

Les spécialistes, tels les analystes des politiques, apportent des compétences cruciales pour la réalisation d'analyses factuelles nécessaires à l'élaboration de politiques et de programmes efficaces qui répondent aux besoins et aux attentes des citoyens. Le niveau de rémunération des spécialistes révèle dans quelle mesure leurs compétences sont prisées et rétribuées par l'administration publique. Certains spécialistes affichent une palette de compétences qui sont recherchées tant par le secteur public que par le secteur privé ; c'est pourquoi le niveau de rémunération de ces compétences peut constituer un indicateur de la capacité des administrations publiques à rivaliser pour attirer des talents. Pour l'administration, il est primordial de fidéliser ces agents afin d'améliorer l'élaboration des politiques et la prestation des services publics. Les écarts de niveau de rémunération entre les pays peuvent être la conséquence de divers facteurs dont on ne tient pas compte ici, par exemple les différences en matière de qualifications requises et de représentation des femmes aux postes de spécialistes, ainsi que les différences relatives à la situation géographique du lieu de travail.

En moyenne, la rémunération des spécialistes « senior » s'élève à 88 667 USD à parité de pouvoir d'achat (PPA) dans la zone OCDE, dont 16 103 USD à PPA correspondent aux cotisations de l'employeur et 15 461 USD à PPA à l'ajustement lié au temps de travail. La rémunération des spécialistes « junior » s'établit à 68 453 USD à PPA. Ces derniers gagnent donc en moyenne 23 % de moins que les spécialistes senior. Cet écart s'explique avant tout par des différences d'ancienneté et d'expérience. C'est au Chili, au Danemark et au Mexique ainsi qu'en Colombie que l'écart de rémunération entre spécialistes senior et junior est le plus important, et en Corée qu'il est le plus faible.

Les cadres supérieurs de niveau D1 gagnent en moyenne 2.6 fois plus que les spécialistes senior, ce qui tend à montrer que l'avantage financier lié aux responsabilités de gestionnaire est nettement plus important que celui qui est associé à la spécialisation technique. L'écart de rémunération entre les cadres supérieurs D1 et les spécialistes senior est maximal au Mexique, en Italie et au Royaume-Uni, et minimal en Islande, en Slovénie, aux Pays-Bas et en Espagne. Après ajustement au regard du produit intérieur brut (PIB) par habitant, on constate que les spécialistes chiliens et colombiens perçoivent la rémunération la plus élevée, tandis que la Norvège et la Lituanie affichent le plus bas niveau de rémunération des spécialistes.

Méthodologie et définitions

Les données se rapportent à 2015 et ont été rassemblées dans le cadre de l'Enquête 2016 de l'OCDE sur la rémunération des agents des administrations centrales

ou fédérales. Des représentants de ministères et d'organismes de l'administration centrale y ont répondu par l'intermédiaire du Groupe de travail de l'OCDE sur l'emploi et la gestion publics.

Les données portent sur six ministères ou directions de l'administration centrale (Intérieur, Finances, Justice, Éducation, Santé et Environnement, ou leurs équivalents). La nomenclature et les définitions des activités professionnelles sont tirées de la Classification internationale type des professions de 2008 (CITP-08) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT). Les niveaux de rémunération correspondent à la moyenne des rémunérations du personnel en fonction.

La rémunération totale comprend le traitement ou salaire brut et les cotisations sociales de l'employeur, que le régime soit capitalisé ou non. Les seules cotisations sociales prises en compte sont les cotisations aux régimes d'assurance maladie et de retraite, de sorte que l'on dispose de données cohérentes à l'échelle de l'ensemble des pays.

On a converti les rémunérations en USD en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) de la consommation privée issues de la base de données des *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux*. L'ajustement lié au temps de travail compense les écarts en la matière, compte tenu à la fois du nombre moyen d'heures de travail et du nombre moyen de jours de congé.

Les résultats de la comparaison avec les données recueillies précédemment ont une portée limitée car la méthodologie a légèrement évolué. Voir l'annexe D pour de plus amples informations sur la méthodologie.

Pour en savoir plus

OCDE (2012), *Public Sector Compensation in Times of Austerity*, Éditions OCDE, Paris.

