

## ANNEXE D

### *Méthodologie et notes supplémentaires concernant la rémunération des agents publics*

L'OCDE a créé en 2010, puis mis à jour une première fois en 2012, et une deuxième fois en 2016, une base de données consacrée aux niveaux de rémunération pour certaines fonctions types exercées au sein de ministères régaliens. Cette base de données permet de mieux comprendre comment les rémunérations sont structurées au sein du secteur public et à quels niveaux elles se situent. Étant donné qu'il n'existe pas de définition commune des postes d'encadrement et que le nombre de niveaux hiérarchiques varie selon les pays et les ministères, cette enquête sur les rémunérations propose une typologie commune pour des professions précises au sein de l'administration centrale. La comparaison des rémunérations moyennes pratiquées dans le secteur public peut être trompeuse, car la fonction publique recouvre des professions diverses et hétérogènes selon les pays. En ciblant les rémunérations proposées pour des professions comparables, cette enquête nous permet d'affiner notre connaissance du secteur public.

La comparaison des niveaux de rémunération des cadres supérieurs, des cadres moyens, des spécialistes et des secrétaires porte sur leur rémunération totale relative à l'échelle des pays de l'OCDE, en tenant compte non seulement de leur salaire, mais aussi des contributions aux régimes d'assurance santé et retraite. Elle prend donc en compte à peu près l'ensemble des coûts, ce qui permet de faire des comparaisons internationales pertinentes.

Il faut également tenir compte, dans les comparaisons, du fait que les pays n'en sont pas tous au même stade de développement économique ; les rémunérations ont donc été calculées, en termes de PIB par habitant. Cependant, toute comparaison internationale se doit d'être prudente, en raison des différences qui existent au niveau des marchés du travail, du consensus culturel et politique et, éventuellement, des critères qui déterminent les salaires, y compris au sein d'une même catégorie professionnelle, et la présente analyse ne tient pas compte de ces différences.

Les données recueillies par le biais de cette enquête permettent d'effectuer des analyses comparatives et des recherches sur les politiques et pratiques des pays de l'OCDE, membres comme en voie d'adhésion, en matière de rémunérations. L'enquête a pour objet de recueillir des informations sur la rémunération annuelle des agents des administrations centrales/fédérales/nationales pour un échantillon de professions. L'objectif est de créer une base de données sur la rémunération de professions types de l'administration centrale dans des ministères régaliens et sectoriels. Cette base de données permet de mieux comprendre comment les rémunérations sont structurées au sein du secteur public et à quels niveaux elles se situent dans les pays de l'OCDE. Ces niveaux explicitent non seulement la

rémunération effective des fonctionnaires, mais aussi le pouvoir d'attraction et de fidélisation des administrations centrales vis-à-vis d'une main-d'œuvre publique compétente.

Cette base de données nourrit les travaux que le secrétariat de l'OCDE consacre à l'emploi public, en autorisant les comparaisons internationales sur la rémunération des fonctionnaires et en composant pour les autorités un instrument d'aide à la décision en matière de politiques de rémunération dans le secteur public. En particulier, cette enquête recueille des données qui permettent l'analyse des éléments suivants : i) attractivité de l'administration en tant qu'employeur, grâce à des salaires compétitifs et à des capacités de recrutement et de fidélisation de personnels qualifiés ; ii) différences entre les catégories de salariés et ratios entre la plus haute et la plus faible rémunération ; et iii) structure des coûts de rémunération que la main-d'œuvre publique représente pour les administrations publiques. Il convient de noter que ces domaines de recherche ne peuvent être pleinement compris sans prendre en compte d'autres aspects que la rémunération.

## Les professions

Afin de construire une base de données permettant les comparaisons, cette enquête se fonde sur une classification des professions typiques de la plupart des ministères des pays de l'OCDE, et des agents exerçant des professions de service public.

Cette enquête recueille des données sur les niveaux des rémunérations des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales/nationales des pays de l'OCDE – membres et en voie d'adhésion. L'enquête porte uniquement sur les administrations centrales/fédérales, à l'exclusion des administrations d'États fédérés, des autorités régionales et locales, et des administrations de sécurité sociale. Elle exclut également l'ensemble des entreprises publiques et quasi publiques, à tous les niveaux d'administration<sup>1</sup>. De même, elle exclut les bureaux/organismes rattachés aux ministères, que l'on désigne souvent sous l'appellation d'« agence », d'« agence exécutive » ou d'« organisme gestionnaire », sauf pour les postes D1 et D2 (encadré D.2) et les agents exerçant des professions de service public (encadré D.3).

