

28. Rémunération des cadres moyens de l'administration centrale

Les cadres moyens sont situés entre les cadres supérieurs et les spécialistes dans la hiérarchie des effectifs de l'administration centrale. Les cadres D4 se situent immédiatement en dessous du niveau D3. Une description détaillée de leurs responsabilités et des différentes catégories de cadres moyens est présentée à l'annexe D. Les données présentées pour les cadres moyens sont intégralement ajustées pour tenir compte des différences en matière d'heures de travail, notamment la durée hebdomadaire du travail et les congés.

Il y a des différences importantes concernant le montant des salaires entre les deux niveaux de cadres intermédiaires. Dans les pays de l'OCDE ayant répondu à l'enquête, pour le niveau supérieur des cadres intermédiaires (D3) la rémunération totale atteint en moyenne environ 135 000 USD PPA par an, y compris les salaires et traitements, les contributions sociales des employeurs et la valeur de l'ensemble des ajustements du temps de travail. À titre de comparaison, la rémunération annuelle moyenne du niveau inférieur (D4) des cadres moyens atteint environ 112 000 USD PPA. Toutefois, les salaires et traitements seuls s'élèvent à environ 90 000 USD PPA par an pour le niveau D3 et à environ 75 000 USD PPA pour les postes D4. En outre, la rémunération des cadres moyens est nettement inférieure à celle des cadres supérieurs – les cadres moyens pour des postes D3 gagnent seulement 59 % de ce que gagnent les cadres supérieurs sur des postes D1, et 76 % de ce que gagnent les cadres occupant un poste D2 (indicateur 27). Le niveau de rémunération des cadres moyens varie également beaucoup moins selon les pays de l'OCDE que celui des cadres supérieurs.

Les données font apparaître que les cadres moyens gagnent plus aux États-Unis que dans les autres pays de l'OCDE. Comme c'est le cas pour les autres postes, la répartition de la rémunération totale entre salaires et traitements d'une part et contributions sociales de l'employeur de l'autre part varie selon les pays. En Suède, aux États-Unis, en Italie, en Hongrie et en Estonie, les contributions sociales des employeurs constituent une part relativement importante du total des rémunérations des cadres moyens, alors qu'elles tendent à représenter moins dans d'autres pays (voir l'annexe D pour plus de précisions).

Les différences de rémunération d'un pays à l'autre peuvent être dues à des différences des marchés nationaux du travail, en particulier les rémunérations pratiquées dans le secteur privé pour des postes comparables. Elles peuvent également dénoter des structures d'organisation différentes et des niveaux d'ancienneté différents pour des postes équivalents.

Méthodologie et définitions

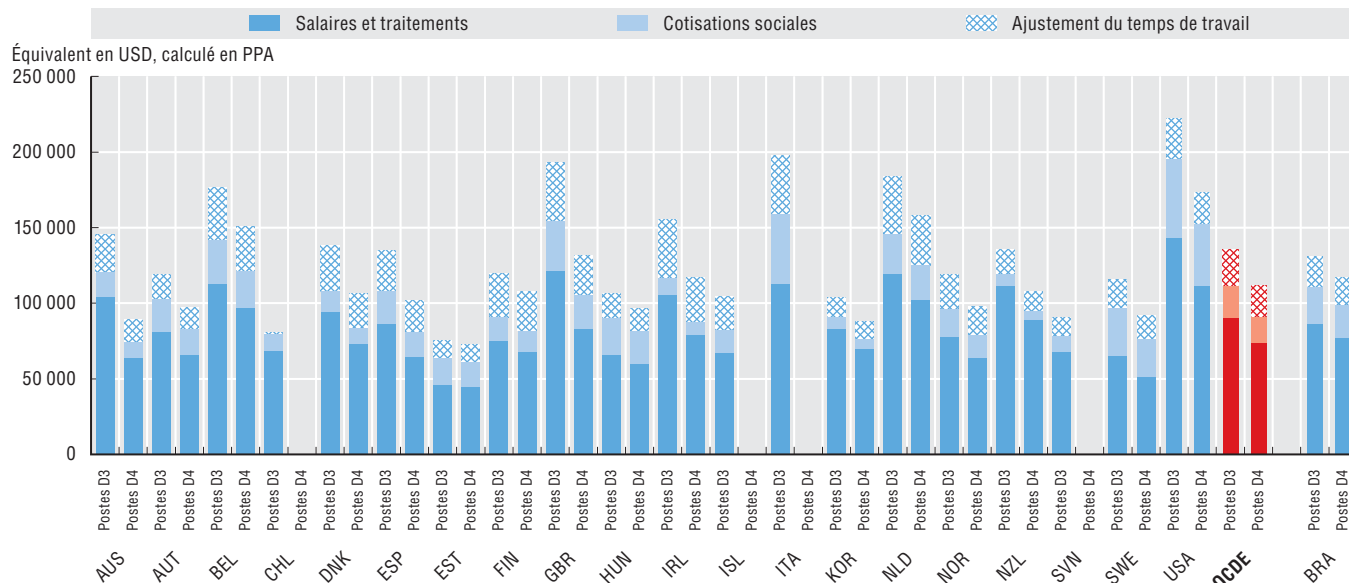
Les données se rapportent à 2009 et ont été réunies par l'Enquête 2010 de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales des pays de l'OCDE. Les hauts fonctionnaires des ministères et agences centrales ont répondu à cette enquête par l'intermédiaire du Groupe de travail sur l'emploi et la gestion publics.

