

DÉCISIONS

DÉCISION (UE) 2017/274 DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE

du 10 février 2017

fixant les principes de l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des autorités compétentes nationales et abrogeant la décision (UE) 2016/3 (BCE/2017/6)

LE CONSEIL DES GOUVERNEURS DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le règlement (UE) n° 1024/2013 du Conseil du 15 octobre 2013 confiant à la Banque centrale européenne des missions spécifiques ayant trait à la surveillance prudentielle des établissements de crédit ⁽¹⁾, et notamment son article 6, paragraphes 1 et 7,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 6, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 1024/2013 prévoit que la Banque centrale européenne (BCE) est chargée de veiller au fonctionnement efficace et cohérent du mécanisme de surveillance unique (MSU). Le considérant 79 de ce règlement énonce qu'un personnel très motivé, bien formé et impartial est indispensable à une surveillance efficace.
- (2) Conformément aux articles 3 à 6 du règlement (UE) n° 468/2014 de la Banque centrale européenne (BCE/2014/17) ⁽²⁾, la BCE est chargée de la mise en place et de la composition des équipes de surveillance prudentielle conjointe, dont les membres proviennent du personnel de la BCE et des autorités compétentes nationales. Un coordinateur de l'équipe de surveillance prudentielle conjointe (ESPC), assisté du ou des sous-coordonateur(s) issu(s) de l'autorité compétente nationale (ACN), assure la coordination du travail au sein de l'ESPC.
- (3) Étant donné l'importance du rôle des sous-coordonateurs des ACN dans la coordination des membres des ESPC depuis leur ACN, il est nécessaire et approprié d'introduire un processus uniforme d'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ACN travaillant au sein des ESPC. En contribuant à l'amélioration constante de la performance des sous-coordonateurs des ACN, cette évaluation de la performance devrait contribuer à garantir le bon fonctionnement des ESPC.
- (4) Les ACN sont seules compétentes pour évaluer leur personnel, tandis que la BCE est seule compétente pour évaluer le sien. Cependant, dans le cadre de la gestion de leur personnel, les ACN peuvent utiliser les évaluations de performance fournies conformément à la présente décision, et celles-ci peuvent être prises en compte dans les systèmes d'évaluation internes des ACN, sous réserve que le droit national concerné l'autorise.
- (5) Initialement, une évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ACN était fournie lors d'une période d'essai, suivant les principes posés dans la décision (UE) 2016/3 de la Banque centrale européenne (BCE/2015/36) ⁽³⁾. Du fait de l'achèvement de cette période d'essai, il convient d'abroger ladite décision dans un souci de sécurité juridique.
- (6) L'expérience acquise au cours de la période d'essai a démontré qu'un dispositif d'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ACN pouvait s'avérer utile pour garantir le bon fonctionnement des ESPC. Il est toutefois nécessaire de réévaluer ce dispositif. Par conséquent, il convient de maintenir le dispositif pendant une nouvelle période d'essai d'un an et de le réexaminer ultérieurement pour déterminer s'il serait utile de le poursuivre de façon plus permanente.

⁽¹⁾ JO L 287 du 29.10.2013, p. 63.

⁽²⁾ Règlement (UE) n° 468/2014 de la Banque centrale européenne du 16 avril 2014 établissant le cadre de la coopération au sein du mécanisme de surveillance unique entre la Banque centrale européenne, les autorités compétentes nationales et les autorités désignées nationales (le «règlement-cadre MSU») (BCE/2014/17) (JO L 141 du 14.5.2014, p. 1).

⁽³⁾ Décision (UE) 2016/3 de la Banque centrale européenne du 18 novembre 2015 fixant les principes de l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des autorités compétentes nationales travaillant au sein des équipes de surveillance prudentielle conjointe du mécanisme de surveillance unique (MSU) (BCE/2015/36) (JO L 1 du 5.1.2016, p. 4).

- (7) Il convient que les conclusions de ce réexamen soient communiquées au conseil de surveillance prudentielle. À la lumière du réexamen réalisé, il convient qu'une proposition soit soumise au conseil des gouverneurs, indiquant s'il convient ou non de poursuivre le dispositif d'évaluation de la performance.
- (8) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 27 du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾ et a rendu un avis le 7 avril 2015, dans lequel il reconnaît la nécessité d'une évaluation de la performance aux fins de l'encadrement des ESPC et approuve le dispositif mis en place à cet effet, tout en conseillant que le fonctionnement précis de celui-ci soit défini dans un instrument juridique adéquat,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Définitions

Aux fins de la présente décision, les définitions figurant à l'article 2 du règlement (UE) n° 1024/2013 et à l'article 2 du règlement (UE) n° 468/2014 (ECB/2014/17) s'appliquent.