Le questionnaire a pour objet de recueillir des informations sur différentes professions des administrations centrales/fédérales/nationales, regroupées sous quatre grandes rubriques : les cadres supérieurs, les cadres moyens, les spécialistes et les secrétaires. On considère que les professions sélectionnées sont relativement représentatives et comparables d'un pays à l'autre. Les informations relatives à ces professions proviennent de trois ministères régaliens (Intérieur, Finances et Justice) et de trois ministères sectoriels (Éducation, Santé et Environnement).

Les pays sont en outre priés de fournir des informations sur un certain nombre de professions au contact direct des usagers : enquêteurs/inspecteurs de police, agents de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes, inspecteurs des impôts, etc.

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). Peu de pays suivent le modèle de la CITP pour classer les professions de leur fonction publique. Dans le questionnaire, les pays étaient invités à énumérer et décrire les emplois susceptibles de correspondre aux professions identifiées, et même à fournir un descriptif de poste et des exemples des principales responsabilités des postes situés aux deux extrémités de l'échelle hiérarchique de chaque profession. L'enquête est centrée sur les salariés rattachés au cadre général d'emploi, ou au statut, et non sur les consultants.

**Encadré D.1. Responsabilités typiques des ministères couverts par l'enquête****Ministère de l'Intérieur**

- Assure la représentation de l'État dans l'ensemble du territoire.
- Assure le respect des droits des citoyens en général grâce au suffrage universel.
- Assure le respect des compétences des autorités locales dans le cadre de la décentralisation.
- Définit la politique de l'immigration.
- Définit et coordonne la politique de sécurité nationale.
- Assure le maintien de la paix et de la sécurité au sein de la société.
- Assure la préservation de la sécurité intérieure et la protection de l'ordre constitutionnel.

**Ministère des Finances**

- Planifie et établit le budget de l'État.
- Analyse et conçoit les politiques fiscales.
- Élabore et met en œuvre la réglementation applicable aux établissements financiers.
- Suit l'évolution de la situation économique et financière.
- Administre les transferts financiers entre les autorités nationales/centrales/fédérales et les autorités infranationales

**Ministère de la Justice**

- Assure le bon fonctionnement du système judiciaire.
- Prépare le texte des lois et des règlements régissant certains domaines.
- Définit les principales orientations de l'action publique en matière de Justice et veille à sa mise en œuvre.
- Assure un soutien aux victimes d'infractions.
- Assure la mise à exécution juste, cohérente et efficace des peines et des autres sanctions.

**Ministère de l'Éducation**

- Réglemente, coordonne et organise le système éducatif national, généralement de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire.
- Assure l'égalité d'accès à l'enseignement public.
- Contrôle et évalue les écoles et les établissements d'enseignement secondaire tant publics que privés.
- Assure une bonne gestion des enseignants et du personnel administratif.

**Ministère de la Santé**

- Conçoit et met en œuvre la politique de santé publique (prévention, organisation sanitaire et formation des professionnels).
- Définit la politique en matière de sports et de lutte contre la toxicomanie.
- En collaboration avec les autres ministères, définit la réglementation en matière de sécurité sur le lieu de travail et de sécurité sociale.

L'encadré D.2 présente la classification et les définitions des professions couvertes par l'enquête, qui sont considérées comme présentes de façon relativement classique dans toutes les administrations. L'accent est mis sur le personnel d'encadrement, selon une acception relativement large, puisqu'on considère comme un cadre tout agent supervisant et dirigeant le travail d'au moins trois personnes. Parce qu'il est extrêmement difficile de

fournir des descriptifs plus détaillés des responsabilités permettant de faire la distinction entre les diverses strates d'encadrement, on a choisi une démarche axée sur la différenciation hiérarchique plutôt que sur une description plus précise des fonctions. En l'absence de définition commune des postes d'encadrement, et le nombre de niveaux d'encadrement variant selon les pays et les ministères, le niveau D1 correspond, aux fins de l'enquête, à celui des agents situés immédiatement en dessous des ministres et des secrétaires d'État (lesquels sont désignés par le Président ou le Premier Ministre) et nommés par le ministre (ou, parfois, par le Président ou le Premier Ministre). Cette enquête couvre les postes d'encadrement jusqu'au niveau D4 ; les niveaux D5 et D6 ne sont pris en compte que si les pays participants les commentent. Pour le cas particulier des postes d'encadrement, les pays sont priés de préciser si les données, compte tenu de leur caractère confidentiel, sont publiables.

