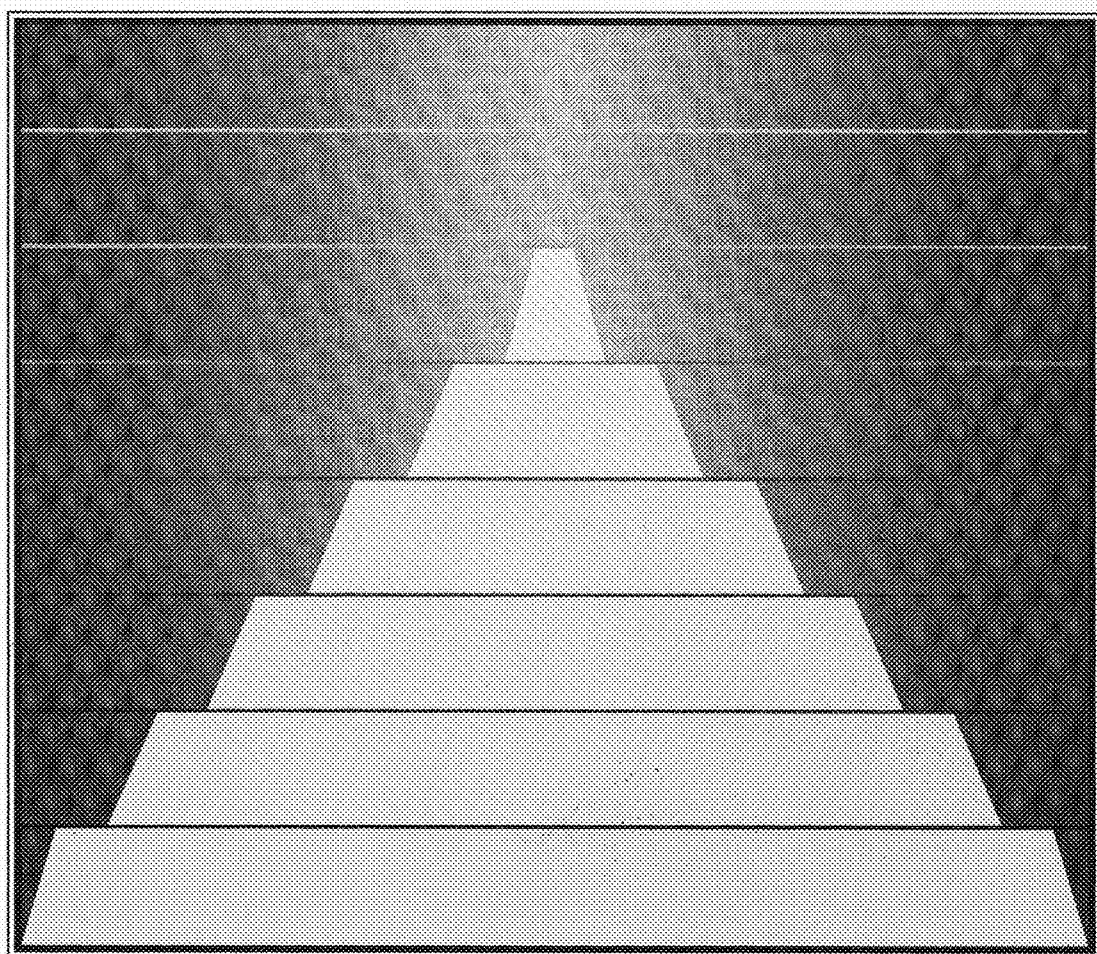




ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DU SECTEUR PUBLIC DANS LES PAYS DE L'OCDE



1995
ÉDITION

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DU SECTEUR PUBLIC DANS LES PAYS DE L'OCDE

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

En vertu de l'article 1^{er} de la Convention signée le **14 décembre 1960**, à Paris, et entrée en vigueur le **30 septembre 1961**, l'organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a pour objectif de promouvoir des politiques visant :

- à réaliser la plus forte expansion de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays Membres, tout en maintenant la stabilité financière, et à contribuer ainsi au développement de l'économie mondiale ;
- à contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que les pays non membres, en voie de développement économique ;
- à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire conformément aux obligations internationales.

Les pays Membres originaires de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les pays suivants sont ultérieurement devenus Membres par adhésion aux dates indiquées ci-après : le Japon (**28 avril 1964**), la Finlande (**28 janvier 1969**), l'Australie (**7 juin 1971**), la Nouvelle-Zélande (**29 mai 1973**) et le Mexique (**18 mai 1994**). La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE (article **13** de la Convention de l'OCDE).

