

Cupidité

« Mon trador. Il est l'or. L'or de spéculer »! Qu'un dirigeant de banque ait pu un jour susurrer à l'oreille de l'un de ses *traders** ces douces paroles ne surprendrait personne. Alliés indéfectibles, ces deux acteurs clés de la finance partagent en effet une vocation commune: l'accumulation frénétique du capital. Une passion, non seulement triste, mais également destructrice pour le reste de la société.

Dérapage salarial

Les rémunérations hors norme sont la norme dans l'industrie bancaire. Quelle que soit la conjoncture, elles se maintiennent inexorablement. Les chiffres suivants en attestent: en 2011, 15 dirigeants de banques de premier plan aux États-Unis et en Europe ont gagné chacun en moyenne 12,8 millions de dollars (9,9 millions d'euros), soit une augmentation de 11,9% par rapport à 2010²¹. Autre exemple: les quelques 9.000 *traders** des quatre plus grandes banques françaises se sont partagés 2,3 milliards d'euros en 2011, soit 27% des bénéfices avant impôt de leurs employeurs²². Ces rémunérations stratosphériques sont d'autant plus inconcevables qu'elles sont accordées en pleine crise bancaire. En effet, depuis 2008, les banques enregistrent une baisse à la fois de leurs revenus et de leur valeur en Bourse. En outre, nombre d'entre elles bénéficient d'aides d'Etat ainsi que de subsides publics implicites [voir « Vampirisme »].

L'argument du talent est généralement invoqué pour justifier les hauts salaires des cadres dirigeants et des *traders** de l'industrie bancaire. Il est néanmoins fallacieux pour trois raisons principales. Tout d'abord, d'autres secteurs emploient des personnes hautement qualifiées sans pour autant aligner des fiches de paie à sept ou huit chiffres. Deuxièmement, en l'absence de l'infrastructure et du collectif de travail qui les entourent, les dirigeants de banque et les *traders** ne seraient pas en mesure d'accumuler autant d'argent. Troisièmement, si le talent se mesure à la capacité à créer de la valeur, l'expérience récente démontre combien les cadres supérieurs de la finance en sont totalement dépourvus. Selon le cabinet d'analystes indépendants *Alphavalue*, les banques européennes ont en effet détruit près de 882 milliards d'euros de valeur pour les actionnaires entre 2007 et 2012 (chute de capitalisation boursière et recapitalisations*)²³.

En réalité, loin d'être le reflet de la compétence, les revenus des cadres dirigeants et des *traders** sont surtout la résultante d'une rentabilité disproportionnée des banques, elle-même liée à la faiblesse des réglementations en vigueur²⁴. En effet, l'absence de normes limitant la spéculation financière permet à l'industrie bancaire de dégager des profits élevés totalement déconnectés de la réalité économique et d'en octroyer une part significative à ses *traders** et dirigeants.

Les préjudices de l'avarice

Si elles satisfont la cupidité de l'aristocratie bancaire, les pratiques de rémunération en vigueur dans le secteur se révèlent par contre très dommageables pour la société dans son ensemble. Tout d'abord, elles contribuent largement à l'accroissement des inégalités salariales observées en Europe depuis les années 1990. Celles-ci sont en effet le fruit de la hausse des très hauts salaires, notamment de ceux des 0,01% de la population. Une part importante de cette

21 SCHÄFER, D., June 24, 2012, "No stop to bankers' pay rises", data reveal", <http://www.ft.com>

22 ALPHAValue, 7 juin 2012, "Libérons la banque!", <http://www.alphavalue.fr>

23 Idem

24 JEANNEAU, Laurent, mars 2011, "Peut-on mettre fin au scandale des bonus ?", Alternatives Economiques n° 300

forte augmentation des plus hautes rémunérations a été capturée par les salariés de l'industrie financière (respectivement 70% et 50% dans le cas des Royaume-Uni et de la France)²⁵.

