



ipso

International and European Public
Services Organisation
Heinrich-Bingemer-Weg 15
D-60388 Francfort sur le Main

27 03 2015

Chers gouverneurs des Banques Centrales Nationales de l'Eurosystème,

Le problème des effectifs et des contrats de travail à la Banque Centrale Européenne

(Réf: 2015/005)

Cette lettre ouverte vous est adressée par IPSO, le syndicat officiel représentant le personnel de la BCE.

Vous, gouverneurs des maintenant 19 Banques Centrales Nationales de l'Eurosystème, détenez l'écrasante majorité des voix au sein du Conseil des Gouverneurs. Rappelons qu'en tant que membres du Conseil des Gouverneurs, vous êtes appelés à agir indépendamment de tout intérêt national et dans l'intérêt commun et global de l'Eurosystème. Vous êtes en outre avec les membres du Directoire les décisionnaires ultimes pour toute question relative à l'Eurosystème; un privilège qui doit être équilibré par la responsabilité et l'obligation de rendre compte aux citoyens de l'Europe.

En tant que membres du Conseil des Gouverneurs, vous dirigez l'Eurosystème et décidez notamment sa politique monétaire. En conséquence de la construction juridique de l'Eurosystème, vous êtes aussi les seuls arbitres et législateurs en ce qui concerne les conditions d'emploi, le règlement du personnel et tout le droit du travail spécifique au personnel de la BCE et au personnel non-BCE que la BCE utilise sans réserve. Votre rôle en tant que législateur social de la BCE s'étend jusqu'à la définition des règles juridiques applicables aux prestations de sécurité sociale pour le personnel et leurs familles. Vous légiférez également en matière de procédures disciplinaires, et d'applicabilité – ou de création de régimes d'exception exorbitants - des droits fondamentaux des citoyens de « l'État souverain de la BCE ». De toute évidence, vos pouvoirs et devoirs de diligence envers tous les employés de la BCE vont bien au-delà de vos pouvoirs et devoirs d'employeur à la Banque Centrale Nationale que vous dirigez et représentez.

L'objet de cette lettre ouverte est la situation du personnel de la BCE - le niveau global des effectifs ainsi que leurs situations contractuelles disparates – au vu des missions incombant à

la BCE. Le niveau des effectifs de la BCE, communément résumé en «ECB headcount», est décidé par vous deux fois par an en votre qualité de membres du Conseil des Gouverneurs.

IPSO est convaincu que la capacité de la BCE à s'acquitter efficacement de ses mandats et responsabilités est entravée par le grave et systématique manque de personnel; une situation rendue encore plus aiguë par une composition inadéquate des ressources. En tant que membres du Conseil des Gouverneurs, vous êtes responsables des décisions qui ont abouti à cette situation intenable. En conséquence, nous vous tenons responsables de votre inaction face à cette situation et comptable des risques et coûts opérationnels et stratégiques pesant sur la BCE, sur son personnel et sur l'Eurosystème.

Nous ne parvenons pas à comprendre pourquoi vous refusez à la BCE les ressources humaines nécessaires à l'exécution efficace et effective des mandats et missions que vous avez avalisés. Nous vous avons alertés ainsi que le Directoire de la BCE sur ce manque incapacitant de personnel année après année, mais en vain. Par conséquent, nous devons conclure que lorsque vous décidez des effectifs de la BCE, vous agissez plutôt en tant que gouverneurs des BCN, fort peu en tant que membres du Conseil des Gouverneurs de l'Eurosystème. Nous dénonçons à nouveau ce conflit grave et structurel d'intérêt au plus haut niveau de l'Eurosystème: D'une part, votre devoir est d'agir comme gouverneurs de vos BCN, donc de protéger des intérêts ancrés au niveau national. D'autre part, en tant que membres du Conseil des Gouverneurs de la BCE, vous devriez agir et décider en dehors de tout préjugé national, de toute influence, en faisant abstraction de vos positions nationales. Nous avons observé au cours des années que malheureusement, quand il s'agit de décisions concernant les niveaux d'effectif à la BCE, les intérêts nationaux ou même centrés sur vos BCN semblent avoir souvent prévalu, et vous rejetez quasiment toute demande d'augmentation des effectifs de la BCE à un niveau décent, quelles que soient les motivations fournies.

