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

2000/2216(COS) - 10/02/2004

Le présent rapport expose les principaux progrès accomplis dans la mise en oeuvre de la réforme en 2003 et le programme prévu pour 2004. Il montre également que la réforme ne peut réussir que si sa mise en oeuvre se poursuit avec la même détermination. Étant donné que la plupart des 98 actions du Livre blanc ont été mises en oeuvre, le rapport examine plus en détail certains des aspects abordés en janvier 2003 ainsi que les enseignements tirés de la mise en oeuvre de la réforme au cours de l'année écoulée. Plus particulièrement, vu l'importance du dossier et ses connexions avec le projet de réforme, le rapport décrit les mesures qui doivent être prises à la suite des événements qu'a connus Eurostat. Il décrit également les préparatifs administratifs en vue du prochain élargissement. Les principaux points saillants de l'année 2003 sont les suivants : 1) Culture axée sur le service: - les délais de paiement continuent à diminuer et ont été ramenés de 54 jours en 1999 à 43,7 jours en 2002 et 42,9 jours en 2003; - le taux de réponses positives aux demandes d'accès du public aux documents est resté stable, à environ deux tiers, malgré l'augmentation du nombre de demandes; - les évaluations d'impact concernant les propositions relatives à la politique à mener sont pleinement intégrées dans les procédures de la Commission; - le manuel de procédures de la Commission est entièrement mis à jour et publié en ligne en décembre 2003. 2) Planification stratégique et programmation, coordination des politiques: - le processus d'introduction progressive de l'établissement du budget sur la base des activités a permis d'aboutir à un budget plus transparent et plus compréhensible; - des outils consolidés de gestion par activités sont désormais utilisés par l'ensemble des services de la Commission pour la planification, le suivi et la communication; - les mécanismes de coordination au sein de la Commission ont été améliorés, et quatre groupes de coordination interservices s'en sont vus confier la charge. 3) Personnel: - les négociations concernant le statut sont achevées; le texte juridique doit être vérifié par le Conseil. Sur le fond, il n'y a plus d'obstacles à son adoption dans le délai prévu; - l'EPSO lance 32 concours dans la perspective de l'élargissement et termine la première phase, qui doit permettre de constituer une réserve suffisante de lauréats d'ici la fin de 2004; - en moyenne, les fonctionnaires consacrent 8,32 jours à la formation; - le budget de la formation générale augmente de 37%, 99% des crédits alloués à la formation générale et 100% des crédits affectés aux cours de langue étant engagés; - le premier exercice d'évaluation et de promotion du personnel dans le cadre du nouveau système est mené à bien dans les délais impartis; - aucun directeur général n'a occupé le même poste plus de cinq ans. 4) Contrôle interne et gestion financière: - le nouveau règlement financier entre en vigueur; - le projet de réforme comptable avance comme prévu; - les mesures de réforme relatives à la responsabilité financière des fonctionnaires et la création de l'instance spécialisée en matière d'irrégularités financières sont finalisées; - la Commission renforce la communication en matière de contrôle interne. 5) Programme pour 2004 : si le principal défi a été, en 2003, d'ancrer des réformes majeures des structures et des procédures, en 2004, il faudra rendre cette réforme totalement opérationnelle. Le programme de réforme pour 2004 sera principalement axé sur la mise en oeuvre des changements, notamment ceux que prévoit le nouveau statut devant entrer en vigueur le 1er mai 2004 après que le Parlement européen aura émis un avis et que le Conseil aura adopté la proposition de la Commission. À noter en outre que ce nouveau statut devra permettre à la Commission et aux autres institutions de bien intégrer le personnel des pays adhérents. Outre la nécessité de doter la prochaine Commission d'un cadre solide de programmation et de planification, il sera essentiel de lui transmettre un système cohérent et stable dans le domaine de la politique du personnel. Les défis majeurs en la matière pour 2004 sont de garantir la stabilité durant la phase de l'élargissement et d'assurer un passage en souplesse au nouveau statut. Bien que cette question ne soit pas abordée directement dans le Livre blanc, le travail doit être poursuivi pour réaliser les objectifs de la réforme, en particulier dans le domaine comptable, puisque le nouveau règlement financier prévoit la présentation d'ici à 2005 d'états financiers

conformes aux principes de la comptabilité d'exercice. Il incombera en particulier à la Commission de démontrer à son propre personnel et au monde extérieur qu'un système qui délègue les responsabilités financières est synonyme d'autonomie accrue et d'obligations supplémentaires, et permet la mise en place de systèmes de contrôle solides et fiables. Les événements d'Eurostat ont démontré la nécessité de réviser et de renforcer les circuits d'information entre les services et le niveau politique, d'une part, et entre les services centraux et les services opérationnels, d'autre part. Le rapport suggère des pistes dans les domaines suivants : révision du code de conduite régissant les relations entre les commissaires et leurs services ; traitement et suivi des allégations de fraude, d'irrégularité et d'autres actes répréhensibles ; cadre de communication renforcé dans les domaines du contrôle interne et de l'audit interne ; dénonciation des dysfonctionnements.