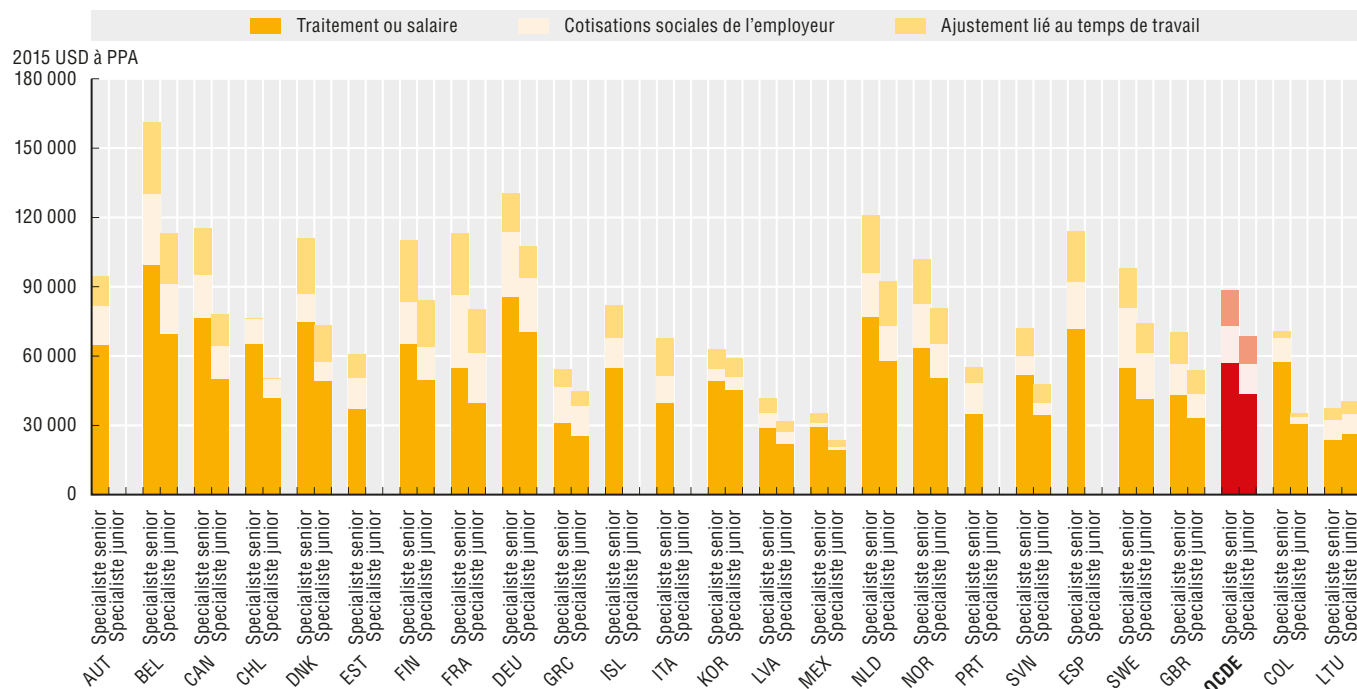
Notes relatives aux graphiques

Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Les notes relatives aux graphiques sont accessibles dans les statslinks.

3.20. Rémunération annuelle moyenne des spécialistes senior et junior dans l'administration centrale (2015)

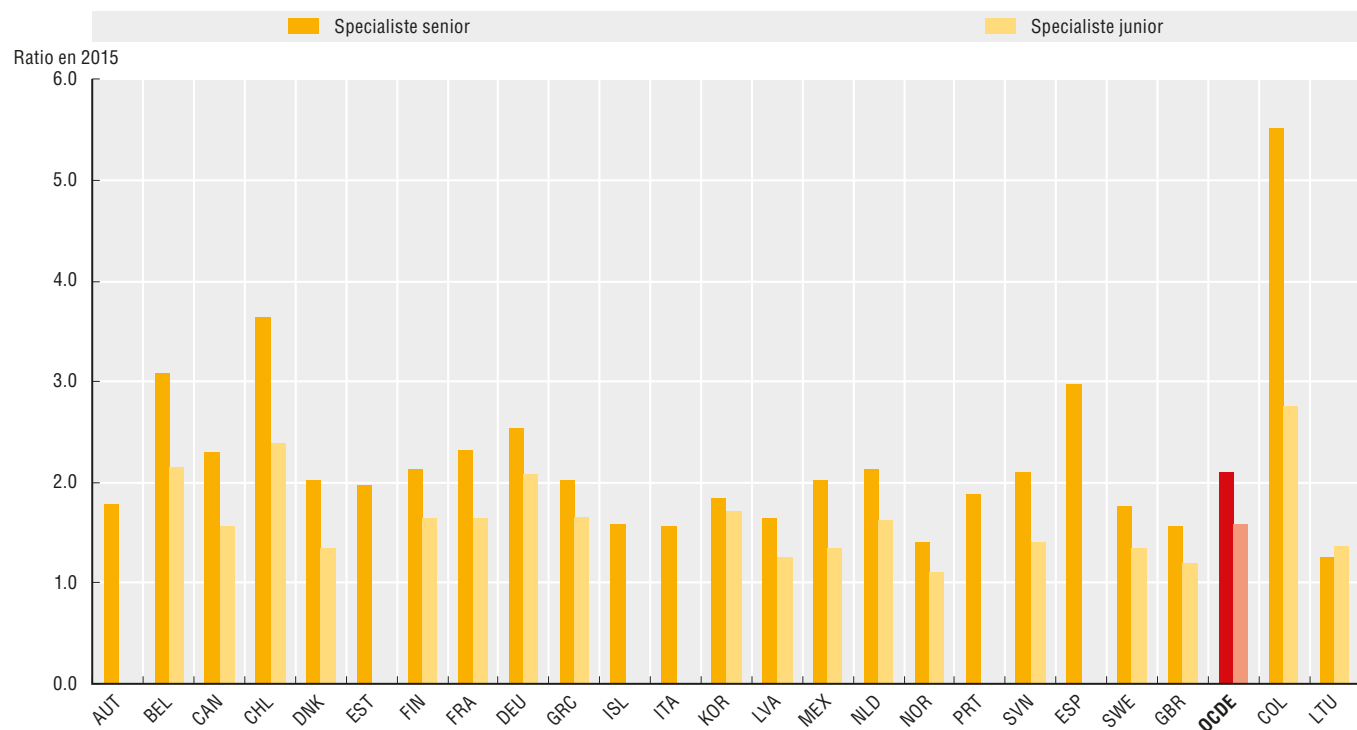
Ajustée par rapport aux différences en matière d'heures de travail et de jours de congé



Sources : Enquête 2016 de l'OCDE sur la rémunération des agents des administrations centrales ou fédérales ; Base de données pour l'analyse structurelle (STAN) de l'OCDE/Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933538299>

3.21. Rémunération annuelle moyenne des économistes senior et junior de l'administration centrale, rapportée au PIB par habitant



Sources : Enquête 2016 de l'OCDE sur la rémunération des agents des administrations centrales ou fédérales ; Base de données pour l'analyse structurelle (STAN) de l'OCDE/Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933538318>

