

Conservatoire National des Arts et Métiers

L'appropriation du profit

Politiques des bonus dans l'industrie financière

Thèse de doctorat en Sociologie
présentée le 13 décembre 2004
par Olivier GODECHOT

Sous la direction de Michel LALLEMENT

Jury :

Luc BOLTANSKI, directeur d'études à l'EHESS
Robert BOYER, *rapporteur*, directeur d'études à l'EHESS
Michel LALLEMENT, *directeur*, professeur de sociologie au CNAM
Jean SAGLIO, directeur de recherche au CNRS
Philippe STEINER, *rapporteur*, professeur à l'université de Lille III
André ZYLBERBERG, directeur de recherche au CNRS

Remerciements	5
Table	7
Introduction.....	13
1. Apprenti sorcier et nouveau riche, les deux figures publiques de l'homme de marché.....	15
2. Les sciences sociales et les salaires dans l'industrie financière	18
3. La vie salariale : comprendre ce qui rend possible et tenable un partage	22
4. Sociologie, économie... comment étudier la vie salariale ?	25
5. Partir des avoirs pour comprendre les relations de pouvoir.....	30
6. Sources et méthodes	33
7. Guide de lecture	36
I. Des primes dans l'industrie financière	43
Chapitre 1. Éléments d'histoire des rémunérations financières.....	53
1. La diversité des formes de rémunération dans le secteur de la finance traditionnelle	55
a) Quelques mots sur les origines	55
b) Les institutions financière sans bonus : hétérogénéité, bricolage et illégalismes	58
c) Le monde des agents de change : du paternalisme à la régulation collective	66
2. Le changement de régime salarial : irruption du bonus dans la finance	71
a) Les étapes de la montée puissance des bonus	71
b) Peut-on parler d'uniformisation des bonus ?	83
Chapitre 2. Dynamique et structure des rémunérations dans la finance. Le modèle des rémunérations incitatives en question.....	93
1. Dynamique des rémunérations dans la banque et la finance.....	93
a) Les rémunérations d'après les bilans sociaux des banques ou la croissance des inégalités.....	93
b) Des rémunérations corrélées avec la conjoncture financière	108
c) La contribution des salariées est mal filtrée	119
2. La structure des rémunérations à Banque_03	123
a) Des rémunérations qui dépendent fortement du métier.....	124
b) Une structure très hiérarchique	141
Conclusion de la première partie. Entrer dans l'entreprise	151
II. Juger les bonus	153
Chapitre 3. Recevoir	157
1. Un accès très inégal à la connaissance	159
a) L'inégalité d'accès à l'information	160
b) Les vecteurs de circulation de l'information	165
2. Les formes ordinaires de la justice salariale en finance	168
a) Le ciel des bonus	169
b) La terre des bonus.....	174
c) Sur la diversité du sentiment de justice.....	178
3. L'ambiguïté du mérite.....	180
a) Essai de décomposition analytique du mérite.....	181
b) Extensions et réduction du mérite.....	185
4. Sentiment et relativisation de l'arbitraire.....	190
a) La critique.....	191
b) Relativisation de l'arbitraire et art de l'orientation.....	196
Chapitre 4. Partager.....	203
1. Variations de conceptions du bonus	204
a) Récompenser et/ou retenir.....	205
b) La multifonctionnalité du bonus.....	212
c) Faveurs et favoritisme.....	214
2. Stratégies de négociation et procédures de distribution.....	223
a) Stratégies de négociation	223
b) La production d'un ordre.....	231
3. Sûreté dans le jugement et sentiment de fragilité.....	240
Conclusion de la deuxième partie. Apports et limites d'une approche interactionniste.....	245
III. Les bonus comme procès institutionnalisés	247
Chapitre 5. Les procédures du bonus	251
1. Règles, procédures, routines, accords... Comment décrire un système bureaucratique d'allocation ?.....	252
2. La diversité des procédures.....	253
a) Les Ressources Humaines : animateurs de procédures sans pouvoir.....	254
b) Système standard et système local	257

