Informations de base

2000/2218(COS) COS - Procédure sur un document stratégique (historique)	Procédure terminée
Réforme de la Commission : plan d'action, aspects concernant la commission des affaires constitutionnelles. Livre blanc **Subject** 8.40.03 Commission européenne	

Acteurs principaux

Parlement européen	**Commission au fond**	**Rapporteur(e)**	**Date de nomination**
	AFCO Affaires constitutionnelles	LAMASSOURE Alain (PPE-DE)	11/09/2000
Conseil de l'Union européenne			
Commission européenne	**DG de la Commission**	**Commissaire**	
	Ressources humaines et sécurité		

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
01/03/2000	Publication du document de base non-législatif	COM(2000)0200	Résumé
20/09/2000	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
07/11/2000	Vote en commission		Résumé
07/11/2000	Dépôt du rapport de la commission	A5-0328/2000	
29/11/2000	Débat en plénière		
30/11/2000	Décision du Parlement	T5-0544/2000	Résumé
30/11/2000	Fin de la procédure au Parlement		
13/08/2001	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2000/2218(COS)
Type de procédure	COS - Procédure sur un document stratégique (historique)

Sous-type de procédure	Document stratégique de la Commission
Base juridique	Règlement du Parlement EP 148
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	AFCO/5/13627

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A5-0328/2000 JO C 223 08.08.2001, p. 0007	07/11/2000	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T5-0544/2000 JO C 228 13.08.2001, p. 0025-0211	30/11/2000	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base non législatif complémentaire	COM(2000)0010	18/01/2000	Résumé
Document de base non législatif	COM(2000)0200	01/03/2000	Résumé
Document de suivi	COM(2001)0115	28/02/2001	Résumé
Document de suivi	COM(2003)0040	30/01/2003	Résumé
Document de suivi	COM(2004)0093	10/02/2004	Résumé

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

2000/2218(COS) - 18/01/2000 - Document de base non législatif complémentaire

Le présent document de consultation expose un vaste programme de réforme à entreprendre dès mars 2000 (après l'adoption du Livre blanc sur la réforme de la Commission) et à réaliser avant le début du second semestre 2002. D'ici la fin de 2002, la Commission espère parvenir à concrétiser bon nombre des priorités identifiées dans le document. Tout en continuant à travailler en 2001 selon la base des arrangements découlant de la législation existante, la Commission entend mener à bonne fin d'ici au milieu de l'année 2002 l'élaboration d'une stratégie globale et d'une mode de planification lui permettant de fixer des priorités et de mobiliser les moyens propres à s'acquitter de ses tâches présentes et à venir. Dans le domaine des ressources humaines, la Commission mettra en oeuvre une politique fondée sur le mérite qui permettra au personnel d'avoir un travail valorisant et à l'encadrement de se montrer efficace, souple et équitable dans l'utilisation de ses collaborateurs. En outre, il est possible dès aujourd'hui d'améliorer la gestion financière. Moyennant une modification du règlement financier, la Commission pourra d'ici à 2002, réformer radicalement ses systèmes de gestion financière pour responsabiliser son personnel et promouvoir des méthodes de travail efficaces et transparentes. Considérées dans leur ensemble et à condition qu'elles soient pleinement appliquées, ces diverses mesures assureront dans les méthodes de travail de la Commission la prise en compte des principes de responsabilité, d'efficacité et de transparence, mettront l'accent sur la qualité du service et sur le rapport coût/efficacité et permettront de regagner la confiance des citoyens.

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

2000/2218(COS) - 30/01/2003 - Document de suivi

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.

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

2000/2218(COS) - 28/02/2001 - Document de suivi

En présentant son rapport sur l'état d'avancement de la réforme, la Commission se déclare satisfaite des progrès accomplis depuis le 1er mars 2000. Un des grands objectifs de la réforme était la restructuration de l'institution de manière à permettre à la Commission de remplir les fonctions que les États membres lui confient par l'intermédiaire des traités. À cet égard, la première année de la réforme s'est révélée très fructueuse. Dans un premier temps, l'évaluation exhaustive que la Commission a faite de son action actuelle a fourni une vision claire de sa mission et de ses activités essentielles et a tracé un tableau précis des ressources nécessaires. En deuxième lieu, les structures et les systèmes mis en place aux fin de gestion et de contrôle financier ainsi que d'audit interne ont actuellement atteint un niveau conforme aux normes internationales les plus sévères en matière de gestion moderne et efficace. Il a certes fallu revoir certains délais, notamment dans le domaine des ressources humaines, où le calendrier a été redéfini. Dans d'autres cas, la complexité de certains activités avait été sous-estimée. De même, le processus indispensable de consultation des utilisateurs finals a parfois pris plus de temps que prévu. Néanmoins, le calendrier général a été respecté et aucun des retards n'a été causé par des problèmes fondamentaux dus aux orientations de la réforme. En raison des progrès substantiels accomplis à ce jour, 2001 sera une année très chargée en ce qui concerne la mise en oeuvre et la consolidation de la réforme. Ce sera une année cruciale pour la réforme de la politique en matière de ressources humaines. Toutes les réformes n'exigeant pas de modification du statut, telles que la politique de formation, seront appliquées. De plus, la Commission présentera, d'ici à la fin de l'année, un train global unique de modifications du statut au comité interinstitutionnel du statut et, ensuite, au Conseil et au Parlement. L'utilisation efficiente des ressources sera favorisée par l'achèvement du premier cycle de planification stratégique et de programmation de la stratégie annuelle de la Commission pour 2002. Conformément à l'objectif de l'amélioration de l'aide extérieure fournie, la Commission va transférer la compétence pour la gestion des programmes à un premier groupe de 23 délégations dans des pays partenaires. À ce

jour, ce sont les progrès de la réforme de la gestion financière qui sont les plus visibles. 2001 enregistrera de nouveaux progrès avec la publication, par chacune des directions générales de la Commission, d'un rapport d'activité annuel sur la mise en oeuvre de la réforme financière ainsi que par la publication du premier rapport annuel sur l'audit interne. Pour faciliter le règlement des factures dans les délais, la Commission installera un système informatique généralisé assurant l'enregistrement et le suivi de toutes les factures entrantes. Les directions générales lanceront une grande initiative en vue de mettre en oeuvre les nouvelles règles en matière de contrôle interne et de préparer l'abandon de l'ancien système centralisé d'approbation financière. Pour respecter le calendrier fixé en matière de responsabilisation et de transparence, les institutions européennes devront parvenir à un accord sur l'institution d'un groupe consultatif de la déontologie, sur la base de la proposition de la Commission. De plus, 2001 devrait voir l'adoption du règlement sur l'accès du public aux documents du Parlement européen, du Conseil et de la Commission.

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

2000/2218(COS) - 30/11/2000 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté le rapport de M. Alain LAMASSOURE (PPE/DE, F) sur les aspects de nature constitutionnelle de la réforme en suivant sa commission au fond (se reporter au résumé précédent). Le rapport réitère l'attachement du Parlement au principe d'une Commission forte, indépendante, efficace, transparente, politiquement responsable et inspirant confiance aux citoyens, et souhaite que celle-ci puisse disposer des moyens financiers, humains et politiques lui permettant de remplir les tâches qui lui sont confiées par les traités.

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

2000/2218(COS) - 01/03/2000 - Document de base non législatif

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.

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

2000/2218(COS) - 10/02/2004 - Document de suivi

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.