



7 Mars 2014

**Mécanisme de supervision unique des banques :
les représentants du personnel du SEBC s'inquiètent de l'emploi
et de la culture d'entreprise de la BCE**

Déclaration conjointe

**des trois fédérations syndicales européennes – FSESP, UNI, SCECBU –
et du syndicat du personnel de la BCE IPSO
sur les questions de personnel dans le cadre du mécanisme de supervision unique bancaire (MSU)**

La BCE s'est vu confier la responsabilité de la supervision bancaire au niveau européen à partir de novembre 2014. Notre conviction est que des effectifs suffisants sont essentiels pour le SEBC, et en particulier pour la BCE, pour qu'il puisse mener à bien ses missions de façon stable, continue et saine tout en garantissant son indépendance et sa crédibilité. La confiance du public européen dans les institutions en charge de la politique monétaire et de la stabilité financière sera renforcée par de bonnes évaluations. Ceux-ci exigent l'effort, l'engagement et l'expertise, qui sont nécessaires pour la bonne exécution des deux principaux objectifs de la BCE : la stabilité monétaire et financière.

Les syndicats, représentant le personnel du SEBC, de l'Eurosystème et la BCE souhaitent rendre publiques leurs préoccupations en ce qui concerne les politiques de personnel à la fois au sein de l'Eurosystème et de la BCE. En faisant connaître ces préoccupations, nous voulons contribuer à fournir une base solide pour une politique monétaire saine et pour un système financier plus solide en Europe.

Un manque d'indépendance très inquiétant

Une institution indépendante a besoin d'un personnel indépendant. Compte tenu de leur rôle en tant que superviseurs d'institutions gigantesques et puissantes, et étant donné la nature de long terme des activités de banque centrale, le meilleur moyen d'assurer cette indépendance est d'offrir des emplois durables. Nous demandons à la BCE de mettre fin à sa pratique consistant à embaucher du personnel sur la base de contrats à durée déterminée de 3 ans, dont la conversion en contrats à long terme ne dépend que d'un processus d'évaluation hiérarchique unilatéral et discrétionnaire. La relation de travail doit avoir un caractère de service public comportant des emplois à durée indéterminée, une exigence de loyauté et un devoir de diligence. Par conséquent, nous demandons en outre que la BCE cesse son usage excessif des formes « alternatives » d'emploi, tels que le recours à des sociétés de conseil, l'intérim et les contrats à court terme. Si la pratique actuelle se poursuit, cette politique pourrait bientôt faire des salariés en contrat BCE à durée indéterminée une minorité. Notre ferme conviction est que des salariés craignant pour leur emploi ne peuvent pas agir de façon indépendante. Il est de première importance que le personnel puisse s'identifier à l'institution et à

ses tâches. Nous sommes particulièrement choqués que le cabinet de conseil privé Oliver Wyman ait été chargé d'effectuer une grande partie de l'examen de la qualité des actifs des banques européennes en lieu et place des agents de la BCE et des autorités nationales de surveillance. La supervision bancaire est un domaine très sensible comportant l'usage d'informations confidentielles. Un personnel de surveillance véritablement indépendant avec une vision et des objectifs à long terme est très précisément ce dont l'Union européenne a besoin. Pensons au rôle joué par les grandes agences de notation dans la crise financière.

Un manque alarmant d'anticipation

Nous sommes conscients des contraintes budgétaires mais nous appelons le Conseil des gouverneurs de la BCE à affecter des effectifs suffisants à la BCE ainsi qu'au niveau des banques centrales nationales (BCN) et des autorités nationales compétentes en matière de supervision bancaire (ANC). Les tâches confiées à la BCE, aux BCN et aux ANC ne peuvent être effectuées que si les ressources nécessaires, en termes de quantité et de niveaux d'expertise/expérience requises, sont disponibles et réparties conformément aux besoins. L'évaluation des besoins et l'allocation des moyens doivent être fondés sur une analyse solide des tâches à effectuer. L'analyse et la planification à moyen et à long terme des ressources nécessaires à l'institution pour remplir ses missions et assumer ses responsabilités sont remplies, sont au premier chef une question d'intérêt public. Comme il est normal dans toutes les institutions, publiques ou privées, les représentants du personnel doivent être impliqués dans ces processus de planification stratégique. Jusqu'à présent, cette participation de tout le personnel à la planification des ressources n'existe ni dans l'Eurosystème, ni au niveau de la BCE. Seule une planification rationnelle des ressources, prenant en compte les besoins de formation et de perfectionnement du personnel, peut assurer la bonne exécution de toutes les fonctions, réduire le risque opérationnel et éviter le recours excessif à du personnel externe ou à des agences de conseil, coûteux à court terme. Les efforts (financiers) nécessaires pour les structures chargées du MSU doivent être entièrement couverts, à tous les niveaux, par le secteur financier européen.