La catégorie des « spécialistes » a été subdivisée en « spécialistes junior » et « spécialistes senior ». Ce groupe est le moins identifiable et rassemble des agents dotés de niveaux d'expérience professionnelle très divers.

## Encadré D.2. **Classification et définition des professions**

### **Cadres de haut niveau**

Les **cadres de niveau D1** (qui relèvent de la catégorie 1112 de la CIP-08) sont des fonctionnaires de très haut rang situés juste en dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent 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 du Cabinet ou du Conseil des ministres, mais ils n'appartiennent pas à ces instances. Ils assurent une direction et une gestion globales auprès du ministre/secrétaire d'État ou pour un domaine administratif particulier. Dans des 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 correspondront aux directeurs généraux.

Les **cadres de niveau D2** (qui relèvent des catégories 11 et 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D1. Ils formulent et révisent les politiques et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou d'une direction/d'une unité, 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 de spécialistes de différents domaines. Ils fixent les objectifs, stratégies et programmes pour l'unité administrative/le département qu'ils supervisent.

### **Cadres moyens (qui encadrent au moins 3 personnes)**

Les **cadres de niveau D3** (qui relèvent de la catégorie 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D2. Ils planifient, dirigent et coordonnent le fonctionnement général d'une direction/d'une 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 des équipes de spécialistes dans leur domaine spécifique. Ces agents élaborent et conduisent le programme de travail d'unités, de divisions ou de domaines d'action et gèrent le personnel correspondant. 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 de spécialistes.

Les **cadres de niveau D4** (qui relèvent de la catégorie 121 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D3. Ils formulent et prodiguent des conseils d'action et assurent une planification stratégique et financière. Ils établissent et dirigent des procédures opérationnelles et administratives et adressent des avis aux cadres supérieurs. Ils supervisent la sélection, la formation et les performances du personnel, établissent

### Encadré D.2. **Classification et définition des professions** (suite)

les budgets et supervisent les opérations financières, contrôlent les dépenses et veillent à l'efficacité dans l'utilisation des ressources. Ils dirigent des équipes spécifiques de spécialistes au sein d'une unité.

**Les cadres de niveau D5** (catégorie facultative) (qui relèvent des catégories 1211, 1212 et 1213 de la CITP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D4. Il peut s'agir de spécialistes senior dont la responsabilité première consiste à piloter l'exécution du programme de travail et à superviser le travail d'autres spécialistes et spécialistes junior.

**Les cadres de niveau D6** (catégorie facultative) (qui relèvent des catégories 1211, 1212 et 1213 de la CITP-08) peuvent être des spécialistes dont la responsabilité première consiste à piloter l'exécution du programme de travail et à superviser le travail d'autres spécialistes et spécialistes junior.

#### **Spécialistes**

**Les économistes/analystes des politiques senior** (qui relèvent des catégories 242 et 2422 de la CITP-08) n'exercent pas de fonction de direction (ils encadrent trois personnes au maximum) et occupent un rang supérieur à celui des analystes junior et du personnel administratif/de secrétariat. Ils sont généralement tenus d'avoir un diplôme universitaire. Ils assurent certaines fonctions de pilotage pour un domaine de travail ou divers projets et conçoivent et analysent des politiques pour guider l'élaboration, la mise en œuvre et la modification des actions et programmes officiels. Ces spécialistes examinent les politiques et textes existants afin de détecter les anomalies et les dispositions dépassées. Ils analysent et formulent des options d'action et ils établissent des documents d'information et des recommandations en vue de faire évoluer 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. Les économistes/analystes des politiques senior ont au moins cinq années d'expérience professionnelle.

**Les économistes/analystes des politiques junior** (qui relèvent des catégories 242 et 2422 de la CITP-08) occupent un rang supérieur à celui du personnel administratif/de secrétariat. Ils sont généralement tenus d'avoir un diplôme universitaire. Ils n'exercent aucune fonction de direction. Ils conçoivent et analysent des politiques pour guider l'élaboration, la mise en œuvre et la modification des actions et programmes officiels. Ces spécialistes examinent les politiques et textes existants afin de détecter les anomalies et les dispositions dépassées. Ils analysent et formulent des options d'action et ils établissent des documents d'information et des recommandations en vue de faire évoluer les politiques existantes. Par ailleurs, ils évaluent l'impact, les conséquences financières et la faisabilité politique et administrative des politiques publiques. 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. Les économistes/analystes des politiques junior ont moins de cinq années d'expérience professionnelle.

