

ANNEXE D

Méthodologie et notes additionnelles concernant la rémunération des agents publics

Professions

L'Enquête sur la rémunération des agents publics vise à recueillir des informations concernant la rémunération annuelle des salariés pour un échantillon de professions au sein de l'administration centrale/fédérale/nationale. L'objectif est de construire une base de données sur les niveaux de rémunération pour des emplois types de l'administration centrale dans des ministères clés ou des ministères sectoriels importants, afin d'aider à mieux comprendre les structures et les niveaux de rémunération dans les administrations centrales des pays de l'OCDE.

L'enquête porte sur l'administration centrale et ne s'intéresse pas aux collectivités locales et aux organismes de sécurité sociale s'ils sont séparés de l'échelon central dans les statistiques générales et/ou sur le plan fonctionnel. L'enquête ne prend pas en considération l'ensemble des sociétés publiques ou quasi-publiques à tous les niveaux de l'administration. Dans certains pays, l'administration centrale correspond à l'administration nationale ou fédérale.

Dans la présente publication, les données issues de l'enquête couvrent 12 professions au sein de l'administration centrale, groupées en quatre catégories principales : cadres supérieurs, cadres moyens, spécialistes et secrétaires. Les professions sélectionnées sont considérées comme représentatives et relativement comparables d'un pays à l'autre. Les informations relatives à ces fonctions sont collectées auprès de six ministères : trois ministères clés (Intérieur, Finances et Justice) et trois ministères sectoriels (Éducation, Santé et Environnement). Selon la structure institutionnelle de son administration, un pays peut avoir fourni des données pour plus ou moins de ministères. L'enquête est centrée sur les salariés relevant du cadre d'emploi ou du statut général, hors consultants et agents temporaires.

La classification et la définition des professions sont une adaptation de la Classification internationale type des professions (CITP-08) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT). L'adaptation est nécessaire car tous les pays ne suivent pas le modèle de la CITP pour classer leurs professions dans l'administration, et l'utilisation de la CITP-08 peut donc être source de confusion dans certains pays membres.

L'encadré D.1 donne les définitions des professions couvertes par l'enquête, qui sont considérées comme des fonctions types dans toute administration. Étant donné qu'il n'existe pas de définition commune des positions managériales et que le nombre de niveaux de responsabilité managériale varie d'un pays à l'autre, pour les besoins de cette

enquête, D1 désigne le niveau de responsabilité le plus élevé qui existe en-dessous de ministre/secrétaire d'État (qui sont nommés par le président/Premier ministre), dont les agents sont nommés par le ministre (parfois nommés par le président/Premier ministre). Cette enquête couvre les postes allant jusqu'au niveau D4, mais les niveaux D5 et D6 sont inclus s'ils sont classés par les pays participants dans la catégorie des cadres moyens.

Bien que l'OCDE ait invité les pays à donner une définition précise des professions pour lesquelles des données ont été demandées, il ne fait pas de doute que les contours des professions restent différents d'un pays à l'autre, à des degrés divers selon la profession. Les groupes les plus cohérents sont probablement le niveau D1 (mais voir plus loin le problème des administrations où le nombre de niveaux hiérarchiques est réduit) et les emplois de secrétariat. Sans surprise, la catégorie où les différences dans les définitions des professions selon les pays sont les plus grandes est celle des spécialistes, suivie de la catégorie des cadres moyens, qui sont toutes deux plus difficiles à délimiter. Les niveaux de responsabilité à l'intérieur de ces groupes diffèrent aussi d'un pays à l'autre.

Les données relatives aux niveaux D1, et parfois D2, sont comparables, mais non sans difficultés. Une de ces difficultés tient aux différences dans la structure organisationnelle des ministères. La Suède, par exemple, est un cas particulier où l'administration est entièrement organisée en agences et où le nombre d'agents de niveau D1 est très élevé. Il y a d'autres pays où le nombre élevé d'emplois de niveau D1 est moins clairement justifié, ce qui laisse penser que la comparabilité est imparfaite. L'analyse des données relatives aux rémunérations maximale et minimale reçues pour le niveau D1 montrent que la variation est limitée, même pour les pays où le nombre d'agents de niveau D1 est élevé, ce qui indique que les données sont sans doute correctes. Toutefois, de nombreux pays n'ont pas fourni de données sur les rémunérations maximale et minimale. Cette analyse ne peut donc pas être réalisée pour certains cas précis.

Le nombre d'agents couvert par les données dans chaque catégorie professionnelle est présenté dans le tableau D.1. Dans un petit nombre de cas, les données sont indiquées pour l'ensemble de l'administration centrale, mais autrement il concerne les six ministères/départements représentatifs (ou moins).