Article 2

Évaluation de la performance

1. Les coordinateurs ESPC fournissent aux sous-coordinateurs de l'ACN concernée une évaluation de leur performance et de celle de leur équipe, qui porte sur la réalisation de leurs missions et objectifs au sein de l'ESPC, conformément aux principes énoncés à l'annexe I, en tenant compte des compétences énumérées à l'annexe II.
2. Les coordinateurs ESPC définissent, après avoir consulté le sous-coordonateur de l'ACN, les principales missions et objectifs de celui-ci.
3. Les coordinateurs ESPC fournissent une évaluation de la performance pour le cycle d'évaluation commençant le jour de l'entrée en vigueur de la présente décision et se terminant douze mois plus tard.

Article 3

Réexamen

Après l'achèvement du cycle d'évaluation de la performance, la BCE, en concertation avec les ACN, réexamine le fonctionnement du dispositif d'évaluation de la performance et fait part de ses conclusions au conseil de surveillance prudentielle. Son rapport comprend une proposition indiquant s'il convient ou non de maintenir ledit dispositif.

Article 4

Abrogation

La décision (UE) 2016/3 (BCE/2015/36) est abrogée.

⁽¹⁾ Règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (JO L 8 du 12.1.2001, p. 1).

*Article 5***Entrée en vigueur**

La présente décision entre en vigueur le 15 février 2017.

Fait à Francfort-sur-le-Main, le 10 février 2017.

Par le conseil des gouverneurs de la BCE

Le président de la BCE

Mario DRAGHI

ANNEXE I

Principes d'évaluation de la performance des sous-coordonateurs d'une autorité compétente nationale membres d'équipes de surveillance prudentielle conjointe du mécanisme de surveillance unique*Principe 1***Champ d'application de l'évaluation de la performance**

Les sous-coordonateurs d'une autorité compétente nationale (ACN) membres d'une équipe de surveillance prudentielle conjointe (ESPC) du mécanisme de surveillance unique (MSU) sont soumis à une évaluation de la performance s'ils travaillent dans l'ESPC à raison d'au moins 25 % d'un poste à temps plein tel que défini dans le cadre régissant les conditions d'emploi de l'ACN concernée.

*Principe 2***Objectif de l'évaluation de la performance**

Afin de favoriser et d'améliorer le fonctionnement du MSU dans son ensemble, l'évaluation de la performance appréciera la qualité du travail effectué par les sous-coordonateurs des ACN dans l'exercice de leurs missions, dans le but d'approfondir leur compréhension des objectifs du MSU et d'améliorer leurs compétences en tant que sous-coordonateurs des ACN, ce qui contribuera à améliorer la performance et la cohérence interne des ESPC.

*Principe 3***Processus d'évaluation de la performance**

1. Au début du cycle d'évaluation de la performance, le coordinateur ESPC, après consultation du sous-coordonateur de l'ACN, fixe les principales missions et les principaux objectifs de chaque sous-coordonateur de l'ACN soumis à une évaluation de la performance conformément au principe 1. Ces missions et objectifs sont consignés dans le formulaire d'évaluation du MSU.
2. Le coordinateur ESPC fournit en permanence, tout au long du cycle d'évaluation, des indications ainsi qu'une évaluation informelle de la performance à chaque sous-coordonateur de l'ACN. À la fin du cycle d'évaluation, le coordinateur ESPC fournit à chaque sous-coordonateur de l'ACN une évaluation de fin de cycle de sa performance, tant par oral que par écrit, en utilisant le formulaire d'évaluation de la performance du MSU. Avant que le formulaire d'évaluation ne soit finalisé, le sous-coordonateur a la possibilité de consigner de façon formelle son point de vue et ses commentaires sur l'évaluation de sa performance.
3. Les évaluations de la performance, qu'elles soient effectuées de manière informelle ou en fin de cycle, tiennent compte des principales missions et des principaux objectifs assignés au sous-coordonateur de l'ACN, ainsi que des compétences au titre du MSU définies à l'annexe II et de la contribution de son équipe au fonctionnement général de l'ESPC.