#### **Personnel de secrétariat**

**Les secrétaires** (employés de bureau, fonctions générales) (qui relèvent des catégories 411 et 4110 de la CITP-08) ne sont généralement pas tenus d'avoir un diplôme universitaire, même s'ils sont nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur. Ils assurent un large éventail de tâches administratives en rapport avec des opérations de trésorerie, l'organisation de déplacements, des demandes d'information et l'organisation de rendez-vous. Ils enregistrent, préparent, trient, classent et saisissent des informations ; trient, ouvrent et envoient le courrier ; préparent des rapports et des courriers ; enregistrent la remise de matériel au personnel ; répondent aux demandes de renseignement par téléphone ou en ligne ou les transmettent à qui de droit ; vérifient des chiffres ; établissent des factures et enregistrent les détails des opérations financières réalisées ; saisissent des informations sur ordinateur et relisent et corrigent des épreuves. Certains aident à la préparation des budgets, au suivi des dépenses et à la rédaction de contrats et de bons de commande. Ceux qui occupent les rangs hiérarchiques les plus élevés, et qui supervisent les travaux de membres du personnel administratif, sont exclus de cette catégorie.

Cette enquête comporte en outre une section sur les rémunérations des agents exerçant des professions de service public, dont les inspecteurs et enquêteurs de police, les agents de police, les agents de l'immigration, les agents des douanes et les inspecteurs des impôts. Ces professions sont définies à l'aide de descriptifs d'emplois pris et adaptés de la CITP-08 (encadré D.3). L'idée est d'appréhender les rémunérations des agents exerçant des professions de service public dans des secteurs relativement courants à l'échelon national – fisc, services d'immigration et police – qui ne sont pas couverts par d'autres enquêtes (comme celles sur les services de santé et d'éducation, qui le plus souvent intéressent l'échelon infranational).

Ces fonctions sont organisées au niveau de l'administration centrale et peuvent être exercées soit au sein de ministères, soit au sein d'organismes publics. Il faut noter que dans certains pays, la profession d'agent de l'immigration n'existe pas, car les activités correspondantes sont menées à bien par la police. Dans d'autres pays, certaines des fonctions susmentionnées sont à la charge des États fédérés et/ou des administrations locales.

### **Encadré D.3. Agents exerçant des professions de service public – Description des professions**

Les inspecteurs et enquêteurs de police (qui relèvent de la catégorie 3355 de la CITP-08) enquêtent sur les faits des infractions commises, et sur les circonstances qui les entourent, afin d'identifier des suspects et d'obtenir des informations peu accessibles ou apparentes concernant des établissements ou la situation et le comportement d'individus, en général pour prévenir des infractions. Leurs tâches consistent à établir des contacts et à trouver des sources d'information sur des infractions projetées ou commises afin de les prévenir ou d'identifier des suspects ; à obtenir, à vérifier et à analyser des éléments de preuve afin d'identifier les auteurs d'infractions ; à procéder à des arrestations ; et à témoigner devant les tribunaux, entre autres. Ils exercent généralement des fonctions d'encadrement. Les inspecteurs et enquêteurs de police doivent généralement être titulaires d'un diplôme universitaire et/ou sont recrutés par promotion interne à l'issue d'un certain nombre d'années d'expérience en qualité d'agent de police (généralement plus de cinq ans).

Les agents de police (qui relèvent de la catégorie 5412 de la CITP-08) assurent le maintien de l'ordre, patrouillent au sein des lieux publics, veillent au respect des textes législatifs et réglementaires et procèdent à l'arrestation de suspects. En outre, ils règlent la circulation, interviennent en cas d'accident de circulation et assurent une aide d'urgence aux victimes d'accidents, d'infractions et de catastrophes naturelles, entre autres. Les agents de police n'ont généralement pas à encadrer plus de trois personnes. Ils ne sont généralement pas tenus d'avoir un diplôme universitaire.

