

3 juin 2019

### **Lettre ouverte au futur président de la BCE**

Madame, Monsieur,

Nous souhaitons vous adresser cette lettre avant votre nomination par les chefs d'état et de gouvernement à la tête de la BCE, une institution de l'UE hautement respectée et indépendante. En tant que seul syndicat reconnu représentant le personnel de la BCE, IPSO veut attirer votre attention sur un aspect parfois ignoré de votre future fonction, à savoir **la participation du personnel et le fonctionnement interne de cette institution**. Alors même que nous nous adressons à vous sans encore connaître votre nom, nous sommes confiants que le contenu de cette lettre ne vous apparaîtra pas comme un défi adressé à votre personne mais bien comme l'expression de nos sincères préoccupations et notre offre de nous occuper conjointement de ces importantes questions.

La BCE joue un rôle clé pour le projet européen en lui donnant de l'élan et en favorisant l'intégration.

Dans le climat actuel de populisme anti UE, nous estimons qu'il est vital de garantir à la BCE l'image d'un modèle, faisant preuve d'une culture de leadership équilibré en impliquant et en écoutant des parties à l'extérieur comme à l'intérieur de la BCE. Nous croyons qu'un objectif essentiel pour vous en tant que Président sera de renforcer la confiance dans la BCE et au bout du compte dans l'euro et qu'il sera payant de se pencher sur ces questions clés.

La BCE a acquis une position de force remarquable en Europe. Elle a été capable d'éviter les pires conséquences de la crise financière en mettant en place les Programmes d'Achat d'Actifs et aussi en influençant les politiques nationales au travers de prêts conditionnels aux Etats Membres. Elle a, en outre, toujours défendu âprement son indépendance pour protéger sa politique monétaire des pressions politiques.

Du fait de la nature même de son indépendance, la BCE se trouve dans une position particulièrement forte – à vrai dire unique - vis-à-vis de son propre personnel. Bien que la BCE soit une Institution Européenne, le Statut des fonctionnaires de l'Union Européenne et les Conditions d'Emploi des autres Agents de l'Union Européenne adoptés démocratiquement ne s'y appliquent pas. En outre, bien que la BCE soit située en Allemagne, le droit du travail allemand ne s'applique pas non plus au personnel de la BCE. Concernant quelque aspect que ce soit de sécurité sociale ou de droit du travail, la BCE a le statut d'un état-nation indépendant. Le Statut ((article 36.1) prévoit que le Conseil des Gouverneurs de la BCE établit les «Conditions d'Emploi» (CoE). Quiconque accepte un poste à la BCE doit accepter explicitement que celle-ci a le pouvoir de redéfinir et de modifier les CoE. Ceci résulte en une situation où la BCE est simultanément employeur et législateur en ce qui concerne le droit du travail applicable à son personnel. En outre, elle exerce aussi des fonctions judiciaires puisque les deux premiers échelons d'appel en cas de conflit sont réglementés et gérés par la BCE. Pour les employés de la BCE, l'employeur joue aussi le rôle de l'Etat et de la Sécurité Sociale. Contrairement à toutes les autres banques centrales de l'Union Européenne et aux autres Institutions de l'UE, aucun contrôle législatif parlementaire n'est impliqué dans le développement important de ces règles qui façonnent notre institution. Cette concentration des pouvoirs entre les mains du Conseil des Gouverneurs, à la tête duquel vous vous trouverez, est perçue par beaucoup comme étant à la source d'un «déficit démocratique» pour reprendre la terminologie en usage – une situation qui n'est certainement pas de nature à nourrir la confiance en la BCE, une institution dont l'influence et la crédibilité émanent précisément de la confiance qu'elle inspire.

Nous aimerions souligner les raisons pour lesquelles vous et **le public dans son ensemble devriez vous soucier du dialogue social et du fonctionnement interne de la BCE**. Il est important pour l'Europe et pour tous ses citoyens que la BCE fonctionne bien au vu de son rôle institutionnel dans l'UE. Une politique monétaire, des infrastructures de marché et des systèmes de paiement efficaces, ainsi que la surveillance bancaire sont des tâches, pour n'en citer que quelques-unes, qui ont indiscutablement un effet substantiel sur le quotidien des citoyens européens. Dans ces temps d'euro-scepticisme, il est plus que jamais nécessaire de démontrer que la BCE non seulement produit un travail de haute qualité, mais aussi qu'elle le fait en respectant le modèle social européen. Nous pensons que la BCE a une fonction de modèle pour les relations sociales dans l'UE. En clair, nous craignons que les pratiques internes de la BCE ne soient pas optimales et que si on n'y prend garde elles aient un impact négatif sur l'Europe au sens large en raison justement de son rôle de modèle.

Permettez-nous de fournir un exemple clair: L'absence ou l'insuffisance de participation du personnel dans les questions le concernant a donné lieu à des allégations répétées de favoritisme – qui à son tour mène à une mauvaise gestion du personnel et de certains problèmes à tous les niveaux de la hiérarchie. Les procédures de recrutement et de promotion ne sont exécutées que par l'encadrement – sans impliquer la représentation du

personnel. Ceci a un impact direct sur la diversité d'opinion / des idées à la banque, ce qui génère un manque malsain d'équilibre et de discussion quand il s'agit de prendre en compte certaines questions et problèmes, ce que la BCE doit éviter à tout prix.

