

En 2013, la FINMA a lancé plusieurs mesures en matière de personnel et réussi leur mise en œuvre. Les entretiens annuels des collaborateurs reposent dorénavant sur un modèle de compétences faisant office d'instrument d'évaluation. La gestion et le développement des talents ainsi que la planification de la relève constituent désormais des priorités de la FINMA en matière de management.

L'effectif approuvé par le conseil d'administration pour 2013 était de 481 postes à temps plein. En 2013, la FINMA a employé en moyenne 504 collaborateurs (contre 477 l'année précédente) pour 468 postes en équivalents plein temps (442 l'année précédente). Quelque 20 % des effectifs travaillent à temps partiel (19 % en 2012). Pour l'année 2014, le conseil d'administration a de nouveau autorisé 481 postes à temps plein.

L'âge moyen des collaborateurs en 2013 s'élève toujours à 41 ans, comme l'année précédente. Près de 69 % des effectifs (68 % en 2012) sont dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 49 ans, 21 % sont des collaborateurs âgés de 50 ans et plus (20 % en 2012) et 11 % font partie de la relève (12 % en 2012). La FINMA emploie 214 cadres, soit 42 % des effectifs (contre 188 soit 38 % l'année précédente). Elle définit comme cadre toute personne exerçant des fonctions de direction ainsi que des fonctions de spécialistes dans les plages salariales 1 à 3. Les cadres avec fonctions de direction sont au nombre de 75, soit 35 % de l'effectif des cadres (contre 36 % l'année précédente). La proportion de postes de direction occupés par des femmes est d'environ 19 % (18 % en 2012). En 2013, les femmes représentaient 37 % des salariés (38 % en 2012).

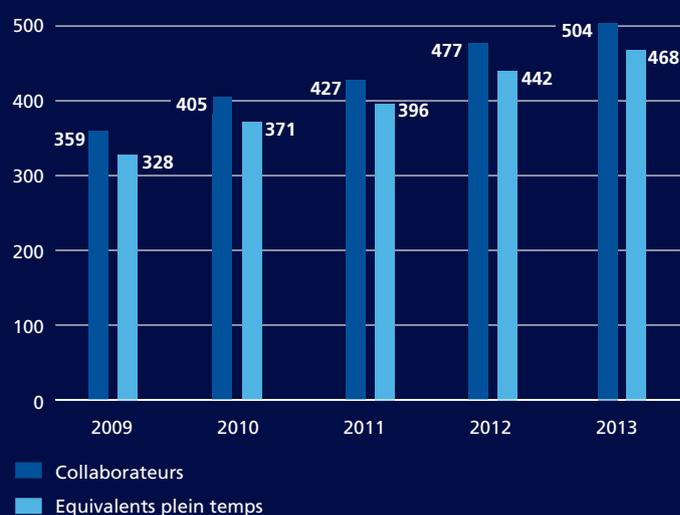
Le taux de rotation (sans les départs à la retraite) s'élevait à 11 % fin décembre 2013 (10 % l'année précédente) et est donc resté globalement stable. Les mesures de fidélisation des collaborateurs (*secondments*, formation continue, développement du potentiel) semblent porter leurs fruits. Un bon panachage entre jeunes spécialistes et spécialistes expérimentés demeure l'un des objectifs de la politique du personnel de la FINMA. Cette stratégie a pour corollaire une certaine rotation du personnel. La FINMA a réussi à accroître son attractivité pour les jeunes spécialistes en accordant davantage d'impor-

tance à la fonction « Développement du personnel » et en définissant de nouvelles mesures de formation continue (par exemple *secondments* à l'étranger). En moyenne, il faut tabler sur une présence de trois à quatre ans des jeunes collaborateurs dans l'entreprise.

Le marché du travail reste tendu en ce qui concerne les spécialistes de la finance. Les dépenses de recrutement ont progressé, et les spécialistes sont parfois plus longs à convaincre de rejoindre la FINMA pour poursuivre leur carrière professionnelle. A cela s'ajoute le fait que les prétentions salariales des spécialistes qualifiés dépassent généralement le cadre du système salarial de la FINMA et que celle-ci n'arrive bien souvent pas à faire suffisamment progresser les salaires de ses spécialistes expérimentés.

# Sélection de chiffres-clés concernant le personnel de la FINMA

## Effectif moyen



## Répartition linguistique

Fin 2013, la FINMA employait 75 collaborateurs de nationalité étrangère (76 fin 2012).