Les agents de l'immigration (qui relèvent de la catégorie 3351 de la CITP-08) contrôlent les personnes qui passent les frontières nationales afin de faire respecter les règles applicables. Dans le cadre de leurs attributions, ils patrouillent au niveau des frontières nationales et des eaux côtières pour empêcher les entrées illégales sur le territoire, de même que les sorties illégales du territoire ; ils vérifient les documents de voyage des personnes qui traversent les frontières nationales pour s'assurer qu'elles détiennent les autorisations et attestations nécessaires ; et ils assurent une coordination et une coopération avec les autres autorités chargées du maintien de l'ordre, des expulsions et des poursuites, entre autres. Les agents de l'immigration n'ont généralement pas à encadrer plus de trois personnes, quand ils exercent des fonctions d'encadrement.

Les agents des douanes (qui relèvent de la catégorie 3351 de la CITP-08) contrôlent les véhicules qui traversent les frontières nationales afin de faire respecter les règles applicables. Dans le cadre de leurs attributions, ils inspectent les bagages des personnes qui traversent les frontières nationales pour veiller au respect des règles officielles relatives aux importations et aux exportations de biens et de devises ; ils examinent les documents de transport et la cargaison des véhicules qui traversent les frontières nationales pour veiller au respect des règles officielles ; et ils procèdent à des arrestations et à des saisies de biens interdits ou non déclarés en cas d'infraction aux règles relatives à l'immigration et aux douanes, entre autres.



### Encadré D.3. Agents exerçant des professions de service public – Description des professions (suite)

Les agents des douanes n'ont généralement pas à encadrer plus de trois personnes, quand ils exercent des fonctions d'encadrement.

Les inspecteurs des impôts (qui relèvent de la catégorie 3352 de la CITP-08) examinent les déclarations d'impôt et les actes de vente, entre autres documents, pour déterminer le type et le montant des impôts, taxes et autres types de redevances devant être acquittés par les individus et les entreprises, en transmettant les dossiers exceptionnels ou importants à des comptables ou à de hauts fonctionnaires. Ils conseillent les organisations, les entreprises et le public sur les règles applicables en matière de détermination et de versement des impôts, des taxes et des autres types de redevances ainsi que sur les droits et les obligations des contribuables ; ils examinent les déclarations d'impôt et les actes de vente, entre autres documents pertinents ; et ils contrôlent les déclarations effectuées et les documents et systèmes comptables et dispositifs de contrôle interne des organisations afin de veiller au respect des textes législatifs et réglementaires applicables en matière d'imposition, entre autres. Les agents des douanes n'ont généralement pas à encadrer plus de trois personnes, quand ils exercent des fonctions d'encadrement.

## La rémunération

L'enquête porte sur la rémunération totale, qui compte deux grandes composantes : 1) les salaires et traitements ; et 2) les cotisations sociales de l'employeur. Les questions relatives aux niveaux de rémunération étaient posées pour des emplois à temps plein.

1. Les **salaires et traitements bruts** comprennent le montant des éventuels impôts sur le revenu, cotisations sociales, 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 versés directement aux régimes de sécurité sociale, aux autorités fiscales, etc., pour le compte du salarié. Les cotisations sociales de l'employeur ne sont pas comprises dans les salaires et traitements bruts. Toute rémunération en nature est exclue de l'enquête (sauf lorsqu'une administration ne peut l'exclure, auquel cas une note explique obligatoirement la situation). Les salaires et traitements bruts englobent :

- Les **salaires et traitements de base** (tels que les stipulent les barèmes de traitements), qui correspondent aux paiements annuels réguliers faits aux agents en contrepartie de leur temps de travail et des services rendus à l'administration. Bien que les salaires et traitements soient versés selon un rythme hebdomadaire, mensuel ou autre, la rémunération retenue pour les besoins de l'enquête est la rémunération annuelle. Les paiements au titre des heures supplémentaires sont exclus des données.
- Les **paiements supplémentaires** – parce qu'il est difficile d'obtenir des données exhaustives et comparables à l'échelle internationale, la catégorie des paiements supplémentaires a été réduite à ses principaux éléments, à savoir :
  - ❖ La **rémunération des heures de travail non effectuées**, qui correspond uniquement à la rémunération versée au titre des congés annuels et des jours fériés.
  - ❖ Les **primes et gratifications régulières**, qui correspondent aux primes de fin d'année et aux primes saisonnières ; aux primes d'intéressement aux résultats ; et aux paiements supplémentaires au titre des vacances, qui s'ajoutent à la rémunération normale afférente aux congés et aux autres primes et gratifications.
  - ❖ Les **primes et gratifications exceptionnelles** (liées à la performance), qui correspondent aux primes et aux autres paiements exceptionnels liés à la performance globale de l'employé.