Encadré D.1. Classification des professions *

Cadres supérieurs

- **Les cadres D1** (CITP-08 1112) sont les fonctionnaires ayant le niveau le plus élevé en-dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent aussi faire partie de la haute fonction publique et/ou être nommés par le gouvernement ou le chef du gouvernement. Ils conseillent le gouvernement en matière d'action publique, supervisent l'interprétation et la mise en œuvre des politiques publiques et, dans certains pays, ont des pouvoirs exécutifs. Les cadres D1 peuvent être autorisés à assister à certaines réunions ministérielles. Ils assurent une direction et une gestion globales auprès du ministre/secrétaire d'État ou pour un domaine administratif particulier. Dans les pays ayant un système d'agences autonomes, des pouvoirs décentralisés, des organisations dans lesquelles le nombre de niveaux hiérarchiques est réduit et des cadres jouissant d'une certaine autonomie, les cadres D1 correspondent aux directeurs généraux.
- **Les cadres D2** (CITP-08 11 et 112) formulent et révisent les politiques, et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou de la direction/l'unité dont ils ont la charge, avec l'aide d'autres cadres. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique. Ils donnent des orientations en matière de coordination et de gestion du programme de travail et des directives aux équipes professionnelles dans différents domaines. Ils fixent les objectifs, stratégies et programmes pour l'unité administrative/le département qu'ils supervisent.

Encadré D.1. Classification des professions* (suite)

Cadres moyens

- **Les cadres D3** (CITP-08 12) planifient, dirigent et coordonnent le fonctionnement général d'une direction/unité administrative au sein du ministère, avec l'aide d'autres cadres, en suivant généralement les lignes directrices établies par un conseil d'administration ou un organe de direction. Ils dirigent et encadrent les équipes de professionnels dans leur domaine particulier. Ces agents élaborent et conduisent le programme de travail et gèrent le personnel des unités, divisions ou domaines d'action. Ils établissent et gèrent les budgets, contrôlent les dépenses et veillent à l'efficacité dans l'utilisation des ressources. Ils suivent et évaluent les performances des différentes équipes professionnelles
- **Les cadres D4** (CITP-08 121) formulent et prodiguent des conseils, et assurent la planification stratégique et financière. Ils établissent et dirigent les procédures opérationnelles et administratives, et soumettent des avis aux cadres supérieurs. Ils supervisent la sélection, la formation et les performances du personnel, établissent les budgets et supervisent les opérations financières, contrôlent les dépenses et veillent à l'efficacité dans l'utilisation des ressources. Ils dirigent les équipes professionnelles spécifiques au sein d'une unité.
- **Les cadres D5 (notification facultative)** (CITP-08 1211, 1212 et 1213) peuvent être des spécialistes chargés principalement de conduire l'exécution du programme de travail et de superviser les travaux d'autres spécialistes et de jeunes spécialistes.
- **Les cadres D6 (notification facultative)** (CITP-08 1211, 1212 et 1213) peuvent être des spécialistes chargés principalement de conduire l'exécution du programme de travail et de superviser les travaux d'autres spécialistes ou de jeunes spécialistes.

Spécialistes

- **Les économistes/analystes des politiques** (CITP-08 242 et 2422) élaborent et analysent des politiques pour guider la conception, la mise en œuvre et la modification des activités et programmes gouvernementaux. Ces spécialistes examinent les politiques et la législation existantes afin de déceler les anomalies et les dispositions qui sont dépassées. Ils analysent et formulent des options d'action, établissent des documents d'information et des recommandations en vue de modifier les politiques existantes. Par ailleurs, ils évaluent l'impact, les conséquences financières et la faisabilité politique et administrative des politiques publiques. Les agents de cette catégorie ont la possibilité de progresser dans leur carrière jusqu'au rang de cadres. Leurs domaines de compétence peuvent aller du droit, de l'économie, de la politique, de l'administration publique ou des relations internationales à l'ingénierie, à l'environnement, à la pédagogie, à l'économie de la santé, etc. Il s'agit d'une catégorie professionnelle très étendue, dans laquelle les différences de poids entre personnel débutant et chevronné peuvent être très marquées. Il est donc demandé aux pays de fournir des informations sur les agents de grade élevé (c'est-à-dire, les économistes principaux) et non sur l'ensemble des économistes.
- **Les statisticiens** (ISCO-08 2120) conduisent des travaux de recherche et améliorent ou élaborent des concepts statistiques ou les appliquent dans la pratique à l'appui des activités du gouvernement. Ils planifient et organisent des enquêtes et d'autres collectes de données statistiques et établissent des questionnaires. Ils évaluent, traitent, analysent et interprètent les données statistiques et en préparent la publication. Ils donnent des avis sur diverses méthodes de collecte de données et méthodes statistiques, ou appliquent ces méthodes, afin de déterminer la fiabilité des résultats.

Emplois de secrétariat

- **Les secrétaires d'administration exécutifs** (CITP-08 3343) réalisent les tâches de liaison, de coordination et d'organisation au service des cadres et des professionnels et établissent la correspondance, les rapports et les procès-verbaux des réunions et d'autres documents spécialisés. Ils rédigent la correspondance administrative et aident à la préparation des budgets, au suivi des dépenses et à la rédaction de contrats et de bons de commande. Ils supervisent les travaux du personnel administratif.