Also available in English under the title:

TRENDS IN PUBLIC SECTOR PAY IN OECD COUNTRIES

1995 EDITION

© OCDE 1995

Les demandes de reproduction ou de traduction totales ou partielles
de cette publication doivent être adressées à :

M. le Chef du Service des Publications, OCDE
2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, France.

AVANT-PROPOS

L'assainissement des dépenses publiques représente un enjeu majeur dans les pays de l'OCDE. Cette préoccupation nécessite un strict contrôle des dépenses publiques mais aussi une recherche de l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience du secteur public. De plus en plus fréquemment, les mesures mises en œuvre pour limiter la progression des coûts salariaux du secteur public ne constituent pas un élément isolé de la politique macro-économique, mais font partie intégrante d'un programme plus vaste visant à augmenter la performance du secteur public.

Le Comité de la gestion publique a entrepris de réaliser un rapport annuel sur les tendances d'évolution des rémunérations dans le secteur public. Ce premier rapport annuel couvre dix-neuf pays de l'OCDE. L'objectif du rapport est de présenter les principaux agrégats et indicateurs liés à la politique salariale du secteur public et de mettre en lumière des évolutions significatives. Il analyse les expériences les plus récentes mises en œuvre dans les pays en matière de politique salariale, leurs modalités d'application, leurs limites ainsi que les enjeux sous-jacents.

Ce rapport a été préparé par Nicole Lanfranchi du Service de la gestion publique. En annexe 7 est présentée une étude méthodologique qui a été réalisée par le Professeur Claudio Lucifora.

Le Secrétariat souhaite remercier les autorités nationales qui ont participé à l'étude. Toutefois, toute erreur, omission ou interprétation erronée relèverait de l'entière responsabilité du Secrétariat.

Suite à l'accord du Comité de la gestion publique relatif à sa publication, ce rapport est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	7
INTRODUCTION	11
 <i>Partie 1</i>	
ANALYSE DES DONNÉES AGRÉGÉES	15
Dépenses publiques et coûts salariaux du secteur public : quels liens? .	15
Présentation des données macro-économiques	16
L'évolution des coûts salariaux et de la masse salariale	23
L'Etat en tant qu'employeur	33
Les programmes de réduction du volume de l'emploi public	34
L'emploi public comme instrument de la politique macro-économique	34
L'évolution des rémunérations	36
Ajustement sur la hausse des prix	41
Ajustement sur les salaires du secteur privé	42
Prise en compte des conditions des marchés locaux de l'emploi	42
La décentralisation des lieux de détermination des rémunérations ...	49
Évolution de la dispersion des rémunérations	50
Détermination des rémunérations et modification des règles d'allocation budgétaires	52
Détermination des rémunérations et nouvelle gestion de l'emploi	55
Réforme complète du système de classification	55
Modifications ponctuelles du système de classification	56

Partie 2

ANALYSE DES RÉMUNÉRATIONS INDIVIDUELLES	59
L'évolution des composantes de la rémunération individuelle	60
Prédominance du salaire de base	60
La pratique des primes garanties	76
Les primes individuelles	77
L'évolution des rémunérations	82
L'augmentation de la rémunération individuelle en fonction de l'ancienneté	82
L'évolution des rémunérations en termes réels	83
Dans un système centralisé	83
Systèmes différenciés par sous-secteurs fonctionnels	84
Les disparités régionales	99
L'évolution du pouvoir d'achat des salariés du secteur public	99
Les comparaisons des niveaux de rémunérations entre les pays	100
La comparaison des niveaux relatifs de rémunération	100
La comparaison des niveaux de pouvoir d'achat des métiers de l'échantillon	105
 CONCLUSION	 105
 <i>Annexe 1</i> Glossaire	 109
<i>Annexe 2</i> Experts Nationaux Désignés	111
<i>Annexe 3</i> Résultat de la Collecte Statistique	113
<i>Annexe 4</i> Tableaux	123
<i>Annexe 5</i> Coûts salariaux et non salariaux du secteur public dans quatre pays de l'OCDE	145
<i>Annexe 6</i> Liste et description des métiers	149
<i>Annexe 7</i> Les rémunérations dans le secteur public : une analyse fondée sur les données micro-économiques, par Claudio Lucifora	153

RÉSUMÉ

La maîtrise du déficit du secteur public et du rapport de la dette publique/PIB passe par un assainissement des dépenses publiques. Leur contrôle nécessite une recherche de l'amélioration de l'efficience et de l'efficacité. Le lien entre la performance du secteur public et de l'économie toute entière est largement reconnu par les gouvernements des pays membres. L'efficacité des stratégies mises en oeuvre pour réduire les déficits publics aura donc un impact sur la performance de l'économie à moyen terme.

