

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Rapport de la Cour des comptes sur
l'audit de l'efficience
de la gestion de la Banque centrale européenne
pour l'exercice 2004

accompagné des réponses de la Banque centrale européenne

1. L'audit de l'efficience de la gestion de la Banque centrale européenne (BCE) par la Cour est une obligation imposée par l'article 27, paragraphe 2, du protocole fixant le statut du Système européen de banques centrales (SEBC) et de la Banque centrale européenne¹. Le thème d'audit sélectionné pour l'exercice 2004 était l'efficience de la politique pratiquée à la BCE en matière de ressources humaines. La Cour a également effectué un audit de suivi portant sur le contrôle des projets, ainsi que sur la passation des marchés relatifs aux services externes et sur la gestion y afférente.

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

2. Le budget de la BCE s'élevait en 2004 à 376,4 millions d'euros, dont 145,9 millions d'euros de frais de personnel (39 %)².

3. Depuis sa création en 1999, la BCE a connu une croissance rapide de ses effectifs, dont le nombre est passé de 518 en 1999 à 1 309 fin 2004. Durant sa phase de démarrage, la direction Ressources humaines s'est principalement occupée du recrutement, des tâches administratives journalières et de la résolution des problèmes à court terme relatifs à la politique des ressources humaines. Dans la phase de consolidation actuelle, la BCE a mis en évidence³ plusieurs domaines susceptibles d'être améliorés et plusieurs domaines d'action en matière de ressources humaines.

¹ L'article 27, paragraphe 2, stipule que "les dispositions de l'article 248 du traité s'appliquent uniquement à un examen de l'efficience de la gestion de la BCE". Les dispositions institutionnelles relatives à la Banque centrale européenne figurent à l'article 110 du traité CE.

² Ces frais se décomposent comme suit: 133,2 millions d'euros de coûts salariaux directs et 12,7 millions d'euros de coûts salariaux indirects, tels que des indemnités de recrutement et de déménagement.

³ Dans le cadre d'un programme de réorganisation intitulé "La BCE en mouvement", le directoire a lancé un certain nombre d'enquêtes auprès du personnel avec pour objectif d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la BCE.

4. L'audit de la Cour visait à évaluer l'efficacité de la politique des ressources humaines de la BCE en ce qui concerne le recrutement et la mobilité, les rémunérations et les compensations, ainsi que la gestion des absences. La Cour a examiné si la BCE avait:

- élaboré une politique globale et cohérente des ressources humaines, répondant à ses besoins organisationnels;
- mis en place des mécanismes appropriés au niveau central pour contrôler la mise en œuvre de sa politique des ressources humaines;
- mis correctement en œuvre sa politique des ressources humaines à tous les niveaux.

5. Afin de déterminer son caractère exhaustif dans les domaines sélectionnés, la politique des ressources humaines de la BCE a été comparée avec celle pratiquée par d'autres organisations internationales, à savoir la Banque européenne d'investissement (BEI), la Banque européenne de reconstruction et de développement (BERD) et les institutions de l'UE. En outre, la Cour a examiné les informations de gestion dont disposent les services centraux de la BCE pour contrôler la mise en œuvre de la politique des ressources humaines. La Cour a sélectionné un échantillon d'"entités organisationnelles"⁴, puis a examiné la manière dont la politique des ressources humaines était mise en œuvre dans les domaines sélectionnés.

6. Au fil des années, la BCE a élaboré une politique cohérente en matière de ressources humaines, répondant à ses principaux besoins organisationnels. Toutefois, dans les domaines du recrutement, du classement, des actions disciplinaires, ainsi que de la prévention des intimidations et du harcèlement

⁴ Le terme "entité organisationnelle" est utilisé dans le texte pour désigner les "directions générales" et les "directions" de la BCE.

des améliorations sont encore possibles. Pour certains de ces domaines, les directives du Conseil ne sont pas encore intégralement respectées.

7. Si des mécanismes ont effectivement été mis en place au niveau central, en vue de contrôler la mise en œuvre de la politique des ressources humaines, les contrôles de la direction Ressources humaines présentent toutefois encore des faiblesses, en particulier dans les domaines du recrutement, de la formation organisée par les entités organisationnelles, ainsi que de la gestion des congés et des absences.

8. Globalement, la BCE a mis en œuvre la majeure partie de sa politique en matière de ressources humaines à tous les niveaux, conformément aux procédures qu'elle avait mises en place; cependant, des faiblesses en termes de cohérence et d'uniformité ont été constatées dans les domaines suivants: calcul de la rémunération, octroi de la prime, recrutement et formation. Toutefois, les faiblesses les plus importantes concernaient le respect insuffisant des règles en matière de congés et d'absences.

