



L'enquête de la Médiatrice conclut que l'ABE aurait dû interdire à son directeur exécutif d'aller travailler pour un groupe de lobby financier

Communiqué de presse n° 1/2020 - 11/05/2020

La Médiatrice européenne, Emily O'Reilly, a constaté que l'Autorité bancaire européenne (ABE) n'aurait pas dû autoriser son ancien directeur exécutif à devenir PDG d'une association de marchés financiers. La Médiatrice a également constaté que l'ABE n'a pas immédiatement mis en place des mesures internes suffisantes pour protéger ses informations confidentielles lorsque s'est avéré le changement de poste prévu.

Les [deux constats de mauvaise administration \[Lien\]](#) faisaient suite à une enquête – fondée sur une plainte – concernant la décision de l'ABE d'autoriser son ancien directeur exécutif à devenir PDG de l'Association des marchés financiers en Europe (AFME).

« L'ABE a été créée sur les cendres du krach financier de 2008 – une crise, en partie, due à l'échec de la réglementation également appelée “capture réglementaire” par le secteur financier. En permettant à son ancien directeur exécutif de rejoindre une grande association de lobby financier, l'ABE risquait de perpétuer l'un des principaux problèmes réglementaires, alors qu'elle avait justement été créée dans le but de les résoudre.

« Le défi des fameuses “portes tournantes” est difficile à relever pour de nombreuses administrations publiques. Travailler est un droit fondamental, mais c'est un droit qui peut être



nuancé en tenant compte des intérêts du grand public. Cet intérêt n'est pas toujours bien compris, voire parfois minimisé. Cependant, les institutions de l'UE doivent toujours maintenir les normes les plus élevées et évaluer les cas de portes tournantes dans le but de protéger l'intérêt public dans son ensemble. »

« Cette affaire impliquait le directeur exécutif d'une agence de l'UE, qui, chargé d'élaborer des règles pour réglementer et superviser les banques européennes, est allé travailler pour un groupe de pression de gros marchés financiers. Ce groupe souhaite bien évidemment influencer la rédaction de ces règles en faveur de ses membres. Si ce changement de poste ne justifiait pas l'utilisation de l'option légale – prévue par le droit de l'UE – d'interdire à quelqu'un de prendre une telle fonction, alors aucun changement de poste ne le justifierait. », a dit M me O'Reilly.

« Le “droit au travail” est important mais doit être interprété conformément au droit du citoyen – qui doit pouvoir faire confiance à la surveillance bancaire de l'UE – et au droit à une administration aux normes les plus élevées, en particulier pour ceux qui détiennent ou ont détenu des postes à haut niveau. Alors que nous entrons dans une nouvelle crise économique mondiale, il est plus que jamais nécessaire de protéger l'intérêt public, et l'ABE devrait être au premier plan dans ce domaine. Les pouvoirs publics ne peuvent se permettre de devenir des recruteurs par procuration pour les secteurs qu'ils réglementent.

L'UE doit, à bien des égards, se soumettre à des restrictions plus strictes que celles de nombreux États membres dans ce domaine. Mais l'UE, en particulier, devrait toujours faire tout son possible pour maintenir les normes les plus élevées. », a déclaré la Médiatrice.

L'enquête

En se basant sur l'enquête et l'inspection des documents pertinents de l'ABE, la Médiatrice a conclu que, même si l'ABE avait émis d'importantes restrictions lorsqu'elle a approuvé le nouveau poste de son ancien directeur exécutif à l'AFME, l'ABE n'aurait pas été en mesure de contrôler efficacement leur mise en œuvre. L'enquête a également montré que, bien que l'ABE ait été informée du changement de poste le 1^{er} août 2019, son directeur exécutif sortant avait accès à des informations confidentielles jusqu'au 23 septembre 2019.

La Médiatrice a fait trois recommandations afin qu'à l'avenir l'ABE renforce sa façon de traiter de telles situations:

1. L'ABE devrait, le cas échéant, invoquer la possibilité d'interdire à ses hauts fonctionnaires d'occuper certains postes après leur mandat. Une telle interdiction devrait être limitée dans le temps, par exemple pendant deux ans .

2. Par souci de clarté pour le personnel d'encadrement, l'ABE devrait fixer des critères pour savoir dans quelle situation elle interdira de telles nominations. Les candidats à des fonctions supérieures au sein de l'ABE devraient être informés de ces critères lors de leur candidature.



3. L'ABE devrait mettre en place des procédures internes afin d'empêcher l'accès aux informations confidentielles à un membre de son personnel dès qu'elle sait qu'il va changer d'emploi, et ce, avec effet immédiat.

Les détails des deux constats de mauvaise administration et les trois recommandations se trouvent ici <https://www.ombudsman.europa.eu/recommendation/127638> [Lien].

Contexte

L'article 16 du statut des fonctionnaires de l'UE traite des situations dites de « portes tournantes », pour lesquelles le personnel doit informer une institution s'il envisage de prendre un emploi dans les deux ans suivant sa sortie de la fonction publique de l'UE. L'institution a le droit d'interdire à la personne de prendre le poste en question si elle estime que cela serait contraire aux intérêts de l'institution de l'UE. Une institution de l'UE doit également interdire à ses anciens hauts fonctionnaires, pendant les 12 mois suivant leur départ, d'exercer des pressions sur le personnel de l'institution.

En 2019, la Médiatrice a conclu une [enquête \[Lien\]](#) approfondie sur la manière dont la Commission européenne gère ces cas, suggérant qu'une approche plus solide soit adoptée pour les cas impliquant de hauts fonctionnaires.

Dans le même temps, la Médiatrice a finalisé une [inspection \[Lien\]](#) sur la manière dont l'administration de l'UE traite en général ce genre de cas de figure, en faisant un certain nombre de propositions pour renforcer la transparence dans ce domaine.