Les dépenses de transfert sont un élément déterminant des dépenses totales des gouvernements et suivent un cycle d'évolution propre. Si les gouvernements ne parviennent pas à couper dans ces dépenses, leur attention se portera sur d'autres types de dépenses, à savoir les dépenses de consommation finale. La part de ces dernières ne constitue pas une composante stable des dépenses totales sur la période **1989-1993**. Elle a eu tendance à baisser dans bon nombre de pays et a enregistré dans la majorité d'entre eux une croissance moindre que celle des dépenses de transfert.

La nécessité d'exercer un contrôle étroit des dépenses publiques a conduit de nombreux pays à modifier leur système de rémunération ou à introduire de nouveaux modes de gestion de l'emploi public. Toutefois, le lien entre la politique macro-économique et la politique salariale du secteur public ne peut être mis en évidence aisément. Certains pays n'utilisent pas la politique salariale du secteur public comme instrument macro-économique. De plus, même si un lien existe, il sera difficilement observable d'un point de vue statistique. Par exemple la diminution des coûts salariaux dans les pays ayant eu recours aux privatisations ne doit pas être interprétée nécessairement comme un signe du succès d'une politique macro-économique de réduction des dépenses publiques.

Des évolutions significatives dans les coûts salariaux s'observent lorsque l'on distingue les différents niveaux de gouvernement. Ces évolutions sont différentes et elles reflètent la volonté des pouvoirs publics de transférer une partie de leurs activités vers d'autres niveaux de gouvernement, ou d'effectuer des réductions de dépenses à certains niveaux. Des évolutions différenciées apparaissent aussi par sous-secteur fonctionnel, correspondant par exemple à un transfert d'effectifs ou à des recrutements dans des secteurs prioritaires.

Des liens étroits existent entre la variation des coûts salariaux et celle de l'emploi public. Toutefois la taille de l'emploi public ne constitue pas les mêmes

enjeux dans tous les pays. Tous n'ont pas la même attitude face à la question de l'emploi public. Certains ont mis en oeuvre des programmes de réduction de l'emploi public. D'autres ont utilisé l'emploi public comme instrument de politique macro-économique. Toutefois, sur la période récente, on constate dans la presque totalité des pays, une volonté de limiter la progression de l'emploi dans le secteur public.

L'évolution des rémunérations s'inscrit dans la plupart des pays dans un contexte de désinflation depuis le début des années 1990. De ce fait, les modes de détermination des rémunérations ont évolué dans certains d'entre eux. Les pays pratiquant un système d'ajustement des rémunérations sur les prix ont été conduits à réviser, voire à suspendre provisoirement, leurs règles de régulation salariale.

L'ajustement des rémunérations du secteur public sur les salaires du privé permet en principe de limiter la progression des rémunérations de l'ensemble de l'économie et de contenir le taux d'inflation. Toutefois certains pays ont révisé leur règle de comparabilité afin de prendre en compte divers indicateurs économiques nationaux. La volonté de prendre en compte les conditions des marchés locaux de l'emploi a aussi conduit certains pays à réformer leur système de détermination des rémunérations. Afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacé des services publics, certains gouvernements ont mis en oeuvre des procédures visant à décentraliser les lieux de détermination des rémunérations.

Certains pays (Australie, Royaume-Uni, Suède) expérimentent, depuis quelques années, ou mettent actuellement en oeuvre, une modification du système de détermination des rémunérations dans le cadre d'une gestion décentralisée des budgets de fonctionnement du niveau central vers les agences ou départements. Sous une appellation commune, l'on voit de fait apparaître des pratiques différentes selon les pays, qui tiennent essentiellement aux modalités d'intervention des pouvoirs publics dans l'évolution de la masse salariale.