La rémunération totale comprend les salaires et traitements, les contributions sociales des employeurs aux systèmes publics de protection sociale ou aux régimes d'assurance sociale privés ainsi que les prestations sociales versées directement par l'employeur, y compris les pensions payées par l'intermédiaire du budget de l'État et non par le biais des contributions sociales de l'employeur (généralement pour des systèmes par répartition). Les rémunérations ont été converties en USD en utilisant les PPA pour le PIB tirées de la *Base de données des comptes nationaux de l'OCDE*. Les ajustements de la durée du travail compensent les différences concernant les heures travaillées (durée hebdomadaire du travail et congés). Des ajustements plus importants de la durée du travail signifient en général que l'employé travaille moins d'heures et/ou de jours par an. En prenant l'ensemble de la rémunération comme point de repère, il est possible de comparer le degré auquel les États rémunèrent leurs fonctionnaires par le biais de contributions sociales ou par des salaires et des traitements plus élevés. Dans la plupart des cas, les données portent sur six ministères/départements de l'administration centrale seulement (Intérieur, Finances, Justice, Éducation, Santé et Environnement ou leurs équivalents). Les fonctions sont fondées sur la Classification internationale type des professions (CITP). Les principales limites des données tiennent à la difficulté de comparer les fonctions d'un pays à l'autre, à la manière dont les pays ont interprété la définition des fonctions, et à un certain manque de clarté concernant le niveau des contributions sociales, ainsi qu'aux différences de coût de la vie dans les capitales des différents pays.

Les niveaux de rémunération sont calculés en établissant la moyenne des rémunérations des personnels en fonction (il ne s'agit pas du point médian entre le salaire minimal et le salaire maximal). Voir l'annexe D pour l'ensemble de la méthodologie.

28.1 Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens dans l'administration centrale (2009)


Ajustée pour tenir compte des différences de durée du travail et de congés

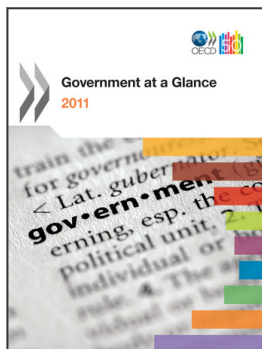


Notes : Les données relatives aux rémunérations des postes D4 sont absentes ou confondues avec les données pour les postes D3 pour le Chili, l'Islande, l'Italie et la Slovaquie. **Autriche** : valeur médiane et non moyenne. **Brésil** : source des contributions sociales : IBGE ; source du PPA : Banque mondiale. Les données comprennent le salaire de carrière +60 % de Direção e Assessoramento Superiores. **Chili** : les données ne tiennent pas compte des primes pour les fonctions clés. Ceci affecte les comparaisons par pays dans une proportion de un ou deux points de pourcentage, suivant les groupes professionnels, mais cette proportion peut être beaucoup plus importante pour les fonctions du sommet de l'échelle. **Corée** : les fonctionnaires ont droit à 3-21 jours de congés annuels en fonction de la durée de leur service. **Espagne** : les données sont pour 2009 et une réduction importante des traitements des fonctionnaires décidée en mai 2010 n'y est pas prise en compte. **Estonie** : les données concernant les cadres des unités d'élaboration des politiques ou des unités de base des ministères sont présentées sous D3 et les données pour les cadres des unités de soutien des ministères (budget, personnel, informatique, etc.) sont présentées sous D4. **Irlande** : les données tiennent compte de la diminution des salaires suite à la Loi sur les mesures financières d'urgence d'intérêt public de 2009. Les contributions sociales sont prises en compte pour les personnels entrés dans la fonction publique après 1996 et ne tiennent pas compte des régimes de retraites non financées par répartition. **Italie** : la rémunération des cadres de la fonction publique est inclusive, dans la mesure où elle récompense « toute fonction, responsabilité et tâche mise en œuvre en relation avec leur mission » et inclut les contributions sociales payées par l'État (11 % du salaire brut). Le gouvernement a effectué en 2011 des coupes dans les salaires de tous les cadres de l'administration publique dont la rémunération brute totale était supérieure à 90 000 EUR. Cette réduction correspond à 5 % pour la part de la rémunération brute qui se situe entre 90 000 EUR et 150 000 EUR, et à 10 % pour la part supérieure à 150 000 EUR. **Nouvelle-Zélande** : les données ne comprennent pas l'ensemble des prestations sociales comme les congés maladie et autres congés sans solde accordés par l'employeur. Les rémunérations des cadres D1 et D2 de certaines organisations sur lesquelles a porté l'enquête figurent parmi les mieux payées de l'ensemble des départements de l'administration publique de la Nouvelle-Zélande. **Royaume-Uni** : les données ne tiennent pas compte des paiements additionnels. Voir l'annexe D pour des notes supplémentaires.

Données non disponibles pour l'Allemagne, la France, la Grèce, Israël, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Suisse et la Turquie. Le Canada a retiré ses données.

Source : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales, STAN – Base de données de l'OCDE pour l'analyse structurelle.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932573964>



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), « Rémunération des cadres moyens de l'administration centrale », dans *Government at a Glance 2011*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/gov_glance-2011-34-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.