2. Dans la base de données de l'OCDE relative aux comptes nationaux, les imputations au titre des régimes de retraite non capitalisés sont rendues conceptuellement cohérentes pour l'ensemble des pays. Les cotisations sociales de l'employeur peuvent être ventilées en :

- **Cotisations de l'employeur aux régimes obligatoires de sécurité sociale ou à des systèmes privés d'assurance sociale** couvrant la vieillesse, la retraite, l'invalidité et la maladie. Les cotisations sociales de l'employeur correspondent aux cotisations sociales payables par les employeurs à des caisses de sécurité sociale ou à d'autres régimes d'assurance sociale liés à l'emploi afin d'assurer à leurs employés le droit à des prestations sociales (assurance santé, retraite). Dans certains pays, ces cotisations sociales financent des régimes publics. Dans d'autres, elles financent des systèmes privés. Les cotisations sociales de l'employeur englobent parfois des fonds spécifiques créés, par exemple, dans le cadre d'accords sociaux. Les données recueillies sur les cotisations sociales versées par les employeurs ont été restreintes à l'assurance santé et retraite, ce qui correspond à la plus grande part desdites cotisations.
- **Avantages sociaux non capitalisés<sup>2</sup> destinés aux employés et financés par les employeurs** (uniquement pour des prestations de santé et de retraite). Ces avantages sont la contrepartie des avantages sociaux acquittés directement par les institutions des administrations publiques sans créer, ni participer à, un fonds, une réserve ou un autre dispositif spécifique à cette fin. Comme ces cotisations n'entraînent pas de flux monétaires, elles doivent être imputées. Il existe des régimes de santé et de retraite de cet ordre dans de nombreux pays.

Tous les pays n'ont pas été en mesure d'intégrer les cotisations sociales à leurs réponses à l'enquête (principalement en raison des systèmes de retraite non capitalisés). Il a donc fallu estimer cette composante à l'aide d'autres sources de données pour ces pays. Dans la base de données de l'OCDE relative aux comptes nationaux, les imputations au titre des régimes de retraite non capitalisés sont rendues conceptuellement cohérentes pour l'ensemble des pays. Par conséquent, à partir des données figurant dans cette base de données, il a été possible d'estimer le taux global des cotisations sociales de l'employeur figurant dans les différentes bases de données existantes concernant la rémunération des agents publics. Le taux retenu pour calculer les coûts de rémunération dans les données figurant dans la présente publication a été choisi après enquête et discussion avec les pays. On a pris comme source les Comptes nationaux pour les pays suivants : l'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, le Japon, la Lituanie, la Norvège et le Portugal. De plus, pour la Belgique, on a estimé ce taux en utilisant à la fois des informations tirées de l'enquête et des données tirées des Comptes nationaux.

Il convient de noter qu'alors que l'enquête sur la rémunération des fonctionnaires tient uniquement compte des cotisations de l'employeur en matière de santé et de retraite, les données tirées des Comptes nationaux prennent en compte l'ensemble des cotisations sociales versées par l'employeur. Par conséquent, les cotisations sociales sont, dans une certaine mesure, surestimées quand les données proviennent de cette source. De plus, les données tirées des Comptes nationaux fournissent un taux de cotisations sociales de l'employeur pour l'ensemble des agents publics. Recourir à ce taux ne permet donc pas de tenir compte des différences qui peuvent exister au niveau des taux de cotisations sociales en fonction des professions, par exemple. En revanche, pour les pays qui ont fourni des données relatives aux cotisations sociales de l'employeur dans le cadre de l'enquête, ce sont les chiffres exacts des cotisations (lesquels peuvent varier selon les professions) qui ont été utilisés.

Le niveau des cotisations sociales n'est qu'un indicateur indirect. La quantité et la qualité des avantages sociaux dont les salariés bénéficient grâce à leurs cotisations sociales



et à celles de leur employeur dépendent de nombreuses variables telles que la qualité et de l'efficacité de la gestion des ressources financières et des services dans chaque pays.