En définitive, si un système de détermination des rémunérations centralisé comporte des éléments de rigidité qui vont avoir des répercussions sur l'efficacité des mesures de limitation de la croissance des dépenses publiques, la décentralisation des lieux de détermination des rémunérations risque aussi d'entraîner pour les pouvoirs publics une perte du contrôle de l'évolution de la masse salariale.

La volonté de flexibiliser le marché interne du travail a conduit de nombreux gouvernements à repenser leur système de classification des emplois. Certains d'entre eux ont procédé à une refonte complète du système de classification, adoptant pour cela des méthodes largement inspirées des systèmes utilisés dans le secteur privé alors que d'autres pays ont effectué des modifications ponctuelles des grilles de classification, sans remettre en question le système dans son ensemble. Dans tous les cas de figure, les implications financières des mesures mises en oeuvre sont un élément déterminant de la prise de décision.

L'analyse de l'évolution des rémunérations individuelles pour un échantillon de métiers permet d'évaluer les résultats obtenus par les pays dans leurs efforts pour flexibiliser les rémunérations. L'organisation du secteur public en marché du travail à structure fermée ne peut répondre aux contraintes et exigences nouvelles des gouvernements. Toutefois, même dans les pays ayant introduit des réformes importantes en matière de gestion des ressources humaines, les pouvoirs publics ont conservé une possibilité d'intervention dans la gestion de l'emploi public.

Les efforts ont essentiellement porté sur la souplesse des rémunérations par rapport aux conditions du marché de l'emploi pour une activité ou un groupe déterminé. Par contre les tentatives pour différencier la rémunération individuelle des agents en fonction de leur performance propre ne se sont guère développées pour l'instant. Toutefois, les réformes entreprises dans certains pays laissent supposer qu'à terme, la dispersion des rémunérations individuelles évoluera.

Les modalités de prise en compte de l'ancienneté sont fortement remises en question dans un nombre croissant de pays. Il semble que les possibilités de déroulement de carrière offertes en contrepartie de la suppression d'une progression automatique des rémunérations à l'ancienneté soient plus avantageuses pour les salariés.

Des disparités parfois importantes existent dans la progression des rémunérations individuelles correspondant aux métiers de l'échantillon, risquant de soulever au sein des pays un problème d'équité sociale.

De même les comparaisons inter-pays en termes de niveau de rémunération mettent en évidence des disparités importantes dans le prix payé pour certains métiers. Cet aspect est particulièrement important pour les pays de l'Union Européenne, où la mobilité inter-pays des agents de l'Etat est un des objectifs poursuivis à terme.

INTRODUCTION

L'objectif de réduction de la part du secteur public dans le revenu national, poursuivi au cours des années 80, n'a pas été réalisé dans la zone des pays de l'OCDE. La position budgétaire des administrations publiques s'est même affaiblie à la fin de la dernière décennie dans certains pays. Dans ce contexte, la nature et la qualité des dépenses publiques suscitent un intérêt particulier dans les pays. Le taux de rentabilité des dépenses publiques, c'est à dire leur effet positif sur la croissance, fait l'objet d'une attention soutenue de la part des gouvernements.

La masse salariale des agents du secteur public constitue une variable importante des dépenses publiques. La plupart des pays de l'OCDE ont cherché à maîtriser la progression des dépenses en personnel pour assainir leurs finances publiques. Toutefois les mesures mises en place dans ce domaine ne témoignent pas d'une convergence absolue dans les politiques nationales. Même si les pays européens ont défini des objectifs budgétaires communs pour remplir les conditions du traité de Maastricht, la politique de réduction des coûts salariaux n'est pas considérée, dans tous les pays, comme un instrument de stabilisation économique. De plus en plus souvent, les réformes dans la détermination des rémunérations et dans la gestion de l'emploi du secteur public s'inscrivent dans le cadre plus large de l'amélioration de la performance du secteur public et ne constituent pas uniquement un moyen de réduire le volume des dépenses publiques. Les évolutions récentes dans les processus budgétaires de certains pays reflètent d'ailleurs des changements profonds. Le contrôle étroit des dépenses publiques s'effectue désormais au travers d'une recherche de l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacité.