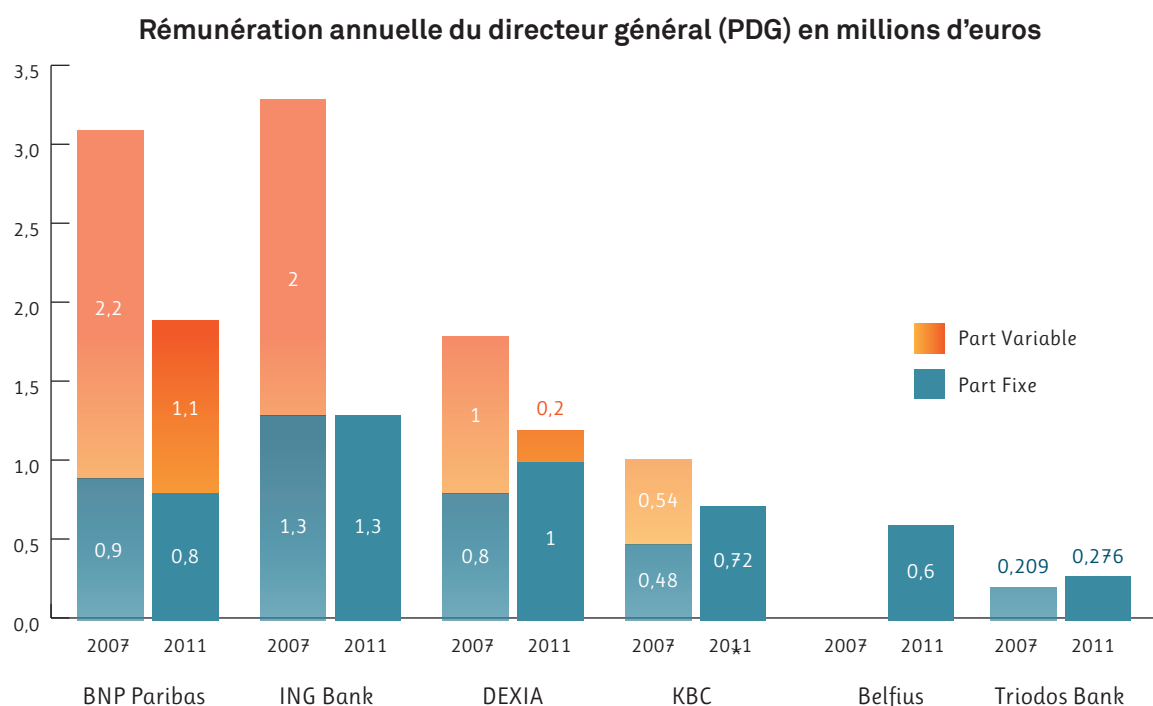
Deuxième effet pervers: les structures de rémunération des banques encouragent leurs dirigeants et *traders** à prendre des risques excessifs. En effet, plus ces derniers prennent des risques, plus la profitabilité de leur banque est susceptible d'être élevée. Or, plus la profitabilité est élevée, plus la rémunération qui leur est octroyée est conséquente. Ce système est d'autant plus pervers que, même lorsque les banques enregistrent des pertes, leurs dirigeants ne sont pas sanctionnés. Dans le pire des cas, ces derniers sont remerciés en obtenant au préalable un parachute doré. Le cas le plus emblématique en Belgique est celui de Jean-Paul Votron: l'ex-PDG de Fortis banque a empoché 6,3 millions d'euros suite à son licenciement intervenu le 11 juillet 2008.

Enfin, la perspective d'une rémunération indécente pousse nombre de banquiers et *traders** à enfreindre les lois. Pour obtenir son salaire de 11,6 millions d'euros en 2010, Bob Diamond - l'ex-directeur général de Barclays - n'a pas hésité en effet à encourager sa banque à poursuivre ses opérations de manipulation du Libor et de l'Euribor, les taux interbancaires qui font référence sur les marchés financiers, et qui servent notamment à calculer le loyer de l'argent prêté aux particuliers. Le 27 juin 2012, il a été contraint de démissionner suite à la condamnation de Barclays par les autorités britanniques et américaines à une amende record de 360 millions d'euros.



25 GODECHOT, O., 15-04-2011, "La finance, facteur d'inégalités", <http://www.laviedesidees.fr/La-finance-facteur-d-inegalites.html>

LES CHIFFRES CLÉS



Sources: Rapports annuels 2007 et 2011 de BNP Paribas, ING Bank, Dexia SA, KBC Group, et Triodos Bank. En ce qui concerne Belfius Bank, le salaire de son PDG - Jos Clijsters - est mentionné dans la Libre²⁶.