Depuis 2005, donc avant même le début de la crise financière, le nombre d'employés de la BCE avait été pratiquement gelé, malgré une augmentation indéniable et considérable de la charge de travail et des missions. Citons le rôle en matière de stabilité financière, accru dès avant la crise, et encore développé depuis; le développement du programme TARGET2-Securities, et la mise en œuvre et le support de mesures de politique monétaire non-standard dans de très courts délais. En fait, le nombre de titulaires d'un contrat permanent (CDI, contrat à durée indéterminée) n'a que marginalement augmenté à la BCE, passant de 1200 à 1300 CDI environ entre 2005 et 2014. Ces chiffres excluent les titulaires de contrats à durée déterminée (CDD) ainsi que le personnel embauché pour le Mécanisme de Supervision Unique (MSU), activité nouvelle préparée puis opérée par la BCE depuis le 4 Novembre 2014. Nous tenons à rappeler que lorsque les principes du MSU ont été discutés initialement, une étude réalisée par le célèbre conseil Promontory et remise au Conseil des Gouverneurs avait clairement démontré la nécessité d'embaucher environ 2000 employés supplémentaires (contrôleurs prudentiel et fonctions support) pour permettre au MSU de

fonctionner efficacement. Passant outre, le Conseil des Gouverneurs a décrété que 1000 personnes suffiraient, en incluant les fonctions de soutien telles que ressources humaines, systèmes informatiques, conseils juridiques et traduction. Vu l'historique bien connu des décisions du Conseil des Gouverneurs en la matière, nous n'avons malheureusement pas été surpris ; aussi nous dénonçons avec la plus grande vigueur le manque criant de personnel au MSU et la surcharge de travail subséquente; ce qui se traduit par un flot de plaintes du personnel et même de nombreux managers.

Dans une structure fédérée comme l'Eurosystème, c'est un défi - même sans les évidents conflits d'intérêt - de trouver le bon équilibre et de se prononcer sur la portée (les tâches) et l'échelle (l'effectif employé) de l'élément central BCE et sur la portée et l'échelle des composantes décentralisées ou BCN. Le traité montre clairement la voie: L'Eurosystème est fondé sur le principe de la décentralisation tandis que les tâches centrales doivent être effectuées par la BCE. Cet équilibre n'est pas facilité par le rôle d'actionnaire de l'Eurosystème des BCN, et leur conviction erronée que toute augmentation de l'emploi à la BCE se traduirait automatiquement par des réductions d'effectifs dans les BCN. Nous dénonçons l'absence de stratégie, de perspective et de vision à l'échelle de l'Eurosystème sur la répartition du personnel et des tâches.

Dans ce contexte, nous observons ceci:

- Une évaluation MBI (Maslach Burnout Inventory) réalisée par un cabinet d'experts mandaté par le comité du personnel de la BCE a révélé que 31% des employés présentent un risque de surmenage, et 32% montrent des signes d'épuisement (sur un échantillon représentatif de 903 employés testés). En outre 4,5% des sondé(e)s ont signalé avoir des pensées suicidaires et/ou avoir envisagé de se blesser.
- Seulement un tiers des personnes travaillant à la BCE et au MSU (en comptant donc les employés en CDD, le personnel intérimaire, les stagiaires) bénéficient d'un contrat normal, le CDI. Ayant été interdite de recruter à l'aune de l'expansion rapide de la charge de travail, la BCE s'est trouvée contrainte de tricher sur la loi du « Headcount » et recourir dans l'urgence à des expédients cachés désastreux, comme le recours massif aux consultants, au personnel intérimaire et aux stagiaires y compris pour des tâches essentielles pérennes, ainsi qu'aux contrats précaires, aux CDD, aux contrats de prestations de services etc. En fait depuis 2004, même dans le cas où un candidat externe est nommé sur un poste permanent avec un contrat de travail standard de la BCE, cette personne n'aura pas de contrat permanent avant trois ans de travail dans l'incertitude. Ces biais et abus n'existent pas dans les BCN, et à juste titre. La précarité majoritaire qui en résultant menace la sérénité, la compétence et la résilience robuste de la BCE. Nous constatons que la mémoire institutionnelle se perd, que les risques opérationnels ont augmenté en raison de la perte d'expérience et de connaissances. Les contrats précaires ou indirects ne permettent pas d'attirer et surtout de garder les meilleurs. En outre, le temps passé et les efforts de recrutement (en contrats BCE et en effectifs cachés) et de formation interne sont énormes et s'ajoutent inutilement à la

surcharge de travail. Permettez-nous de répéter une de nos revendications de base: les tâches permanentes exigent un personnel permanent pour les exécuter. Les rares contre-arguments de la BCE, venant prétendument de vous Gouverneurs des BCN, ont été peu convaincants.

Une augmentation de 1000 employés permanents à la BCE serait déjà un soulagement significatif. Toute décision de l'ordre de 1000 CDI permettrait de «régulariser» la situation précaire de nombreux collègues dont les efforts et contributions sont très appréciés. Certains d'entre eux travaillent avec nous depuis dix ou même douze ans, la BCE usant d'habillages contractuels successifs et variés.

