outre, la Commission poursuivra ses efforts pour accélérer encore les paiements. Des progrès très nets ont déjà été accomplis en ce sens puisque les délais de paiement étaient de 43,7 jours en 2002 en moyenne, contre 54 jours en 1999. 2) Utilisation efficiente des ressources : la Commission a accru significativement l'efficacité, la transparence et la responsabilisation dans l'exercice de ses missions. Les effets de ces changements continueront à se faire sentir au cours des prochaines années. En 2004, la réforme de la Commission aura accompli les réalisations suivantes: - en introduisant la gestion par activités, la Commission aura assuré la transparence de ses activités et de son utilisation des ressources. La gestion par activités permet en effet à la Commission de disposer des ressources adéquates pour mettre en oeuvre ses priorités politiques et d'évaluer dans quelle mesure les ressources ont été utilisées aux fins prévues. - par le truchement des rapports annuels d'activité, qui auront subi des ajustements en 2003, la Commission aura mis en place un système dans lequel l'administration - et singulièrement l'encadrement supérieur - doivent veiller, sous leur responsabilité, à ce que les ressources mises à leur disposition soient utilisées aux fins prévues. Des offices exécutifs d'une génération nouvelle auront été mis en place et la Commission disposera de tous les instruments juridiques et pratiques dont elle a besoin pour réaliser des gains d'efficacité supplémentaires et focaliser les ressources sur ses activités essentielles. Les offices devraient permettre de réaliser des économies étant donné que la coopération interinstitutionnelle sera renforcée et qu'il sera plus largement fait appel à du personnel sous contrat. 3) Modernisation de la politique des ressources humaines : pour 2003 et les années à venir, la Commission accorde la plus haute importance à la bonne mise en oeuvre des réformes de la politique du personnel qui font déjà l'objet d'accords. L'avancement de la réforme de la politique du personnel dépend largement des conclusions des négociations avec le Conseil surle statut, attendues pour la mi-2003. Le succès de ces négociations est une priorité de la Commission pour 2003. D'ici à mai 2004, dans le cadre de la réforme de la politique du personnel: - il sera possible, moyennant le soutien nécessaire de la part des autres institutions, de recruter les fonctionnaires des nouveaux États membres dans le cadre d'un nouveau système de carrières caractérisé par deux groupes de fonctions et une structure de rémunérations plus linéaire. Ce système prévoit de fortes incitations, au travers du système d'évaluation annuel, en faveur des fonctionnaires les plus performants; - la Commission aura mis en oeuvre au profit des fonctionnaires une politique de mobilité et de formation continue destinée à lui assurer les services d'un personnel motivé, hautement compétent et adaptable pour qui l'excellence est la norme tout au long de la carrière; - tous les membres de l'encadrement supérieur seront soumis à un système d'évaluation et de mobilité structurée destinée à éviter, sauf cas exceptionnel, qu'une même personne ne s'installe à un poste pour une durée supérieure à cinq ans. 4) Réorganisation de la gestion, du contrôle et de l'audit financiers : avec l'entrée en vigueur, en janvier 2003, du règlement financier refondu, c'est la dernière grande étape de la réforme dans

le domaine financier qui a été franchie. L'étape suivante consistera à affiner et à améliorer la fonctionnalité pratique des systèmes déjà en place, ainsi qu'à assurer un haut niveau de formation à tous les intervenants du domaine financier. - le grand projet que la Commission veut réaliser pour 2005 dans ce domaine est la modernisation du système comptable; - des efforts soutenus et continus resteront nécessaires tout au long de 2003 en vue d'améliorer le contrôle interne; - à la fin de 2003, un cycle complet d'audits détaillés aura été effectué pour fournir à la Commission des assurances raisonnables sur ses systèmes de contrôle interne. Des ajustements supplémentaires seront apportés au système au travers du processus des rapports annuels d'activité.