

# La suprématie des front-offices se renforce

Oublié le gel de 2001-2003. Les bonus renouent avec les sommets

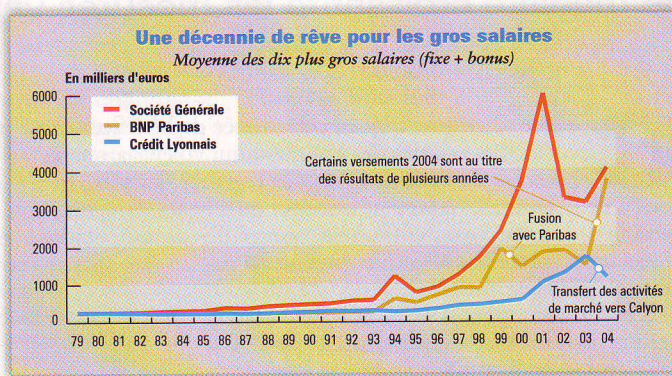
par TATIANA KALOUGUINE

Ils ont connu leur heure de gloire dans les années 90, les voici de retour après quatre ans de « vaches maigres ». Traders, vendeurs ou chefs d'équipe de *front-office* voient à nouveau grimper leurs salaires. Si les fixes n'ont pas énormément varié, les bonus, eux, peuvent désormais quintupler, voire sextupler la mise, tout au moins pour les salariés les plus influents. Résultat, il se crée dans la banque un déséquilibre bien plus important que dans tout autre secteur.

En témoigne le sociologue Olivier Godechot, auteur d'une étude sur les salaires de cette « élite » (*lire ci-dessous*). A partir de l'analyse des bilans sociaux de la Société Générale, de BNP Paribas et du Crédit Lyonnais\*, il apparaît que les dix plus grosses rémunérations ont progressé de 50 % par an entre 1995 et 2000.

Avant de refluer avec l'éclatement de la bulle financière. Le redressement est depuis spectaculaire : en 2004, ces gros salaires étaient déjà revenus au niveau de 1999, une année exceptionnelle.

Aujourd'hui, les membres du « Top 10 » touchent en moyenne 3 millions d'euros à la Société Générale et chez BNP Paribas, et un peu plus de 1 million chez Calyon. Ces dix salariés représentent à eux seuls entre 2 et 3 % de la masse salariale totale de la Société Générale en France, alors que le rapport était de 0,2 % dans les années 80 (jusqu'à 4 % en 2001).



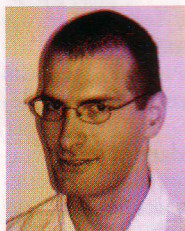
Il y a vingt ans, les dix plus gros salaires étaient 8 fois supérieurs au salaire moyen dans la banque. Ce rapport est passé à 13 en 1991. Il est désormais de 134. ■

\* « Les nouvelles inégalités dans la banque », revue *Connaissance de l'emploi* n°17

## Questions à... Olivier Godechot, sociologue

### « Des packages jusqu'à 8 millions d'euros »

Propos recueillis par  
TATIANA KALOUGUINE



**Vous comparez les rémunérations des chefs d'équipe de front-office à celles des stars du football. Dans ces salaires, quelle est la part de fixe et de bonus ?**

**Olivier Godechot :**

En 2001, les quatre ou cinq plus grands chefs de salle de la Place parisienne ont dû toucher chacun un *package* moyen de 10-12 millions d'euros au titre de l'année 2000. En 2004, ces montants devaient avoisiner les 8 millions d'euros. Ces salaires se composent en gros de 150.000 de fixe et le reste en bonus. Ils sont versés essentiellement sous forme de cash et beaucoup plus rarement sous forme d'actions ou de stock-options.

**Comment fixe-t-on les bonus dans une salle de marché ?**

Les grands départements ont en général des formules collectives. La banque distribuera entre 30 et 40 % des profits réalisés (avant bonus et impôts) à son équipe de dérivés actions sous forme de bonus, environ 10 % pour les marchés de change et entre 25 et 30 % pour les marchés de dérivés de taux. En ce qui concerne les enveloppes individuelles, les choses sont moins claires. Il est courant pour les vendeurs et les traders de prendre comme étalon pour leur bonus un taux variant entre 7 et 10 % du résultat de leur portefeuille. Mais dans la pratique, les grandes banques fonctionnent de façon discrétionnaire, c'est-à-dire à partir d'une appréciation subjective du travail réalisé.

**Pourquoi de tels bonus se justifient-ils davantage dans la banque que dans d'autres secteurs ?**

Les chefs de salle de marché sont certes

très compétents, mais on trouve des compétences équivalentes, voire supérieures, dans le nucléaire ou l'aéronautique par exemple. Pourtant, les bonus n'y atteignent jamais de tels sommets. Tout se passe comme si la banque attribuait à ces quelques salariés la propriété implicite d'actifs immatériels (portefeuille de clients, expertise, logiciels, secrets commerciaux...) qu'elle a largement contribué à financer. Ces salariés disposent alors d'une capacité à mouvoir ces actifs avec eux, en se déplaçant d'une banque à l'autre. D'où leur pouvoir de négociation particulièrement fort. Le chantage au départ est une pratique courante. Je me souviens d'un chef de salle et de son adjoint qui avaient remis leur démission et avaient donné 48 heures à leur employeur pour qu'elle les « rachète » aux conditions de son concurrent. S'ils partaient, ils emmenaient avec eux toute leur équipe.