c) Entériner l'ordre établi	261
d) Procédures et exceptions	263
Chapitre 6. Les pouvoirs du compte. À propos de la constitution des budgets de bonus	269
1. La construction des comptes.....	273
a) Que vaut un portefeuille de titres ?.....	274
b) Qui coûte à qui ?.....	276
c) Où le capital se consume-t-il ?.....	280
2. Débats et controverses autour de l'allocation des ressources	285
a) Des réunions de discussion budgétaire : le culbuto des arguments.....	286
b) L'enracinement logique des arguments.....	290
c) Absolutisation, contestation et relativisation des chiffres.....	296
3. Centres de coûts et centres de profit : la construction de la légitimité	298
a) L'ordre décisionnel.....	298
b) La division centre de coûts / centre de profits.....	302
Chapitre 7. Les formes du marché.	311
1. La laborieuse production des données de rémunération.....	314
a) La catégorisation	315
b) La ventilation.....	321
c) Cloisonnement.....	326
2. Ontologie et pratique du marché.....	334
a) Conceptions implicites	334
b) Un phénomène inflationniste.....	339
Conclusion de la troisième partie. Institution ou transformation ?	345
IV. Le régime d'appropriation du profit.....	347
Chapitre 8. Les modes d'appropriation légitimes.....	359
1. L'organisation du travail comme allocation de droits sur des actifs de l'entreprise.....	360
a) Dans quelle mesure peut-on mobiliser des concepts juridiques en Sciences Sociales ?	361
b) L'entreprise financière alloue des droits	367
2. Le profit comme bien sans maître	384
3. Les formes élémentaires de l'appropriation du profit.....	390
a) Logique de l'accession et appropriation fondée sur les biens	390
b) Primauté et appropriation.....	393
4. Positions dans l'organisation du travail et appropriation du profit.....	404
a) Propriété utile des actifs financiers	405
b) Propriété éminente	407
c) Auteurs et inventeurs.....	411
d) Louage d'ouvrage.....	413
Chapitre 9. Avoir et pouvoir.....	417
1. Fonder le pouvoir sur l'avoir : exploration du schéma de Bourdieu.....	418
a) Le capital au fondement du pouvoir.....	419
b) Les capitaux dans un champ	421
2. Actifs redéployables et pouvoir.....	423
a) Actifs spécifiques et <i>hold-up</i> chez Williamson	423
b) Redéployabilité, rareté et pouvoir.....	427
3. Redéployabilité, monopole et pouvoir interne.....	430
a) Vendeurs, traders et redéployabilité des actifs	430
b) Les différentes formes de tarification	441
c) Recherche et <i>trading</i> : cession et monopole du savoir	447
Chapitre 10. Le marché du travail comme transferts d'actifs.	455
1. <i>Hold-up</i> à Banque_07	456
a) Le scandale de la divulgation syndicale	456
b) Aux origines de l'affaire	462
c) Le <i>hold-up</i>	466
d) Les conditions de la révélation.....	474
2. Le modèle économique du <i>hold-up</i>	483
a) Esquisse d'un modèle de <i>hold-up</i>	485
b) Les protections.....	490
3. Le marché du travail comme transfert d'actifs.....	502
a) Les prolongements du corps	504
b) Le marché du travail ou comment faire des OPA à bon compte	507
c) Marché du travail : la tendance au malthusianisme.....	515
4. Structure réticulaire et pouvoir des chefs	529

a) <i>What do bosses do?</i> Diviser et combiner	532
b) <i>What do bosses do?</i> Entraîner	538
Conclusion de la quatrième partie. Légitimité et effectivité	549
Conclusion générale : La création de valeur pour les salariés	553
1. Les faces du bonus	555
2. Les limites de l'exploration	561
3. Perspectives : bonus, inégalités et utopie salariale	562
a) L'utopique sortie du salariat	562
b) La création de valeur pour les salariés	565
c) Travailleurs riches, inégalités et impôts	568
Bibliographie	571
Autres Sources	587
1. Conventions collectives	589
2. Romans, films, ouvrages, émissions et articles de revues	589
3. Articles de presse cités	589
4. Les comptes des banques	591
Glossaire	593
Index	599
1. Index des personnes	600
2. Index des entreprises	601
a) Entreprises nommées	601
b) Entreprises codées	601
Annexes	603
Annexe A. L'enquête	605
1. L'enquête de terrain à Banque_01	605
2. Les entretiens	606
3. Liste des personnes rencontrées et/ou des personnes citées	607
Annexe B. Les bilans sociaux : l'évaluation des fractiles	611
1. La méthode	611
a) Estimation des seuils et des fractiles à l'aide la loi log-normale	611
b) L'estimation à l'aide de la loi de Pareto des fractiles supérieurs	613
c) Mise en œuvre et comparaison des deux méthodes	614
2. Les données	617
a) Société Générale	618
b) Crédit Lyonnais	619
c) BNP/ BNP-Paribas	620
d) La somme des dix plus grosses rémunérations	621
3. Les estimations des seuils et des revenus moyens	621
a) Société générale	622
b) Crédit Lyonnais	623
c) BNP / BNP-Paribas	624
4. Méthodes pour déflater les séries et convertir les devises en francs (ou en euros)	625
Annexe C. La composition du fichier de rémunération de Banque_03	627
1. La composition de fichiers de base et leur fusion	627
2. Estimation des bonus supérieurs à 2 000 000 francs en 1999	628
Annexe D. L'enquête par questionnaire à Banque_07	633
1. Les conditions de réalisation de l'enquête	633
2. Le questionnaire	635
Annexe E. L'enquête au sein du cabinet de chasse de têtes ChasseTêtes_1	641
1. Présentation du cabinet et de l'enquête	641
2. Structure de la base de données exploitée	641
3. Aperçu sur la composition des candidats contactés par ChasseTêtes_1	643
Résumé / Abstract	650