Encadré D.1. **Classification des professions** * (suite)

- **Les secrétaires (employés de bureau)** (CITP-08 411 et 4110) réalisent diverses tâches administratives et de bureau en rapport avec la manipulation d'argent, l'organisation pratique de voyages, les demandes d'informations et les rendez-vous. Ils enregistrent, établissent, trient, classent et remplissent des informations, trient, ouvrent et envoient le courrier, établissent des rapports et la correspondance courante, enregistrent la remise de matériel au personnel, répondent au téléphone ou aux demandes de renseignements adressées par voie électronique ou les transmettent à qui de droit, vérifient les chiffres, établissent les factures et enregistrent les détails des opérations financières réalisées, transcrivent des informations sur ordinateur et relisent et corrigent les épreuves.

* Le numéro CIPT-08 a été ajouté à la définition uniquement à des fins de comparaison.

Tableau D.1. **Nombre d'agents dans chaque catégorie professionnelle**

	Catégorie professionnelle							
	D1	D2	D3	D4	Économiste/Analyste des politiques	Statisticien	Secrétaire d'administration exécutif	Secrétaire
Australie	..	212	633	7 007	6 804	4 661
Autriche
Belgique	6	9	50	424	3 584	3 348	115	2 745
Brésil	126	1 311	2 393	6 447	94 999	32 720	96 034	67 316
Chili	55	735	1 201	..	33 975	..	22 162	..
Corée	21	220	1 015	3 417	4 296	8 121	3 443	2 573
Danemark	13	28	91	249	486	..	76	56
Espagne	96	618	1 432	694	114	11	659	192
Estonie	29	..	81	64	560	323	36	22
États-Unis	96	2 292	7 694	14 733	14 212	881	1 251	6 175
Finlande	46	..	644	275	9 130	217	671	2 992
Hongrie	12	26	85	117	1 054	..	102	97
Irlande	8	55	294	1 111	142	8	1 242	1 603
Islande	5	5	32	..	136	58
Italie	149	..	1 588	..	28 310	..	50 885	..
Nouvelle-Zélande	5	27	107	157	374	490	89	1 194
Norvège	8	53	182	60	588	433	72	6
Pays-Bas	73	417	373	1 942	4 085	16 247	10 746	7 389
Royaume-Uni	58	273	1 073	7 974	42 558	..	46 667	11 759
Slovénie	50	..	427	..	725	25	12	297
Suède	232	1 281	2 445	4 588	2 486	576	6 777	3 141

Notes : **Autriche** : Les données sont fournies pour l'ensemble de l'administration fédérale.

Belgique : Les ministères de l'Éducation et de l'Environnement ne sont pas pris en compte (ils le sont au niveau régional).

Irlande : Le ministère de l'Intérieur n'est pas pris en compte.

Islande : Le ministère de l'Intérieur n'est pas pris en compte.

Norvège : Le ministère de l'Intérieur n'est pas pris en compte mais des informations sont fournies pour le ministère de l'Administration publique, des Réformes et des Affaires ecclésiastiques.

Source : Enquête 2010 de l'OCDE sur la rémunération des agents publics.

Rémunération

Pour l'analyse de la rémunération, l'enquête se fonde sur les éléments de la Classification internationale type des coûts de main-d'œuvre établie par l'Organisation internationale du travail (OIT) et du Système de comptabilité nationale (SCN). Elle s'écarte toutefois légèrement de ces classifications afin de faciliter la comparabilité entre les pays.

L'enquête porte sur la rémunération totale, qui comprend les salaires et traitements et les cotisations sociales patronales. Du fait de l'ample variation du montant des cotisations

sociales d'un pays à l'autre, l'analyse de la rémunération des salariés est centrée sur deux composantes principales : les salaires et traitements, et les cotisations sociales patronales. Les administrations rémunèrent leurs salariés, à des degrés divers, au moyen de contributions sociales ou de salaires et traitements plus élevés, d'où l'importance de prendre en considération la rémunération totale.

La rémunération totale comprend les éléments suivants :

1. **Les salaires et traitements bruts**, qui comprennent la valeur des éventuels impôts sur le revenu, cotisations, etc., payables au salarié même s'ils sont en réalité retenus à la source par l'employeur pour des raisons de commodité administrative ou autres, et payés directement aux régimes de sécurité sociale, aux autorités fiscales, etc. pour le compte du salarié. Les salaires et traitements peuvent être payés sous diverses formes, notamment sous forme de biens ou services fournis aux salariés à titre de rémunération en nature au lieu, ou en plus, de la rémunération en espèces. Les salaires et traitements bruts comprennent :