La BCE pour l'exécution des tâches centrales de l'Eurosystème a environ 1300 employés permanents. C'est à mettre en regard des 60 000 employés environ des BCN. Indépendamment de toute discussion sur la taille et les fonctions de la BCE (et donc sur les niveaux souhaités de centralisation et décentralisation), notre proposition d'une augmentation notable des effectifs permanents à la BCE ne peut en aucun cas modifier le rapport des chiffres d'effectifs entre le « hub » BCE et les BCN – car c'est et restera sans commune mesure.

Bien sûr, nous sommes conscients qu'un argument couramment utilisé pour refuser l'augmentation des effectifs de la BCE est que les BCN ont dû réduire leurs effectifs au cours des dernières années. Mais ces réductions ont commencé bien avant la mise en place de l'Eurosystème ; elles sont principalement l'effet de changements technologiques et institutionnels, et en partie la conséquence de décisions stratégiques du Conseil des Gouverneurs.

A tous points de vue, nul ne peut prétendre que cette augmentation d'effectif serait inappropriée. Même avec la création de 1000 contrat à durée indéterminée, la BCE resterait svelte et gagnerait même en efficacité, car moins d'efforts seraient consacrés à remplacer et former perpétuellement les travailleurs précaires et les CDD. Une main-d'œuvre plus stable et impliquée à long-terme permettrait de réduire les risques opérationnels et d'améliorer considérablement la capacité de résistance et la flexibilité de notre institution; c'est particulièrement important en ces temps de défis imprévisibles et d'exigences renforcées qui s'appliquent à nous tous.

Aucune conséquence économique ou financière significative n'est à craindre pour la BCE et les BCNs ; en effet le coût total d'un CDD ou d'un « employé caché » indirect ne diffère pas fondamentalement de celui d'un employé permanent de la BCE. La seule conséquence serait un changement de ligne budgétaire pour certains des coûts. Nous refusons de croire qu'une zone économique primordiale et exemplaire telle que la zone euro n'est pas en mesure de financer un niveau suffisant de ressources humaines à la BCE. Le coût de la matérialisation

de l'un des risques mentionnés précédemment dépasserait de loin et dramatiquement le coût d'un effectif rehaussé et d'une stabilité contractuelle adéquate pour les ressources humaines.

Nous vous invitons à considérer le personnel de l'Eurosystème globalement: tous les membres du personnel de l'Eurosystème travaillent sous votre gouvernance, et nous sommes convaincus qu'à l'échelle de l'Eurosystème, l'évaluation objective et sans parti pris national des besoins permettrait d'une part l'octroi des ressources humaines dont la BCE a besoin. D'autre part, cela peut arrêter la tendance à long terme de réduction du personnel dans les BCN. En prenant le point de vue neutre et objectif qu'exigent vos mandats de membres du Conseil des Gouverneurs, vous vous rendrez compte que pour la plupart - sinon toutes - les BCN ont également du mal à s'acquitter de leurs fonctions avec leur niveau actuel d'effectif. En tant que gardiens de l'Eurosystème, vous pouvez effectivement souhaiter augmenter, le cas échéant, le nombre d'employés dans les différentes BCN.

Nous vous invitons à considérer que tout le personnel de l'Eurosystème travaille sous la gouvernance du Conseil des Gouverneurs pour des objectifs communs, qu'ils soient à la BCE ou dans l'une des BCN. Ensemble, nous accomplissons notre devoir dans le respect du mandat commun et selon les attentes que vous avez fixées pour nous. Nous sommes motivés par la confiance que vous placez en nous.

Nous ne sommes tous que trop conscients des lourds engagements confiés à l'Eurosystème par les gouvernements européens. Nous avons confiance dans le sens des responsabilités du Conseil des Gouverneurs quand nous appelons à beaucoup plus qu'une augmentation cosmétique de l'effectif de la BCE. Nous sommes convaincus que tout autant que nous, vous souhaitez tout faire pour que la BCE, notre institution commune au centre de l'Eurosystème, soit pourvue d'un niveau adéquat de ressources et s'acquitte pleinement de ses tâches. De plus, vous contribuerez à une diminution substantielle du risque opérationnel et stratégique actuellement causé par ce problème chronique de la BCE.

Pour finir, nous vous invitons à adopter une approche équilibrée respectant l'esprit des engagements pris par les gouvernements européens lorsque – s'appuyant sur le projet de la Commission Delors auquel les banquiers centraux ont apporté une contribution décisive – ils ont décidé les changements institutionnels qui permirent la création de la BCE et la mise en place de la gouvernance actuelle de l'Eurosystème.

Cordialement,
IPSO

Emmanuel Larue
Président

Johannes Priesemann
Vice-président

Wolfgang Hermann
Secrétaire Général

CC: Président Draghi, et tous les membres du Directoire de la BCE