Résumé / Abstract

L'appropriation du profit. Politiques des bonus dans l'industrie financière.

Nous étudions la distribution des bonus, *i.e.* des primes salariales, dans l'industrie financière parisienne au cours des dix dernières années. Ceux-ci sont à la fois très élevés et très inégaux. En 2000, des chefs de salle ont touché à Paris des bonus supérieurs à 10 millions d'euros.

Même s'ils dépendent des résultats, les bonus ne sont pas une incitation optimale : leur instauration ne répond pas à une insuffisance de « l'effort » ; leur corrélation avec les cours montrent que les bonus n'utilisent pas toute l'information disponible ; ils sont d'autant plus élevés que le salaire fixe l'est. Les traders et vendeurs touchent donc des rentes [1^{ère} partie].

Pour comprendre la distribution des bonus, procédure discrétionnaire, nous entrons dans l'entreprise, détaillons les sentiments de justice des salariés, les conceptions plurielles du bonus chez les chefs et les temps de négociation [2^{ème} partie].

Nous analysons débats et rapports de force lors de la construction des budgets de bonus [3^{ème} partie].

Nous considérons alors l'organisation du travail comme une allocation de droits de propriété sur les actifs de l'entreprise, droits qui sont le support d'une appropriation légitime et effective du profit : les salariés disposant des actifs les plus importants et les plus détachables, peuvent à la fois réclamer légitimement le profit comme le fruit de leurs actifs et l'obtenir en menaçant, véritable « *hold-up* », de redéployer leurs actifs en interne ou en externe [4^{ème} partie].

Mots clés : Salaires / Primes / Bonus / Marchés financiers / Travail / Marché du travail / Incitation / Mérite / Sentiments de justice / Procédures budgétaires / Chasse de têtes / Enquêtes de rémunération / Droits de propriété / Appropriation / Partage du profit / Hold-up / Sociologie économique

Appropriation of Profit: Bonus Politics in Financial Industry

We study the distribution of bonuses, *i.e.* wage premiums, in French financial industry for the last ten years. Bonuses are both very important and very unequal. In the year 2000 in Paris, some heads of dealing rooms were granted over 10 million euros.

Even if bonuses depend on results, they are not optimal incentives: Their setting-up is not related to a lack of “effort”; Their correlations with security prices indicates that bonuses do not use all available information; The higher are the fixed wages, the higher the bonuses. Thus traders and salesmen acquire rents [1st part].

Therefore, to understand the distribution of bonuses, a discretionary procedure, we enter inside financial companies. We detail employees' feelings of justice, bosses' plural conceptions of bonus, and the negotiation process [2nd part].

We analyze the debates and the balance of power during the construction of bonus pools [3rd part].

The organization of work is then considered as an allocation of property rights on the company's assets. These rights are the basis of both a legitimate and effective appropriation of profit. Employees who hold the most important and most detachable assets may at the same time legitimately claim the profit as the fruit of their assets, and obtain it by threatening, as in “*holdups*”, to redeploy their assets internally or externally [4th part].

Keywords: Wages / Premiums / Bonuses / Financial markets / Work / Labor market / Incentives / Desert / Feelings of justice / Budgeting / Head Hunting / Compensation Surveys / Property rights / Appropriation / Profit sharing / Holdups / Economic sociology