9. La Cour recommande que la BCE:

- complète sa politique en matière de ressources humaines et la réexamine plus régulièrement pour la maintenir à jour, compte tenu des évolutions intervenant dans des organisations internationales comparables;
- renforce la fonction de contrôle au niveau central dans le domaine des ressources humaines afin de garantir que la politique en la matière soit appliquée de manière uniforme dans toute la BCE, et mette en place un système d'évaluation de la performance dans le domaine des ressources humaines en utilisant des indicateurs de performance clés et des facteurs déterminants de réussite;
- remédie aux problèmes constatés dans le domaine des congés et des absences par un contrôle renforcé, une communication plus claire et une meilleure définition des responsabilités.

SUIVI DES OBSERVATIONS ANTÉRIEURES

10. L'audit de suivi effectué par la Cour a porté sur le contrôle des projets⁵, ainsi que sur la passation des marchés relatifs aux services externes et sur la gestion y afférente⁶.

11. Seuls les projets ayant une implication informatique font l'objet d'un contrôle au niveau central, qui ne porte que sur les ressources informatiques. Les autres projets continuent de ne faire l'objet que d'un contrôle sur le plan local par les entités organisationnelles concernées, sans deuxième contrôle indépendant de ces activités aux stades de l'établissement de l'ordre des priorités, de l'approbation et du suivi. En outre, près de la moitié des projets contrôlés au niveau central en 2004 présentaient des retards de plus de 20 % par rapport au calendrier initial.

12. Une nouvelle circulaire administrative relative aux règles de passation des marchés de la BCE a été diffusée en septembre 2003 et un prototype de base de données permettant d'enregistrer toutes les dérogations aux règles de passation des marchés dont le montant excède 10 000 euros et tous les marchés importants (d'un montant supérieur à 250 000 euros) a été élaboré. Toutefois, la BCE n'a toujours pas mis en place, ni au niveau central ni au niveau décentralisé, de système de contrôle de la qualité des prestations et des travaux des consultants et des fournisseurs.

⁵ JO C 286 du 23.11.2004 et JO C 341 du 4.12.2001.

⁶ JO C 45 du 20.2.2004.

Le présent rapport a été adopté par la Cour des comptes à Luxembourg en sa réunion du 5 avril 2006.

Par la Cour des comptes

Hubert Weber

Président

RÉPONSE DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE
AU RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES EUROPÉENNE SUR L'AUDIT DE L'EFFICIENCE DE
LA GESTION DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE POUR L'EXERCICE 2004

La Banque centrale européenne (BCE) accueille favorablement le rapport de la Cour des comptes européenne pour l'exercice 2004 et se félicite que la Cour reconnaisse que la BCE a élaboré une politique cohérente en matière de ressources humaines, répondant à ses principaux besoins organisationnels.

La BCE prend note des conclusions et des recommandations en vue d'améliorations adressées par la Cour. À cet égard, la BCE s'est attachée prioritairement à mettre en place une politique de diversité et un cadre de prévention des intimidations et du harcèlement. Les travaux dans ces domaines sont en cours de finalisation. Bien que les pratiques de la BCE soient conformes, sur le fond, aux directives de l'Union européenne, la BCE étudiera de nouvelles améliorations en vue de garantir que ses règles et réglementations soient parfaitement en ligne avec les directives. Dans l'ensemble des projets visant à l'élaboration des politiques à suivre, la BCE tient compte des évolutions survenant non seulement dans des organisations internationales comparables, mais également au sein des banques centrales nationales appartenant au Système européen de banques centrales. En outre, s'agissant du respect des règles relatives aux congés et aux absences, une attention particulière sera accordée, dans un futur proche, à l'amélioration du contrôle de la gestion des absences. En ce qui concerne l'évaluation de la performance dans le domaine des ressources humaines, la BCE a décidé d'introduire progressivement des indicateurs de performance clés.

Les principaux projets, informatiques ou autres, ont toujours fait l'objet d'un contrôle centralisé effectué par le Comité de pilotage des projets (*Project Steering Committee*) de la BCE. Depuis le troisième trimestre 2005, le contrôle centralisé exercé par le comité de pilotage a été étendu et porte désormais sur l'ensemble des projets informatiques, couvrant ainsi la grande majorité des projets menés par la BCE. Le contrôle de la qualité des prestations et des travaux des consultants et des fournisseurs fait partie intégrante de la responsabilité du personnel d'encadrement.