- *Les salaires et traitements de base* (tels qu'ils sont indiqués dans les barèmes de rémunération) correspondent aux paiements annuels réguliers faits aux salariés pour leur temps de travail et les services rendus à l'administration. Bien que les traitements et salaires soient payés à intervalles réguliers – hebdomadaires, mensuels ou autres –, la rémunération demandée pour les besoins de la présente enquête est la rémunération annuelle.
- *Le total des paiements additionnels* se réfère au total des indemnités et primes payées aux salariés.
 - *Les indemnités garanties et payées régulièrement* sont celles qui sont accordées pour le travail effectué loin du domicile ou dans des conditions dangereuses, les indemnités d'expatriation en cas de travail à l'étranger, les paiements au titre des heures supplémentaires, les indemnités au titre du coût de la vie et les allocations de logement couvrant le coût du transport aller-retour entre le domicile et le travail, hors prestations sociales.
 - *Les rémunérations pour les heures de travail non effectuées* sont versées au titre des congés annuels, des autres congés payés, notamment les congés de longue durée, des jours fériés officiels et autres jours chômés reconnus, d'autres jours de congés payés accordés (pour une naissance ou le décès d'un membre de la famille, le mariage du salarié, les activités syndicales, etc.). Ces rémunérations s'appliquent seulement dans les pays où elles sont indiquées dans le système.
 - *Les primes et gratifications régulières*¹ sont les primes de fin d'année et primes saisonnières, les primes de participation aux bénéfices et les paiements additionnels au titre des vacances, qui s'ajoutent à la rémunération normale afférente aux congés, et d'autres primes et gratifications.
 - *Les primes et gratifications exceptionnelles* (liées à la performance) sont des primes ponctuelles ou d'autres paiements exceptionnels liés à la performance globale du salarié auxquels ce dernier peut avoir droit.

2. **Les charges de sécurité sociale** supportées par l'employeur (effectivement payées) sont les cotisations payables par les employeurs aux caisses de sécurité sociale ou à d'autres régimes d'assurance sociale liés à l'emploi afin d'assurer des prestations sociales à leurs salariés :

- Les cotisations patronales aux régimes légaux de sécurité sociale ou à des systèmes privés d'assurance sociale couvrant la vieillesse, les retraites, les pensions d'invalidité

et les pensions de réversion, la maladie, la maternité, les congés maladie, les accidents du travail, le chômage, etc.

- Les prestations sociales non capitalisées² des salariés payées par les employeurs sous différentes formes :
 - Les allocations pour enfant ou pour conjoint, les allocations familiales, d'éducation ou autres pour personnes à charge.
 - Les paiements à taux plein ou réduit de salaire ou de traitement versés aux travailleurs en cas d'absence du travail pour maladie, blessure accidentelle, congé maternité, etc.
 - Les indemnités de licenciement payées aux travailleurs qui perdent leur emploi ou à leurs survivants à cause de suppressions de postes, d'une incapacité, d'un décès accidentel, etc.

Les données comprennent les paiements de pensions non capitalisés qui sont versés par le biais du budget de l'État et non par le biais de cotisations sociales des employeurs (c'est le cas, la plupart du temps, dans les systèmes par répartition).

Lors de l'analyse des résultats de l'enquête, il faut tenir compte des difficultés suivantes :

1. Tous les pays n'ont pas été en mesure d'indiquer l'élément de cotisations sociales dans leurs réponses à l'enquête (principalement parce que, pour les systèmes de retraite non capitalisés, la cotisation est imputée) et, en conséquence, il a fallu estimer cette composante à l'aide d'autres sources de données (pour ces pays) : les données utilisées pour l'établissement des comptes nationaux, où les imputations au titre des régimes de pensions non capitalisés sont faites d'une manière théoriquement cohérente d'un pays à l'autre. Le tableau D.2 indique les taux de cotisations sociales des employeurs qui figurent dans les différentes bases de données existantes concernant l'emploi dans les administrations publiques. Le taux qui a été retenu pour calculer les coûts de rémunération dans la présente publication est indiqué en bleu foncé. Ils ont été choisis après enquête et discussion avec les différents pays et après comparaison des différentes sources de données.
2. Dans tous les pays, les mêmes taux de cotisations sociales des employeurs sont utilisés pour toutes les catégories professionnelles car très peu de pays seulement ont indiqué les écarts selon les professions. Cela a, bien entendu, un impact sur la qualité des résultats et il faut interpréter ces derniers avec une certaine prudence. Les données des comptes nationaux indiquent les charges de sécurité sociale en pourcentage de la rémunération totale des salariés pour tous les agents publics, autrement dit pour un salarié moyen. L'utilisation de ce ratio ne permettra pas de tenir compte des différences qui peuvent exister au sein de chaque institution concernant les proportions d'individus couverts par des systèmes capitalisés au lieu de systèmes par répartition ou si le taux de cotisations sociales n'est pas invariant par rapport aux salaires et traitements sous-jacents. Pour les pays qui ont communiqué des données concernant les cotisations sociales des employeurs dans le cadre de l'enquête, il n'a pas été fourni systématiquement des données exactes pour toutes les professions. Pour cette raison, l'OCDE a calculé un pourcentage moyen par pays des cotisations sociales des employeurs qui s'applique à toutes les professions pour chaque pays³. Les données montrent que les pourcentages de variation des cotisations sociales des employeurs selon les professions ne sont probablement pas assez importants pour justifier une