S'il est vrai que le secteur public en tant qu'employeur a pris une importance grandissante dans de nombreux pays jusqu'au milieu des années 80, l'Etat n'a pas joué un rôle aussi important en tant qu'employeur dans tous les pays de l'OCDE. Certains d'entre eux ont maintenu un marché du travail flexible et ont accordé moins d'ampleur aux politiques sociales. Sur la période récente, la plupart ont engagé des politiques de restriction des effectifs du secteur public. Néanmoins, confrontés au problème du chômage, les pays se sont posés plus récemment la question du rôle de l'Etat dans la relance de l'emploi. Dans sa formulation, la question fait référence à la capacité de l'Etat à absorber une main-d'oeuvre non qualifiée et risque de ne pas trouver un écho favorable dans les pays qui mènent une politique de requalification des emplois publics et de

suppression des emplois non qualifiés dans le secteur public. D'autre part, cette politique pourrait s'avérer contraire à la stratégie de recherche de l'efficacité et de la performance. Toutefois, l'extension du processus d'intégration des chômeurs de longue durée au secteur public, décidée dans certains pays, constitue un élément de flexibilité et de transparence du marché du travail.

Quel que soit le rôle de stabilisateur macro-économique attribué au secteur public, il n'en demeure pas moins que les processus de détermination des rémunérations ont constitué une préoccupation majeure dans la plupart des pays de l'OCDE et que nombreux sont ceux qui ont entrepris de réformer leur système sur la période récente. Ces réformes ont pu s'inscrire dans un contexte global d'amélioration de la performance du secteur public, associé à une volonté d'assouplir le marché du travail et éventuellement de décentraliser les lieux de fixation des rémunérations. Elles ont pu répondre à un souci des pouvoirs publics de garder la mainmise sur les évolutions des rémunérations ou de la masse salariale du secteur public, tout en tenant compte des pressions intervenant sur des marchés spécifiques de l'emploi.

Lors de sa session d'octobre 1993, le 8ème Comité de la gestion publique s'est prononcé en faveur d'une analyse régulière des tendances d'évolution des rémunérations dans les pays membres. Ce premier rapport réunit les réponses et informations transmises par dix-neuf pays ; la liste des pays et des informations fournies est jointe en annexe 3 du présent rapport. L'analyse se base sur l'exploitation statistique d'informations quantitatives, mais une large place est réservée à la description des dispositifs institutionnels de détermination des rémunérations. Un effort particulier a été réalisé afin de présenter les expériences nouvelles mises en oeuvre dans certains pays.

La première partie du rapport privilégie l'approche macro-économique de la question des rémunérations dans le secteur public. L'analyse est menée à partir des chiffres publiés dans les comptes nationaux de l'OCDE et des informations disponibles dans les pays sur les variables relatives au sujet. Cette première partie pose tout d'abord la question du lien entre dépenses publiques et coûts salariaux dans les pays. Ce lien n'est pas aussi fort pour tous les pays, et a tendance à évoluer. L'Etat en tant qu'employeur choisira de réduire le volume de l'emploi public ou au contraire, de l'utiliser comme un instrument de la politique macro-économique. Les pouvoirs publics effectuent aussi des choix stratégiques en matière de détermination des rémunérations. Les diverses méthodes d'ajustement des rémunérations du secteur public entraînent des dérapages plus ou moins importants dans l'évolution de la masse salariale, conduisant la plupart des pays à réviser, ou à suspendre provisoirement, leur système de détermination des rémunérations. Ces mesures ont eu des conséquences sur la dispersion des rémunérations dans le secteur public.

Le rapport s'efforce d'apporter une attention particulière à des processus nouveaux liés à la détermination des rémunérations mis en place dans certains

pays, de même qu'à l'émergence de problèmes communs. Ainsi, le processus de décentralisation de la détermination des rémunérations du niveau central vers les agences ou départements réalisé dans le cadre de la gestion décentralisée des budgets de fonctionnement adopté dans trois pays (Australie, Royaume-Uni, Suède) est présenté. Puis est abordée la question de la réforme des classifications du secteur public et ses implications.

La deuxième partie du rapport s'appuie sur les résultats d'une enquête réalisée par le Secrétariat. La rémunération individuelle d'un salarié type pour un échantillon de dix métiers a été collectée et analysée. Cette approche permet de repérer les changements intervenus concrètement dans la détermination des rémunérations en application des nouvelles politiques salariales décidées par les pouvoirs publics. Des différences fondamentales apparaissent dans la composition de la rémunération individuelle des agents de l'Etat d'un pays à l'autre, témoignant de conceptions distinctes de la gestion de l'emploi public. L'évolution des rémunérations individuelles relatives à chacun des métiers de l'échantillon reflète le système de détermination des rémunérations en place dans le pays.