*Principe 4***Accès à l'évaluation de la performance**

1. Sur demande de l'ACN concernée, celle-ci pourra avoir accès à l'évaluation de la performance de fin de cycle et l'utiliser dans le but de faciliter la gestion de son personnel, sous réserve que le droit national applicable le permette.
2. Les ACN peuvent choisir d'utiliser l'évaluation de la performance, comme source supplémentaire d'information, dans leurs systèmes internes d'évaluation de la performance, sous réserve que le droit national applicable le permette.
3. Les ACN auront accès à l'évaluation de la performance, y compris à son transfert, en vertu de l'article 8, point a), du règlement (CE) n° 45/2001.

*Principe 5***Protection des données à caractère personnel traitées dans le cadre de l'évaluation de la performance réalisée**

1. La BCE traitera les données relatives à l'évaluation de la performance conformément au règlement (CE) n° 45/2001.
 2. Les données relatives à l'évaluation de la performance ne peuvent être utilisées qu'aux fins décrites dans les principes 2 et 4 et ne peuvent être conservées que pour une durée maximale de cinq ans.
-

ANNEXE II

**Liste des compétences revêtant une importance particulière pour le personnel du MSU
(compétences au titre du MSU)**

Connaissances professionnelles: connaître les principes généraux, les méthodes et la réglementation en matière de surveillance prudentielle, notamment dans le contexte du MSU, ainsi que le fonctionnement des établissements financiers. Se tenir informé(e) des évolutions dans ces domaines et appliquer les connaissances dans les domaines de travail pertinents.

Communication: savoir transmettre des informations avec clarté et concision à des groupes ou des personnes, par oral ou par écrit, de manière à garantir la compréhension de l'information et du message. Savoir être à l'écoute des autres et répondre de manière adéquate.

Coopération et collaboration: construire et entretenir en permanence des relations de travail avec les collègues fondées sur la collaboration pour atteindre les objectifs de l'équipe au niveau de l'Union. Développer et entretenir des relations efficaces avec les autres de manière à promouvoir et à renforcer le travail d'équipe. Partager les données, les informations et les connaissances au sein de l'équipe en faisant preuve d'initiative.

Détermination à atteindre les objectifs: exécuter les tâches avec ténacité et persévérance, rechercher des solutions efficaces tout en adaptant son propre comportement de manière à trouver une méthode adaptée pour aboutir à un résultat positif.

Capacité de discernement et à mener des enquêtes poussées: analyser et évaluer les situations, les données et les informations de manière à élaborer les stratégies, programmes et lignes d'action adéquats. Comprendre et formuler des points de vue différents ou opposés sur un sujet et, au besoin, adapter sa méthode aux changements de situation, considérer les problèmes sous des angles nouveaux et s'appuyer sur les réflexions ou les solutions proposées par d'autres. Tenter de comprendre entièrement les questions avant d'émettre une recommandation ou d'aboutir à une conclusion, en rassemblant toutes les informations exactes et complètes nécessaires; aboutir à un jugement éclairé reposant sur des enquêtes poussées, menées respectueusement, et être sans cesse à l'affût des éventuels problèmes et des diverses informations.

Élargir son horizon et avoir une vision prospective: conserver une hauteur de vue dépassant sa propre fonction de manière à élargir son champ d'action, en ayant une pleine compréhension des différentes fonctions et des différents domaines, en comprenant les différences de contextes culturels et de points de vue et en évaluant les répercussions de ses propres décisions sur les autres. Avoir une vision d'avenir et anticiper les opportunités et risques futurs. Prendre des mesures pour susciter des opportunités ou contourner les difficultés futures.

Capacité à agir objectivement, avec intégrité et indépendance: agir de façon indépendante et objective, dans l'intérêt de l'Union dans son ensemble, compte tenu des critères professionnels du MSU, et analyser les circonstances de manière à se faire une image complète et réaliste d'une situation donnée. S'efforcer de réduire, voire d'éliminer, les préjugés, les idées préconçues ou les évaluations subjectives en s'appuyant sur des données et des faits vérifiables.

Encadrement d'équipes MSU (s'applique uniquement aux membres de l'encadrement): diriger des équipes (virtuelles ou à distance) et les guider vers les objectifs définis. Coordonner les activités des équipes au-delà des frontières, en les orientant et en utilisant leurs compétences et leur diversité de la manière la plus effective et efficace possible. Travailler à réduire et à lever les doutes et trouver des moyens de diriger et de fournir les services dans des circonstances incertaines.