Tableau D.2. **Taux de cotisations sociales des employeurs (taux généraux)**

Fournisseur de données	OCDE					EUROSTAT		
	Moyenne calculée à l'issue de l'enquête (%)	Administration publique, ensemble de l'économie, <i>Base de données STAN</i> (%)	Administrations publiques, comptes sectoriels (%)	Ensemble de l'économie, comptes sectoriels (%)	Ensemble de l'économie, valeur ajoutée et ses composantes par activité, comptes nationaux (%)	Administration publique et services collectifs, activités des ménages, comptes nationaux (%)	Administration générale, comptes sectoriels européens (%)	Ensemble de l'économie, comptes sectoriels européens (%)
Australie	16	13	12
Autriche	..	26	34	24	26	..	34	24
Belgique	8	25	42	36	25	..	42	36
Brésil	28
Chili	16
Corée	9
Danemark	14	12	14	10	12	12	14	10
Espagne	25	24	29	28	24	..	29	28
Estonie	37	31	43	34	31	37	43	34
États-Unis	37	28	40	24	29
Finlande	2	21	28	24	22	21	28	24
Hongrie	37	28	34	27	28	28	34	27
Irlande	11	5	5	5
Islande	22
Italie	..	30	41	37	30	30	41	37
Norvège	27	26	29	..	25	25	29	23
Nouvelle-Zélande	7
Pays-Bas	23	29	37	28	29	29	37	28
Royaume-Uni	27	18	27	19
Slovénie	16	17	17	17
Suède	48	27	33	31	27	26	33	31

Notes : Les données en **caractères gras** se rapportent à 2009 ; toutes les autres se rapportent à la période 2006 à 2008 (on a utilisé la date la plus proche de 2009). Les cases ombrées en bleu foncé indiquent le taux utilisé dans la présente publication pour calculer les coûts de rémunération. Chaque fois que possible, on a utilisé les données de l'enquête. Lorsque cela n'était pas possible, les données ont été tirées du Système de comptabilité nationale, qui couvre différents domaines d'administration. Le domaine le plus proche est l'administration publique, suivie du gouvernement central et de l'ensemble de l'économie.

Australie : Les données de l'enquête correspondant aux données les plus récentes de la *Base de données STAN* ont été utilisées. Les chiffres englobent les services publics fédéraux, des États et des Territoires.

Autriche : Les taux de cotisations sociales ne sont pas disponibles dans l'enquête. La *Base de données STAN* fournit des statistiques à jour sur les cotisations sociales.

Belgique : Les taux de cotisations sociales fournis dans l'enquête ne sont pas étayés par d'autres sources statistiques. À la place, une partie de la *Base de données STAN* de l'année 2007 a été utilisée.

Chili : Les données de l'enquête ont été utilisées (pas d'autre source disponible).

Corée : Les données de l'enquête ont été utilisées (pas d'autre source disponible).

Danemark : Les données de l'enquête, qui correspondent aux statistiques disponibles, ont été utilisées.

Espagne : Les données de l'enquête, qui correspondent aux statistiques disponibles, ont été utilisées.

Estonie : Les données de l'enquête, qui correspondent aux statistiques disponibles, ont été utilisées.

États-Unis : Les taux de cotisations sociales ne sont pas disponibles dans l'enquête.

Finlande : Les données de l'enquête, qui correspondent aux statistiques disponibles, ont été utilisées.

Hongrie : Les données de l'enquête, qui correspondent aux statistiques disponibles, ont été utilisées.

Irlande : Les taux de cotisations sociales sont ceux appliqués aux agents embauchés après 1995 et ne tiennent pas compte du système de pensions par répartition.

Islande : Les données de l'enquête ont été utilisées (pas d'autre source disponible).

Italie : Les taux de cotisations sociales ne sont pas disponibles dans l'enquête. La *Base de données STAN* fournit des statistiques à jour sur les cotisations sociales.

Nouvelle-Zélande : Les données de l'enquête ont été utilisées (pas d'autre source disponible).

Norvège : Les données de l'enquête, qui correspondent aux statistiques disponibles, ont été utilisées.

Pays-Bas : Les données de l'enquête ont été utilisées.

Slovénie : Les taux de cotisations sociales ne sont pas disponibles dans l'enquête. La *Base de données STAN* fournit des statistiques à jour sur les contributions sociales. Le chiffre calculé ne comprend pas la prime des régimes collectifs de retraite complémentaire pour les fonctionnaires que les employeurs paient à tous les agents de la fonction publique.

