

Autorité fédérale de surveillance
des marchés financiers FINMA
Dr Oliver Wunsch
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Berne, le 11 août 2009

Circulaire FINMA « Systèmes de rémunération » : audition

Monsieur,

Nous vous remercions sincèrement de nous avoir donné la possibilité de nous prononcer sur vos propositions concernant le système de rémunération.

Pour l'USS, c'est clair : les bonus et autres rémunérations variables sont, en grande partie, responsables de la crise financière. L'USS se prononce donc pour leur suppression. Au pire, la partie variable du salaire ne doit jamais dépasser les 10% de la partie fixe. De plus, elle souhaite soit un plafonnement des hauts salaires à un niveau raisonnable, soit que des mesures fiscales soient prises afin d'éviter toute nouvelle dérive des salaires. Il est également impératif que les partenaires sociaux soient impliqués lors des négociations salariales.

Le projet de la FINMA et nos arguments en détail

La FINMA propose de soumettre la politique de rémunération des établissements financiers à des normes prudentielles. Le projet doit contribuer à éviter que les systèmes de rémunération n'incitent à prendre des risques inappropriés pouvant mettre en danger la stabilité des établissements financiers. Les rémunérations variables (« bonus ») devront être calculées à long terme et durablement en fonction du gain économique et en tenant compte de l'intégralité des coûts de tous les risques encourus.

Pour l'USS, les propositions présentées restent inadéquates et insuffisantes. Nous revenons tout d'abord sur la question de la faisabilité pratique du projet, ensuite sur la logique et l'existence même des rémunérations à part variable.

Tout d'abord, le projet de la FINMA multiplie les directives et les détails. Sa mise en œuvre pratique risque d'entraîner des interprétations divergentes et de longues discussions avec les entreprises concernées. De plus, elle soulève également la question du contrôle quant à l'application concrète des directives. Nous ne savons, en effet, rien des ressources qui seront attribuées à la FINMA afin de vérifier l'application effective des directives prévues... au risque qu'elle soit à nouveau obligée de faire confiance aux analyses pro-

duites par les banques elles-mêmes, à l'instar de ce qui s'est déjà produit lors de l'épisode UBS.

De plus, la FIMNA se montre très optimiste quant à la capacité qu'ont les établissements financiers à évaluer les risques lorsqu'elle écrit : « les risques dont l'étendue ou la probabilité de survenance ne peuvent être évalués que difficilement à l'avance doivent néanmoins être pris en compte de manière appropriée ». Un tel exercice ne relève-t-il pas de la gageure lorsque l'on sait que la théorie financière moderne a massivement investi le sujet – la modélisation des risques – avec l'insuccès que l'on sait... La récente crise financière ayant démontré, grande nature, l'inaptitude de ces modèles à évaluer les risques !

À ces questions sur la faisabilité pratique du projet proposé par la FINMA, s'ajoute celle de l'utilité et du bien-fondé des bonus. La part variable des rémunérations a pris de plus en plus d'importance, au motif qu'elle participe à augmenter la motivation des employés, et *in fine*, la performance réelle des entreprises. Or, rien n'est moins prouvé ! Dans la littérature scientifique relative aux rémunérations, les auteurs sont depuis longtemps plus ou moins tous d'avis que les modèles qui font dépendre le traitement de l'évolution du cours de l'action d'une entreprise n'ont au mieux aucun effet sur la performance de la société en question, mais ont des effets négatifs dans le pire des cas. Les rémunérations variables, bonus et autres peuvent pousser à une prise de risque excessive – l'un des facteurs-clés dans l'explication de la récente crise financière... En bref, l'explosion des salaires des managers n'a jamais été en rapport avec les performances réelles des entreprises mais bien plutôt avec la cupidité de certaines personnes. À notre sens, c'est la logique même d'un système à base de bonus qui ouvre la porte à toutes les tentations, puisqu'elle pousse tout simplement à une prise de risque excessive ou encore à se servir dans la caisse. Enfin, sur la question de l'introduction de bonus/malus, l'USS n'est pas favorable à cette nouveauté, puisqu'elle nécessiterait de réviser le droit du travail.

En bref, nous doutons de la mise en œuvre pratique du projet de la FINMA. Nous doutons également de la nécessité même de rémunérations à part variable... C'est pourquoi l'USS se prononce en faveur d'un système de rémunération plus simple où les salaires sont fixes et raisonnables. A court terme, de manière temporaire, et pour ne pas nuire à la compétitivité des établissements financiers suisses, on peut admettre l'existence de rémunérations à part variable, en particulier pour certains types de collaborateurs très qualifiés et les hauts dirigeants. Cependant, à moyen terme, l'USS est pour la suppression de l'ensemble des rémunérations variables. Au pire, ces dernières ne devraient jamais dépasser 10% du salaire fixe. De plus, l'USS souhaite soit un plafonnement des hauts salaires à un niveau raisonnable, soit que des mesures fiscales soient prises afin d'éviter toute nouvelle dérive des salaires. Dans cette dernière optique, les parts de revenus supérieures au million de francs doivent être soumises à l'impôt sur les bénéfices. L'USS note également qu'il n'est jamais véritablement ques-

tion dans la circulaire de la FINMA de réunir et d'impliquer les partenaires sociaux lorsqu'il s'agit de discuter des rémunérations. L'USS souhaite donc que ceux-ci, en particulier les commissions du personnel, soient des parties prenantes centrales lors de toute discussion ou négociation salariale. Plus généralement, la FINMA doit s'engager à ce que des sanctions conséquentes soient prises et appliquées si ses directives ne sont pas suivies. Elle doit aussi s'engager pour que des principes/directives identiques soient appliqués au niveau international.

Veillez croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

UNION SYNDICALE SUISSE



Paul Rechsteiner
président



José Corpataux
secrétaire central