Si la promotion d'un employé dépend en grande partie du fait qu'il soit d'accord avec sa hiérarchie immédiate, il est profitable de démontrer une attitude d'allégeance. En conséquence, selon une enquête récente menée en 2018, plus de la moitié des membres du personnel ne croient pas qu'il soit utile d'être performant pour faire carrière à la BCE, mais 67% pensent qu'il est nécessaire de connaître les bonnes personnes. Soulever des objections ou simplement faire montre d'un esprit critique ou original est interprété comme un signe d'insubordination, donnant souvent lieu à des représailles directes ou indirectes. En fin de compte, le grand perdant dans tout cela est la capacité de la BCE à prendre des décisions.

Nous aimerions par-dessus tout attirer votre attention sur une tendance récente à la BCE, à savoir le recrutement de personnel sur des contrats courts ce qui génère une rotation accrue du personnel. A ce point de l'histoire de la BCE, pratiquement la moitié des effectifs travaillant pour la BCE est en contrat court terme et IPSO est convaincu que cette situation est en train de devenir intenable car elle crée **un risque opérationnel important pour la banque**. Le statut personnel des employés est en effet fragmenté en une multitude de catégories, alors même qu'environ la moitié des personnes travaillant à la BCE ne sont pas des employés de la BCE. Parmi ceux effectivement employés par la BCE, la moitié n'ont pas de contrat permanent, ce qui porte à seulement 25% environ la proportion de contrats BCE permanents. C'est une proportion tout à fait atypique pour une banque centrale en tant qu'institution publique et ne soutient pas la mission de stabilité à long terme de la BCE. Cette situation résulte en partie du conflit d'intérêt des gouverneurs des Banques Centrales Nationales qui les amène à mettre la pression sur le personnel BCE afin de protéger les effectifs dans leur propre BCN.

**On peut affirmer à raison que la situation à la BCE est déséquilibrée et ne reflète pas le modèle de dialogue social européen, puisque le Directoire de la BCE, au travers du Conseils des Gouverneurs, dispose d'un pouvoir quasi illimité et peut, en particulier, changer unilatéralement les CoE à sa guise.** Le Conseil des Gouverneurs de la BCE, que vous présidez, exerce entre autres choses le pouvoir législatif, et n'a même pas à entendre ceux à qui la loi s'applique ou leur représentants – comme ce fut jusqu'à présent le cas quand des décisions applicables au personnel ont dû être prises. De plus, le Directoire décide seul des nominations à des postes importants. La Cour de Justice Européenne (CJE) qui juge en dernier ressort des conflits entre la BCE et ses fonctionnaires doit uniquement s'assurer que la BCE a respecté la loi qu'elle a elle-même édictée (patere legem quam ipse fecisti).

De toute façon, la CJE n'a pas le pouvoir de remplacer une décision de la BCE, elle peut seulement l'annuler. Le plus souvent, la BCE se protège en mentionnant dans ses propres règles qu'elle «peut», et non pas qu'elle «doit», une caractéristique de gouvernance tout à

fait contestable pour un législateur car elle ignore les principes de sécurité juridique et d'égalité devant la loi.

En dépit de tous ces aspects, vous arriverez bientôt dans une institution présentant des traits dysfonctionnels. Le dialogue social y est au point mort et ne repose pas sur des structures équilibrées. Les standards en matière de loi et de règlement sociaux sont souvent inférieurs à ceux appliqués dans les Etats Membres. Dans des cas spécifiques, la BCE accepte même les Directives de l'UE de façon sélective parce que celles-ci ne lui sont pas directement applicables.

Une enquête interne a dévoilé qu'un tiers du personnel est en risque de burnout, en raison de ressources en personnel insuffisantes mais aussi à cause de la démotivation, de la démission interne et de la «dissonance cognitive», c'est-à-dire qu'ils ne se reconnaissent plus dans ce que fait la BCE. Le manque d'équilibre des pouvoirs dans notre institution a aussi conduit certains managers à défendre féroce­ment leurs intérêts propres au lieu d'avoir à l'esprit l'intérêt de l'institution dans son ensemble. L'absence d'un véritable dialogue social a conduit IPSO et le Comité du Personnel de la BCE à rechercher les contacts avec la presse – chose pour laquelle tous deux ont été sévèrement critiqués mais qui semble parfois la seule façon de faire passer le message.

Vous n'êtes bien évidemment pas responsable de la situation que vous trouverez à votre arrivée. Nous espérons que vous aurez à cœur de l'améliorer en accord avec notre tradition sociale européenne, contribuant à rendre la BCE plus légitime et plus crédible. Nous sommes convaincus que la confiance, la culture et le dialogue social n'ont pas atteint un point irréparable et qu'une BCE indépendante a besoin d'un personnel qui se sent libre de fournir à l'institution des idées et des initiatives indépendantes. De même, l'indépendance de la BCE ne doit pas être un prétexte à l'inertie, à une absence de liberté de pensée ou à des standards législatifs médiocres. Au contraire, la BCE peut utiliser son pouvoir pour amender les CoE afin de garantir une participation du personnel juste et efficace. C'est à la fois sa prérogative et son obligation d'établir des pouvoirs et contre­pouvoirs (freins et contrepoids) adéquats ainsi que des structures de dialogue social efficaces.

**Permettez-nous de conclure en affirmant que nous plaçons de grands espoirs en vous pour introduire de l'équité, restaurer une bonne pratique et générer une vraie efficacité.** Le management de la BCE devrait sous votre direction et pour le bien de l'institution partager un peu de son pouvoir en interne – une sorte de qualitative easing. Nous espérons que vous ferez «tout ce qui est nécessaire» pour améliorer la situation interne de la BCE et pour établir un véritable cadre pour la participation du personnel. Et vous pouvez faire beaucoup ! Ce sera la meilleure façon de rétablir la confiance à l'intérieur de cette institution. Nul doute que cela aura aussi des retombées bénéfiques à l'extérieur.

Bien sincèrement,

Le directoire d'IPSO