Suède : Les données de l'enquête ont été utilisées.

approche différente, excepté, peut-être, dans un petit nombre de pays (Australie, Chili, Irlande et Nouvelle-Zélande).

3. Le niveau des cotisations sociales n'est qu'une approximation. Le montant et la qualité des prestations que les salariés reçoivent par le biais des cotisations sociales des employeurs et des salariés dépendent de la qualité et de l'efficacité de la gestion des ressources financières et des services dans chaque pays. Certains pays, par exemple, capitalisent de façon réaliste les pensions qu'ils auront à payer dans l'avenir, et d'autres non. Cela signifie que la rémunération peut paraître plus élevée dans un pays qui prévoit et couvre de façon réaliste les coûts des pensions futures que dans un autre pays qui ne le fait pas. On peut toujours dire, toutefois, que les données restent comparables car, dans le pays où les pensions ne sont pas financées de façon réaliste, elles devront inévitablement diminuer, ou les taxes futures sur les salariés et les retraités devront augmenter (ou les cotisations futures éventuelles des salariés devront augmenter).
4. Enfin, un certain nombre de pays passent de systèmes par répartition à des systèmes de retraite capitalisés, dans lesquels les cotisations sociales peuvent être prélevées sur les traitements. Pour les pays dont les données relatives aux cotisations sociales sont tirées des comptes nationaux, il est possible que le pourcentage arrive à un niveau de traitement plus élevé, en raison du passage d'un système à un autre pour l'emploi en question.

Rémunération des heures supplémentaires

Les informations sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées n'ont pas été collectées dans le cadre de l'enquête. Le salaire hebdomadaire estimé est donc plus élevé qu'il ne l'est en réalité car il comprend la rémunération des heures supplémentaires (pour les professions dans lesquelles ces heures sont payées).

Parités de pouvoir d'achat (PPA)

Les calculs ont été effectués en USD suivant la méthodologie des PPA avec les chiffres figurant dans le tableau D.3. Cela compense les écarts de taux de change et de niveaux de prix relatifs.

Les PPA ne tiennent pas compte des écarts de coût de la vie dans les capitales à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre. Dans de nombreux pays, la majorité des salariés de l'administration centrale sont employés dans la capitale, surtout pour les catégories professionnelles autres que la prestation de services. Dans plusieurs pays, le coût de la vie dans la capitale est particulièrement élevé, et relativement plus élevé que dans les autres pays. Les salaires et traitements compensent généralement ces différences et ces pays ont donc habituellement des niveaux de rémunération plus élevés.

Ajustement du temps de travail

Afin d'établir des données comparables, la différence entre le temps effectivement travaillé et la rémunération moyenne annuelle (rémunération brute moyenne annuelle plus cotisations sociales de l'employeur) est calculée de manière à obtenir une rémunération moyenne annuelle ajustée. De fait, pour placer la rémunération des salariés indiquée sur une base comparable entre les pays, la différence dans le temps de travail (nombre d'heures travaillées par semaine dans le service civil, droits à congé annuel – vacances – et jours fériés officiels) est utilisée pour calculer la rémunération moyenne annuelle ajustée. Pour les cadres supérieurs, étant donné que le temps de travail hebdomadaire est très inégal dans cette catégorie de salariés, les données ont uniquement été ajustées pour les congés.

Tableau D.3. Parités de pouvoir d'achat et taux de change (2009)

	Parités de pouvoir d'achat pour le PIB, monnaie nationale par USD	Taux de change, monnaie nationale par USD
Australie	1.452	1.282
Autriche	0.845	0.720
Belgique	0.866	0.720
Brésil	1.558	1.999
Chili	377.126	560.860
Corée	804.718	1276.930
Danemark	7.958	5.361
Espagne	0.711	0.720
Estonie	8.240	11.257
États-Unis	1.000	1.000
Finlande	0.910	0.720
Hongrie	128.186	202.342
Irlande	0.903	0.720
Islande	127.782	123.638
Italie	0.779	0.720
Norvège	8.847	6.288
Nouvelle-Zélande	1.501	1.600
Pays-Bas	0.848	0.720
Royaume-Uni	0.642	0.642
Slovénie	0.629	0.720
Suède	8.939	7.654

Source : Statistiques des comptes nationaux de l'OCDE ; les données concernant le Brésil proviennent de la Banque mondiale.

Calculs effectués pour comparer les rémunérations annuelles

Calcul comparatif de la rémunération annuelle moyenne :

$$W_{co}^{a*} = \frac{\left(\frac{W_{co}^a S_c^*}{P_c} \right)}{H_c^{a*}}$$

où :

W_{co}^{a*} = rémunération annuelle moyenne des salariés en PPA dans un pays c pour une catégorie professionnelle o ;

W_{co}^a = salaires et traitements annuels moyens en monnaie nationale dans un pays c pour une catégorie professionnelle o ;

P_c = parité de pouvoir d'achat du pays c ;

S_c^* = taux de cotisations sociales dans le pays c, où :

$$S_c^* = \left(1 + \frac{S_c}{W_c} \right), \text{ et}$$

S_c = cotisations sociales payées dans le pays c (à partir des données de l'enquête ou des statistiques générales) ;

W_c = salaires et traitements payés dans le pays c (à partir des données de l'enquête ou des statistiques générales) ;

H_c^{a*} = ratio de temps de travail moyen dans le pays c, où :

$$H_c^{a*} = \frac{H_c^a}{2\,088}, \text{ et}$$

H_c^a = nombre d'heures de travail annuel moyen dans le pays c (à partir des données de l'enquête).