En outre, en tant qu'agents des banques centrales, nous sommes inquiets de l'impact que ce nouveau processus pourrait avoir. Toutes les banques centrales doivent maintenir et faire respecter leur propre indépendance, leurs fonctions et leur réseau territorial. Nous ne devons pas oublier le principe de la décentralisation en vigueur dans l'Eurosystème.

De surprenantes dérogations au droit du travail

Les statuts du SEBC et de la BCE habilent le Conseil des gouverneurs à fixer et à amender les règles applicables au personnel en toute indépendance et autonomie. Ce régime juridique comprend non seulement le droit du travail, mais aussi la négociation collective, les règles relatives à la sécurité sociale, le droit d'expression du personnel, les choix personnels des employés, etc. En ce qui concerne le droit du travail et de la sécurité sociale, la BCE dispose seule du pouvoir législatif, et en tant que tel elle bénéficie d'un large pouvoir discrétionnaire. En comparaison avec des environnements juridiques nationaux dans toute l'UE, on peut observer une anomalie juridique à la BCE : pas de débat ni de contrôle parlementaire, pas de participation ou d'information du public sur un débat qui est pourtant de nature législative. Nous syndiqués considérons ces questions comme des questions d'intérêt public européen. Afin d'être en adéquation avec ses valeurs d'entreprise qui

visent à favoriser la transparence, la BCE doit rendre publics pour les citoyens européens tous les éléments de son pouvoir réglementaire dans le domaine du droit du travail.

Les signes d'une absence de valeurs démocratiques ainsi que d'un manque troublant de responsabilité sociale et de prudence

La BCE ne divulgue pas toutes ses règles essentielles et la façon dont elles sont élaborées. Par exemple, les règles concernant la conversion en CDI des contrats à durée déterminée n'ont pas été fournies au Parlement européen, qui a récemment demandé cette information. Ces principes relèvent de l'intérêt de tous les candidats à des emplois à la BCE. Ils relèvent de l'intérêt général, car ce sont des règles générales applicables au fonctionnement de la BCE. La charge de travail à la BCE est structurellement élevée. Malgré l'augmentation progressive de la pression supportée par les agents en raison de tâches et de responsabilités sans cesse croissantes, le Conseil des gouverneurs a refusé à plusieurs reprises d'augmenter significativement l'effectif de la BCE (sauf pour le SSM). Nous invitons le Directoire de la BCE et les gouverneurs des BCN, membres du Conseil des gouverneurs de la BCE, à reconnaître le caractère intenable de cette situation, qui peut également mettre en péril l'ensemble du projet de MSU. Il y a des conflits d'intérêts entre les BCN et la BCE. Les BCN sont les actionnaires de la BCE et, en même temps, elles sont ses concurrents en termes de réalisation de certaines missions. En outre, ils participent à la gouvernance de la BCE du point de vue de l'Eurosystème.

À cet égard, nous demandons que la BCE fasse connaître au public les procédures et les moyens de résoudre ce conflit de façon claire et transparente. Ces procédures doivent impliquer le Parlement européen et les représentants du personnel de l'Eurosystème. Nous sommes convaincus que l'Eurosystème tirera bénéfice de cette participation de ses parties prenantes. Le public européen mérite d'être informés sur la façon dont sont décidés le partage des tâches entre la BCE, les BCN et les ANC, et sur la façon dont sont décidés la répartition du personnel et des ressources correspondantes. A ce stade, les décisions sont prises dans des réunions secrètes. Nos syndicats craignent qu'un haut degré de centralisation des missions de surveillance au sein de la BCE se traduise par des ressources insuffisantes. Le recours à des consultants dans la mise en place du MSU SSM au détriment des banques centrales nationales et des autorités nationales compétentes est considéré comme un mauvais précédent. Nous considérons qu'ignorer et sous-utiliser les compétences accumulées dans les BCN et les ANC, tandis que des missions publiques sont sous-traitées à des entreprises privées, comporte un risque d'affaiblissement de l'ensemble du système au niveau européen.

La BCE et les banques centrales devraient être considérées comme un modèle pour la société européenne et pour les citoyens européens. Ignorer les revendications légitimes énoncées ci-dessus revient à ignorer la voix des citoyens. Les syndicats représentant le personnel du secteur financier font entendre leur voix afin de transformer l'échange actuel d'informations générales entre salariés et employeurs en un dialogue social digne de ce nom.

Pour plus d'informations et, le cas échéant, des interviews sont disponibles:

EPSU, Wolfgang Hermann, Tel. +49-1736658382, e-mail hermann@ipso.de

IPSO, Emmanuel Larue, Tel. +49-69-1344-7036, e-mail: emmanuel.larue@ecb.int

SCECUBU, Thierry Desanois, Tel. +33-615023169, e-mail: thierrydesanois@gmail.com

UNI-Europa Finance, Oliver Roethig, Tel. +32-479072224: e-mail: Oliver.Roethig@uniglobalunion.org