Afin de faciliter la lecture du document et des tableaux et dans un souci d'harmonisation des expressions utilisées, un glossaire est joint en annexe 1 du rapport. L'annexe 2 présente la liste des experts officiels désignés. L'annexe 3 rend compte du résultat de la collecte statistique pays par pays. En annexe 4 sont réunis des tableaux fournissant des informations complémentaires sur la masse salariale, les coûts salariaux et l'emploi public, issues de la collecte auprès des pays. L'annexe 5 illustre, à l'aide de l'exemple de quatre pays de l'OCDE, les différences dans la composition des coûts directs et indirects, de même que leur proportion dans l'ensemble des coûts salariaux. L'annexe 6 rappelle la liste et la définition des métiers de l'échantillon, sélectionnés pour la collecte des rémunérations individuelles. Enfin en annexe 7, une note méthodologique : "Analyses des rémunérations dans le secteur public à partir de micro-données", par le Pr. Claudio Lucifora, présente une méthode d'analyse complémentaire de l'évolution des rémunérations sur une période donnée.

Partie 1

ANALYSE DES DONNÉES AGRÉGÉES

Dépenses publiques et coûts salariaux du secteur public : quels liens?

L'augmentation considérable de la part des dépenses publiques dans le PIB remonte aux années 70, à la suite du premier choc pétrolier. De nombreux pays de l'OCDE ont eu des difficultés à ajuster leur budget face au ralentissement de l'activité économique. Des modifications dans la composition des budgets des gouvernements, à savoir une nouvelle répartition des dépenses publiques entre celles consacrées à la consommation et les dépenses de transfert au cours des années 70 et 80, sont venues accroître la difficulté de contrôler et de gérer les dépenses publiques.

Le secteur public a pris une importance grandissante en tant qu'employeur tout au long de cette période dans de nombreux pays de l'OCDE, face à une demande croissante de services publics. Dans la plupart des pays européens, les créations nettes d'emplois ont été imputables au secteur public jusqu'au milieu des années 80. Toutefois, l'Etat n'a pas joué un rôle aussi important comme employeur dans certains pays, qui ont maintenu un marché du travail flexible et ont accordé moins d'importance aux politiques sociales.

Alors que la situation du marché de l'emploi, l'important déficit budgétaire, la hausse rapide de la part du secteur public dans le revenu national et les problèmes d'endettement étaient à nouveau source d'inquiétude, une stratégie à moyen terme mettant l'accent sur l'assainissement des dépenses publiques s'est mise en place dans plusieurs pays de l'OCDE. En effet, la plupart des pays considèrent que l'affaiblissement de la situation économique ne peut expliquer qu'une partie de la dégradation des finances publiques intervenues dans les pays. La maîtrise du déficit du secteur public et du rapport de la dette publique/PIB passent aussi par un assainissement des dépenses publiques. Un large consensus existe au sein des pays de l'OCDE sur la nécessité d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des dépenses publiques. Le lien entre la performance du secteur public et la performance de l'économie toute entière est largement reconnue par les gouvernements des pays membres. La relation de causalité entre efficacité économique et efficacité des programmes et des politiques publiques a conduit à porter un regard nouveau sur la façon dont les tâches publiques sont menées et

sur les principales activités du secteur public. Le budget de l'Etat est devenu un réel instrument de politique économique, faisant des mécanismes d'allocation et de gestion des ressources publiques des éléments importants de l'équilibre macro-économique.

Les évolutions récentes dans les processus budgétaires de certains pays reflètent les changements profonds induits par l'approche en termes de gestion de la performance, démarche qui rencontre l'adhésion de la plupart des pays membres. Le contrôle des dépenses publiques s'effectue au travers d'une recherche de l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacités. Dans ce contexte, les réformes dans la détermination des rémunérations du secteur public et dans la gestion de l'emploi public sont considérées à la fois comme un moyen pour améliorer l'efficacité et l'efficacités du secteur public, et comme un moyen de réduire le volume des dépenses publiques. Toute action isolée sur le niveau des rémunérations ou sur la taille de l'emploi public n'aura que des conséquences sur le court terme. Les développements intervenus dans la gestion de l'emploi public ne doivent pas être considérés de façon isolée, mais se concevoir comme un élément d'un ensemble plus large, constitué d'outils visant à accroître l'efficacité du secteur public.