## Le recours à des comparateurs

Les calculs ont été effectués en convertissant les chiffres relatifs aux rémunérations en USD au moyen des PPA. Cela permet de compenser 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 liés au fait de vivre dans la capitale de son pays, par rapport au reste du pays et par rapport aux autres pays. Or, dans de nombreux pays, la majorité des agents de l'administration centrale travaillent dans la capitale. Les salaires et traitements versés à ces agents peuvent avoir tendance à compenser le surcoût induit. Les PPA sont calculées pour différents niveaux d'agrégation, jusqu'à celui du PIB. Les PPA pour le PIB englobent à la fois les dépenses de consommation finale et la formation brute de capital. Les PPP pour la consommation individuelle effective englobent toutes les dépenses de consommation des ménages – qui représentent la composante consommation privée – et la part des dépenses publiques finales fournies aux ménages (santé, éducation, etc.).

On a utilisé, pour convertir les rémunérations en monnaie nationale des fonctionnaires des différentes professions, les PPA pour la consommation privée. Avant l'édition 2013 du *Panorama des administrations publiques* (OCDE, 2013), les rémunérations étaient converties à l'aide des PPA pour le PIB. De ce fait, les rémunérations moyennes par profession en USD qui sont publiées dans la présente édition ne sont pas directement comparables avec les chiffres publiés avant l'édition 2013.

L'OCDE a également procédé à des comparaisons internationales à la lumière de données normalisées grâce au PIB par habitant figurant dans les *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux* (base de données). Cette normalisation constitue un moyen de corriger les écarts de richesse moyenne qui existent entre les pays.

Les comparaisons entre la rémunération des agents publics et le PIB par habitant n'ont pas été corrigées pour tenir compte du temps de travail. Ce choix a été fait afin d'assurer une cohérence entre les valeurs.

## Calculs de la rémunération annuelle comparative incluant un ajustement lié au temps de travail

Calcul de la rémunération annuelle comparative moyenne :

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

où :

$W_{co}^{a*}$  = rémunération annuelle moyenne des employés en PPA dans un pays c pour une catégorie professionnelle o, après ajustement lié au temps de travail.

$W_{co}^a$  = rémunération annuelle moyenne en monnaie nationale dans un pays c pour une catégorie professionnelle o.

$P_c$  = parité de pouvoir d'achat du pays c.

$H_c^{a*}$  = ratio de temps de travail moyen dans le pays c. Il correspond au nombre moyen d'heures de travail par an dans le pays c (à la lumière des données fournies dans l'enquête), divisé par 2 088. Le nombre 2 088 est égal au nombre théorique d'heures de travail par an, à raison de 40 heures de travail par semaine, 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.

Pour calculer la rémunération moyenne annuelle ajustée en fonction du temps de travail, on rapproche le temps effectivement travaillé de la rémunération moyenne annuelle (rémunération brute moyenne annuelle plus cotisations sociales de l'employeur). En l'espèce, pour pouvoir effectuer des comparaisons internationales des niveaux de rémunération des agents publics, on tient compte des différences de temps de travail (nombre d'heures travaillées par semaine dans la fonction publique, durée légale ou moyenne des congés annuels stipulée dans le contrat de travail, et nombre annuel de jours fériés dans l'administration) pour calculer une rémunération moyenne annuelle ajustée. Pour tous les cadres (c'est-à-dire les postes D1, D2, D3 et D4), étant donné que la durée hebdomadaire du travail s'applique de façon très inégale à cette catégorie d'agents, les données ont uniquement été ajustées pour les congés.

Les ajustements liés au temps de travail sont indiqués au tableau D.1.

