

DÉCISIONS

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)

LE CONSEIL DES GOUVERNEURS DE LA BANQUE CENTRALE 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 (ci-après le «règlement MSU») dispose que la Banque centrale européenne (BCE) est chargée de veiller au fonctionnement efficace et cohérent du mécanisme de surveillance unique (MSU). Le considérant 79 du règlement MSU précise 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 ⁽²⁾ (ci-après le «règlement-cadre MSU»), la BCE est chargée de la mise en place et de la composition des équipes de surveillance prudentielle conjointe (ESPC), dont les membres proviennent du personnel de la BCE et des autorités compétentes nationales (ACN). Le coordinateur de l'ESPC, assisté du (des) sous-coordonateur(s) issu(s) des 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, l'évaluation de la performance du MSU aide à garantir le bon fonctionnement des ESPC. L'évaluation de la performance du MSU revêt, au départ, la forme d'un test in situ délimité dans le temps. Il sera envisagé de mettre en œuvre le dispositif d'évaluation de la performance du MSU à plus grande échelle à partir de l'expérience acquise pendant le test in situ. Les ACN et la BCE sont seules compétentes pour évaluer les performances de leur personnel. Lors de l'encadrement quotidien de leur personnel, les ACN peuvent utiliser les évaluations fournies en vertu de la présente décision. Ces évaluations peuvent, par ailleurs, être utilisées et saisies dans les systèmes d'évaluation internes des ACN, sous réserve que le droit national concerné l'autorise.
- (4) Conscient de la nécessité d'une évaluation de la performance pour la direction des ESPC, le Contrôleur européen de la protection des données a approuvé le dispositif d'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ESPC au titre leur mission pour le MSU, sous réserve que le fonctionnement précis de ce dispositif d'évaluation de la performance soit défini dans un instrument juridique adopté au niveau approprié,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Définitions

Aux fins de la présente décision, les définitions figurant à l'article 2 du règlement MSU et à l'article 2 du règlement-cadre MSU s'appliquent.

⁽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 (règlement-cadre MSU) (BCE/2014/17) (JO L 141 du 14.5.2014, p. 1).

*Article 2***Évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ESPC au titre de leur mission pour le MSU**

1. Les sous-coordonateurs des ACN travaillant au sein des ESPC reçoivent une évaluation de leur propre performance et de celle de leur équipe, qui porte sur l'exécution de leurs missions au sein de l'équipe ESPC, sous réserve des principes énoncés dans l'annexe I et conformément à ceux-ci.
2. Après définition des principales missions et des principaux objectifs des sous-coordonateurs des ACN, l'évaluation est réalisée selon un cycle qui démarre à la date d'entrée en vigueur de la présente décision, fixée à l'article 3, et qui prend fin le 29 février 2016.

*Article 3***Entrée en vigueur**

La présente décision entre en vigueur le 20 novembre 2015.

Fait à Francfort-sur-le-Main, le 18 novembre 2015.

Pour 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 des autorités compétentes nationales travaillant au sein des équipes de surveillance prudentielle conjointe du mécanisme de surveillance unique**(évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ESPC au titre de leur mission pour le MSU)***Principe 1***Champ d'application de l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs au titre de leur mission pour le MSU**

Les sous-coordonateurs des ACN travaillant au sein des ESPC sont soumis à une évaluation de la performance au titre de leur mission pour le MSU dans la mesure où ils travaillent dans une ESPC à raison d'au moins 25 % d'un équivalent temps plein tel que défini dans le cadre d'emploi de l'ACN concernée.

*Principe 2***Objectif de l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ACN au titre de leur mission pour le MSU**

Afin de garantir et d'améliorer le fonctionnement du MSU dans son ensemble, l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs des ACN au titre de leur mission pour le MSU constatera et évaluera la performance des sous-coordonateurs des ACN dans l'exercice de leurs missions, dans le but d'approfondir leur compréhension des objectifs et des compétences communes au MSU et, ainsi, de promouvoir la motivation des membres des équipes.

*Principe 3***Processus d'évaluation de la performance applicable aux sous-coordonateurs des ACN**

1. Au début du cycle d'évaluation, le coordinateur ESPC, après avoir consulté les sous-coordonateurs de l'ACN, fixe les principales missions et les principaux objectifs des sous-coordonateurs des ACN visés au principe 1. Les principales missions et principaux objectifs seront consignés dans le formulaire d'évaluation du MSU.
2. Le coordinateur ESPC doit fournir en permanence, tout au long du cycle d'évaluation, des recommandations et une évaluation informelle à chaque sous-coordonateur de l'ACN visé au principe 1. À la fin du cycle d'évaluation, le coordinateur ESPC fournira à chaque sous-coordonateur issu d'une ACN visé au principe 1 une évaluation de fin de cycle, tant oralement que par écrit, en utilisant le formulaire d'évaluation du MSU.
3. L'évaluation continue et l'évaluation de fin de cycle tiendront compte des principales missions et des principaux objectifs assignés aux sous-coordonateurs des ACN, mentionnés dans le formulaire d'évaluation du MSU, ainsi que des compétences MSU définies à l'annexe II et de leur contribution au fonctionnement général de l'équipe ESPC.

*Principe 4***Accès à l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs au titre de leur mission pour le MSU**

1. L'évaluation de la performance de fin de cycle des sous-coordonateurs de l'ACN qui travaillent au sein d'une ESPC peut être rendue accessible à et utilisée par l'ACN concernée, dans le but de lui faciliter la gestion régulière de son personnel, sous réserve que le droit national applicable le permette.
2. Les ACN peuvent choisir d'utiliser l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs au titre de leur mission pour le MSU comme source d'information supplémentaires dans leur propre système interne 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 du MSU et cette évaluation leur est transférée en vertu de l'article 8, point a), du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾.

⁽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).

*Principe 5***Protection des données à caractère personnel traitées dans le cadre de l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs au titre de leur mission pour le MSU**

1. La BCE traitera les données relatives à l'évaluation de la performance des sous-coordonateurs au titre de leur mission pour le MSU conformément au règlement (CE) n° 45/2001.
2. Les données relatives à l'évaluation de la performance sont vouées à être utilisées exclusivement 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 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 intrusives: 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 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.