Le nombre 2 088 est égal au nombre théorique d'heures de travail par an, à raison de 40 heures de travail par semaine et sans jours fériés ni congés d'aucune sorte. Cela donne aussi une moyenne de 261 jours de travail par an, à raison de huit heures de travail par jour.

Tableau D.4. Temps de travail et ajustement du temps de travail

	Temps de travail contractuel, heures/semaine	Nombre de jours de congé	Nombre moyen de jours fériés officiels dans la fonction publique	Nombre de jours de congé accordés au maximum, en supplément ou au titre d'un accord spécial	Nombre moyen de jours de travail par an dans le pays	Nombre moyen d'heures de travail par an dans le pays	Coefficient appliqué pour l'ajustement du temps de travail, nombre d'heures hebdomadaires et jours de congé	Coefficient appliqué pour l'ajustement du temps de travail, jours de congé	Coefficient appliqué pour l'ajustement du temps de travail, pas d'ajustement
Australie	37.5	20	10		231	1 730	0.830	0.885	1.000
Autriche	40	25	10	5	223	1 786	0.856	0.856	1.000
Belgique	38	26	10	9	220	1 674	0.802	0.845	1.000
Brésil	40	30	10		221	1 766	0.847	0.847	1.000
Chili	44	15	13		233	2 048	0.982	0.893	1.000
Corée	40	20	14		227	1 814	0.870	0.870	1.000
Danemark	37	30	10.3		220	1 631	0.782	0.845	1.000
Espagne	37.5	22	14	6	222	1 663	0.797	0.850	1.000
Estonie	40	25	12	10	219	1 750	0.839	0.839	1.000
États-Unis	40	20.76	10		230	1 840	0.882	0.882	1.000
Finlande	36.25	30	9	8	218	1 578	0.757	0.835	1.000
Hongrie	40	25	9	11	221	1 770	0.848	0.848	1.000
Irlande	34.75	20	10	11	225	1 565	0.750	0.864	1.000
Islande	37.08	24	14	6	220	1 629	0.781	0.843	1.000
Italie	36	24	4		233	1 676	0.803	0.893	1.000
Norvège	37.5	25	10	5	223	1 674	0.803	0.856	1.000
Nouvelle-Zélande	40	20	11		230	1 838	0.881	0.881	1.000
Pays-Bas	36	23	8		230	1 654	0.793	0.881	1.000
Royaume-Uni	37	25	8	5	225	1 667	0.799	0.864	1.000
Slovénie	40	20	13	5	225	1 802	0.864	0.864	1.000
Suède	39.75	28	11	7	218	1 735	0.832	0.837	1.000

Notes : Nombre maximum de jours de travail par an à raison de 5 jours sur 7 de travail hebdomadaire : 261.

Nombre maximum d'heures de travail par an à raison de 8 heures de travail par jour : 2 088.

Temps de travail contractuel, heures/semaine, compte non tenu des pauses déjeuner.

Nombre maximum de jours de congé et jours de congé supplémentaires, accord spécial : le total est le nombre maximum de jours de congé indiqué, moins le nombre minimum de jours de congé (formule : nombre minimum de jours de congé + (nombre maximum de jours de congé - nombre minimum de jours de congé)/2 = nombre moyen de jours de congé).

Australie : 60.6 % des salariés de la fonction publique australienne sont couverts par des accords prévoyant un temps de travail de 7 heures et 30 minutes par jour (soit 37½ heures par semaine) avec une plage de temps flexible. Un grand nombre de salariés de la fonction publique (38 %) sont couverts par des accords prévoyant un temps de travail quotidien/hebdomadaire légèrement inférieur. Un petit nombre de salariés de la fonction publique sont couverts par des accords prévoyant un temps de travail quotidien/hebdomadaire plus long.

Corée : Les agents publics ont droit à 3-21 jours de congé annuel par an selon le nombre d'année de service.

Estonie : Le nombre de jours de congés est calculé sur la base du nombre de jours civils. Pour 35 jours civils, le nombre de jours de travail est théoriquement de 25 (+ 10 jours de congé au maximum au bout de 3 ans dans la fonction publique). En ce qui concerne le nombre moyen de jours fériés officiels, il importe de préciser que, si le jour férié tombe en fin de semaine, il n'est pas possible d'obtenir de jour de congé supplémentaire durant la semaine de travail précédente ou suivante.