**Tableau D.1. Ajustements liés au temps de travail**

	Temps de travail contractuel (nb. d'heures par semaine)	Nombre moyen de jours de congé	Nombre moyen de jours fériés dans la fonction publique	Nombre moyen de jours de travail par an dans le pays	Nombre moyen d'heures de travail par an dans le pays	Coefficient pour les ajustements liés au temps de travail - heures de travail hebdomadaires et congés	Coefficient pour l'ajustement lié au temps de travail - congés	Coefficient pour l'ajustement lié au temps de travail - pas d'ajustement
Allemagne	41	30	9	222	1818	0.872	0.850	1.000
Australie	38	20	12	229	1715	0.822	0.877	1.000
Autriche	40	25	10	226	1806	0.866	0.866	1.000
Belgique	38	26	13	222	1685	0.808	0.850	1.000
Canada	38	20	11	230	1723	0.826	0.881	1.000
Chili	44	15	10	236	2074	0.995	0.904	1.000
Corée	40	20	15	226	1806	0.866	0.866	1.000
Danemark	37	30	10	221	1633	0.783	0.847	1.000
Espagne	38	22	14	225	1685	0.808	0.862	1.000
Estonie	40	35	9	217	1734	0.831	0.831	1.000
Etats-Unis	40	20	10	231	1846	0.885	0.885	1.000
Finlande	36	34	9	218	1581	0.758	0.837	1.000
France	35	25	8	228	1594	0.764	0.873	1.000
Grèce	40	25	12	224	1790	0.858	0.858	1.000
Islande	40	30	14	217	1734	0.831	0.831	1.000
Israël	43	24	9	228	1936	0.928	0.873	1.000
Italie	36	32	8	221	1589	0.762	0.847	1.000
Japon	39	20	19	222	1718	0.824	0.850	1.000
Lettonie	40	24	14	223	1782	0.854	0.854	1.000
Mexique	40	20	10	231	1846	0.885	0.885	1.000
Norvège	38	25	10	226	1693	0.812	0.866	1.000
Pays-Bas	36	23	8	230	1654	0.793	0.881	1.000
Portugal	40	22	9	230	1838	0.881	0.881	1.000
Royaume-Uni	37	25	8	228	1685	0.808	0.873	1.000
Slovénie	40	29	14	218	1742	0.835	0.835	1.000
Suède	40	33	11	217	1723	0.826	0.831	1.000
Colombie	44	15	18	228	2004	0.961	0.873	1.000
Lituanie	40	20	15	226	1806	0.866	0.866	1.000

Source : OCDE (2016), Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales (2016).

Tableau D.1. **Ajustements liés au temps de travail (suite)**

Notes : les chiffres du tableau sont arrondis. Nombre maximum de jours de travail par an à raison de cinq jours sur sept de travail hebdomadaire : 261. Nombre maximum d'heures de travail par an à raison de huit heures de travail par jour : 2 088.

Allemagne : le temps de travail contractuel n'est pas le même pour les agents publics (39 heures par semaine) et les fonctionnaires (41 heures par semaine).

Autriche : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la durée des congés dépend de l'âge : un employé à temps plein a droit à 240 heures de congé (30 jours/6 semaines) à partir de l'année de ses 43 ans, s'il est né avant le 1<sup>er</sup> juillet. S'il est né après le 30 juin, il aura droit à ces 240 heures de congé à partir de l'année suivante.

Espagne : le nombre de jours de congé annuel est de 22 jours, auxquels s'ajoutent des jours en fonction de l'ancienneté, dans la limite de 26 jours.

Italie : la durée légale des congés varie, passant de 30 jours pendant les trois premières années de service à 32 jours à partir de la quatrième année. Pour la police, il existe deux sous-catégories en fonction de l'ancienneté : les policiers ayant entre 15 et 25 années d'ancienneté ont droit à 36 jours de congé, et les policiers ayant plus de 25 années d'ancienneté ont droit à 45 jours de congé.

Le nombre moyen de jours de congé annuel varie d'un service à l'autre. Chaque agent a droit à au moins quatre semaines de congé annuel. Il a droit, en plus, à un jour de congé annuel supplémentaire par enfant de moins de 15 ans. De plus, chaque agent peut avoir droit à un maximum de trois jours de congé supplémentaires, en fonction de ses résultats. Les congés annuels peuvent être prolongés de trois jours au maximum en cas de conditions de travail difficiles (bruit, chaleur...) ou de problèmes de santé, ou si le fonctionnaire dirige une unité opérationnelle.

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

**Notes**

1. Les organismes à but non lucratif sont également exclus de l'enquête.
2. Le terme « non capitalisé » désigne des avantages sociaux pour lesquels il n'existe pas de caisse de sécurité sociale ni de suivi officiel des cotisations sociales. Il existe des régimes de santé et de retraite de cet ordre dans de nombreux pays ; dans ce cas de figure, les pensions et les prestations de santé destinées aux fonctionnaires sont financées à partir du budget des administrations publiques. Dans un certain nombre de pays, les cotisations de l'employeur et de l'employé ne couvrent pas l'intégralité des avantages sociaux des fonctionnaires. Dans ces cas de figure, des postes budgétaires spéciaux sont souvent consacrés au financement de la partie non capitalisée de ces avantages sociaux.



Extrait de :  
**Government at a Glance 2017**

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/gov\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2017), « Méthodologie et notes supplémentaires concernant la rémunération des agents publics », dans *Government at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/gov\\_glance-2017-95-fr](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-95-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](mailto: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](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).