* La banque KBC n'ayant pas donné le détail de la rémunération de son directeur général (CEO) dans son rapport annuel 2007, nous nous basons sur le revenu moyen (salaire fixe et rémunération variable) octroyé à l'époque à chacun des sept membres du comité de direction. Il est fort probable, néanmoins, que les revenus du CEO de KBC en 2007 aient été bien supérieurs à 1 million d'euros.

Déchiffrage

Le graphique ci-dessus présente la rémunération annuelle (salaire fixe et bonus compris) de chaque dirigeant (PDG) de six banques actives en Belgique. La comparaison entre les années 2007 et 2011 permet d'observer une baisse substantielle du revenu des banquiers depuis l'éclatement de la crise en 2008. Il convient néanmoins d'apporter deux nuances par rapport à ce constat.

Tout d'abord, force est de constater que les salaires octroyés aux dirigeants de banques actives en Belgique demeurent encore très élevés en 2011. En outre, leur baisse relative est conjoncturelle: elle est liée à une plus faible profitabilité des banques en 2011. Autrement dit, une augmentation des profits contribuerait automatiquement à accroître la rémunération des banquiers, comme ce fut le cas en 2010 (où les rémunérations ont été bien supérieures à 2011).

Précisons néanmoins que la banque Triodos fait figure d'exception en matière de rémunération. Comme nous pouvons l'observer sur le graphique, le salaire de son PDG est en effet demeuré, non seulement, relativement constant, mais surtout bien plus modéré que celui des autres dirigeants de banque.

26 RUGGIERI, G., 24/05/2012, "Belfius : Ecolo en appelle à l'arbitrage du gouvernement fédéral", <http://www.lalibre.be>

LA SOLUTION: ABOLIR LES REVENUS EXCESSIFS

Comme nous l'avons vu, les rémunérations stratosphériques des banquiers et traders* génèrent de multiples effets pervers, tels que l'accroissement des inégalités salariales, la prise de risques excessifs, ou encore le contournement des lois. Par conséquent, il est crucial de limiter les salaires dans le secteur financier, en adoptant notamment les deux mesures suivantes:

(1) Plafonner les rémunérations

Une première mesure consiste à limiter les revenus des cadres supérieurs, en plafonnant la rémunération (salaire fixe et bonus) la plus élevée à 10 fois la moyenne des plus bas salaires de la banque. Notons qu'actuellement, il n'est pas rare que - dans l'industrie financière - le salaire le plus élevé soit 200 fois supérieur aux plus bas salaires.

Pour ceux qui considéreraient le ratio de 1 à 10 trop sévère, rappelons qu'au sein de la banque Triodos, les plus hauts salaires sont plafonnés à 9,8 fois la moyenne des plus bas salaires. En outre, la banque hollandaise ne prévoit pour ses cadres supérieurs ni bonus ni de plan d'options sur actions.

(2) Taxer les hauts revenus

L'arme fiscale constitue un autre moyen de limiter les revenus excessifs. L'histoire des États-Unis constitue à ce sujet une excellente source d'inspiration: en 1941, le président des États-Unis Franklin Roosevelt décide de porter à 91% le taux d'impôt fédéral sur les revenus les plus élevés de l'époque, c'est-à-dire dépassant les 200 000 dollars (soit 1 millions de dollars d'aujourd'hui (783 000 euros)). Ce niveau de taxation s'applique jusqu'en 1964, avant d'être réduit à 77 %, puis 70 % en 1970. Pendant près de cinquante ans, des années 30 jusqu'en 1980, jamais le taux supérieur ne descend au-dessous de 70 %, se maintenant en moyenne à environ 80 %.

Il serait donc tout-à-fait réaliste d'appliquer de telles mesures au niveau européen. En effet, l'introduction d'une taxation confiscatoire des très hauts revenus ne pénaliserait pas la compétence ou le dynamisme, mais plutôt la rapacité, le court-termisme et les prises de risque excessives.