Finlande : Temps de travail hebdomadaire à horaire de bureau complet. Jours de congé supplémentaires au bout de 15 années de service.

Hongrie : La durée du congé annuel payé varie en fonction de la durée de service (dans le cas des agents non cadres) ou du niveau hiérarchique des cadres. Le congé payé annuel de base est de 25 jours. Le nombre de jours supplémentaires qui peut être accordé varie en fonction du nombre d'année de service dans le cas des professionnels : 1-3 ans = 3 jours ; 3-8 ans = 5 jours ; 8-16 ans = 7 jours.

Islande : Le nombre de jours de congés spéciaux est de 17 au total, dont 8 sont des jours fériés importants. Sur ces 17 jours : 7 sont à date fixe et peuvent tomber en fin de semaine, 7 sont des jours de semaine, et 3 sont fixés en fin de semaine (samedi et dimanche). La durée du congé annuel dépend de l'âge. La durée minimum des vacances est de deux jours ou 16 heures obligatoires par mois de travail à plein-temps effectué. Pour les personnes de moins de 30 ans, le congé annuel est de 24 jours (192 heures de travail) ; pour les personnes de 30-37 ans, le congé annuel est de 27 jours (216 heures de travail) ; et pour les personnes de plus de 38 ans, le congé annuel est de 30 jours (240 heures de travail).

Italie : Les cadres de la fonction publique n'ont pas d'obligation légale en matière de temps de travail puisque leur performance est évaluée sur la base de leurs résultats et non de leur présence au lieu de travail. Toutefois, suivant les habitudes et la réglementation antérieure relative au temps de travail des cadres de la fonction publique (décret présidentiel n° 748 de 1972) qui fixait pour cette catégorie 10 heures hebdomadaires de plus que pour les autres salariés, le temps de travail contractuel des cadres de la fonction publique est traditionnellement estimé à 45 heures par semaine.

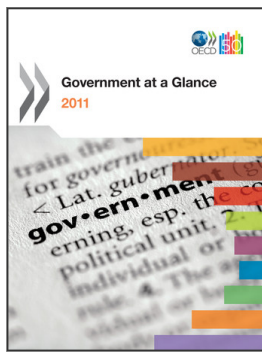
Norvège : Tous les travailleurs ont droit à 5 semaines/25 jours de congé par an. À partir de 60 ans, les travailleurs ont droit à une semaine/5 jours supplémentaires. Par ailleurs, les fonctionnaires, à partir de 62 ans, ont droit à 8 jours supplémentaires + 6 jours en option (les jours en option doivent être négociés au niveau local).

Slovénie : La durée du congé annuel dépend de l'ancienneté, de la complexité du travail, de la performance du salarié, de la situation sociale, de l'état de santé et de l'âge. Du point de vue de l'ancienneté, les salariés ont au maximum 24 jours de congé annuel ; jusqu'à 3 années de service : 16 jours ; de 3 à 7 années de service : 17 jours ; de 7 à 10 années de service : 18 jours ; de 10 à 15 années de service : 20 jours ; de 15 à 20 années de service : 22 jours ; de 20 à 25 années de service : 23 jours ; au-delà de 25 années de service : 24 jours. Les salariés peuvent obtenir jusqu'à 5 jours supplémentaires en fonction de leur performance, des conditions de travail, de leur situation sociale, de leur état de santé et de leur âge.

Suède : Le nombre de jours de congé varie en fonction de l'âge suivant la convention collective centrale. Les salariés de moins de 30 ans ont 28 jours de congé ; entre 30 et 39 ans, ils ont 31 jours de congé ; et à partir de 40 ans, ils ont 35 jours de congé.

Notes

1. On notera qu'une indemnité est payée en fonction de la personne (en fonction de ses données personnelles préexistantes) et que les primes et gratifications sont payées en fonction de la performance. Une indemnité est quelque chose qui doit être payé parce que la personne possède une compétence particulière même si elle ne l'a jamais utilisée au travail, comme la connaissance d'une autre langue, par exemple. Les primes et gratifications, comme les primes de fin d'année, sont des paiements garantis mais le délai d'octroi de la prime peut être plus long. D'autres primes et gratifications, telles que les paiements au titre d'un travail supplémentaire, ont une connotation plus facultative.
2. Le terme « non capitalisé » se rapporte à des prestations sociales pour lesquelles il n'existe pas de caisse de sécurité sociale.
3. La moyenne des cotisations sociales des employeurs a été calculée comme une moyenne non pondérée des cotisations sociales des employeurs indiquée pour les cadres supérieurs, les cadres moyens, les professionnels et les emplois de secrétariat. Cette moyenne a été appliquée à toutes les professions.



Extrait de :
Government at a Glance 2011

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/gov_glance-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2013), « Méthodologie et notes additionnelles concernant la rémunération des agents publics », dans *Government at a Glance 2011*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/gov_glance-2011-70-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.