Mais tous les pays de l'OCDE n'ont pas la même approche de la gestion du secteur public et ne sont pas au même stade dans la mise en oeuvre des réformes dans ce domaine, même si la réduction des dépenses totales des gouvernements est un objectif admis par l'ensemble des pays.

La nécessité d'exercer un contrôle étroit des dépenses publiques a conduit de nombreux pays à modifier les systèmes de rémunérations en vigueur ou à introduire des systèmes nouveaux de gestion de l'emploi public. Toutefois le lien entre la politique macro-économique et la politique salariale du secteur public ne peut pas être aisément mis en évidence pour deux raisons : a) dans certains pays, la politique salariale du secteur public ne constitue pas un élément de politique macro-économique ; b) même si un lien existe, il est difficilement observable d'un point de vue statistique. En particulier dans les pays ayant eu recours aux privatisations, la diminution du volume de la masse salariale ne doit pas être nécessairement interprétée comme un signe de succès d'une politique macro-économique de réduction des dépenses publiques. En fait, si l'on veut évaluer les effets de la politique macro-économique dans le domaine et mener une analyse rigoureuse des tendances d'évolution, il faut raisonner à champ constant sur l'ensemble de la période.

Présentation des données macro-économiques

La méthode adoptée consiste à comparer quatre agrégats : croissance du PIB ; croissance des dépenses totales des gouvernements ; croissance des dépenses de transfert ; croissance des dépenses courantes de biens et services

(tableau 1). Dans un premier temps, la croissance du PIB est comparée à celle des dépenses totales des gouvernements afin de déterminer si la croissance du PIB a placé les pays dans une situation plus ou moins confortable face aux dépenses publiques. Le ratio calculé au tableau 1 ($X = \text{évolution du PIB} / \text{évolution des dépenses totales des administrations publiques}$) fournit une indication générale de la tendance des dépenses publiques. Dans un second temps, la décomposition de l'évolution des dépenses publiques entre dépenses de transfert et dépenses de consommation finale des administrations publiques permettra d'identifier deux cas de figure : a) la croissance des transferts est supérieure à celle de la consommation finale des administrations publiques, laissant supposer un dérapage des comptes sociaux par rapport à l'augmentation de la masse salariale du secteur public (qui est la principale composante des dépenses de consommation des administrations publiques) ; b) les dépenses de consommation finale augmentent plus vite que les dépenses de transfert, laissant supposer que la masse salariale a peut-être augmenté dans le PIB. En théorie, chacun de ces deux cas prendra une signification différente s'il intervient ou non dans un contexte de croissance du PIB par rapport aux dépenses totales des gouvernements, déterminé au premier niveau de l'analyse. Autrement dit, les pouvoirs publics réagiront différemment face à une pression salariale forte dans un contexte économique favorable ou au contraire en période de conjoncture basse.

Les principales composantes des dépenses totales des administrations publiques sont constituées par les dépenses de consommation finale et les dépenses de transfert, qui représentent plus des trois quarts des dépenses totales dans la plupart des pays de l'OCDE. Néanmoins, l'intérêt de la dette publique et les dépenses en capital doivent également être pris en considération ; ils sont l'objet de préoccupations croissantes dans certains pays de l'OCDE.

La part des dépenses totales des gouvernements dans le PIB a augmenté en grande partie en raison de l'augmentation des dépenses de transfert durant la récente récession. Cela a incité les gouvernements à porter encore plus d'attention à la maîtrise des dépenses publiques dans d'autres domaines. Les dépenses de consommation des biens et services des administrations sont une composante importante du PIB. Elles représentent dans la plupart des pays 16 à 20 pour cent du PIB, avec quelques exceptions, comme le Japon (9.5 pour cent en 1993), les Pays-Bas et la Suisse (respectivement 14.5 et 14.9 pour cent en 1993) ou encore le Danemark et la Suède (respectivement 25.2 pour cent et 26.9 pour cent en 1993). Ces dépenses ont fortement contribué, au cours de la période récente, à la croissance du PIB dans de nombreux pays. Cependant, l'augmentation de leur part dans le PIB ne peut être continue sur le long terme. De nombreux pays ont été conduits à adopter des mesures pour freiner la croissance des dépenses de consommation de biens et services et donc pour réduire leur part dans le PIB.

**Tableau 1. Évolution du PIB et des dépenses totales des gouvernements par catégorie économique
1989-1993***

Premier niveau d'analyse X= <u>Evolution du PIB</u> Evolution des dépenses totales des administrations publiques		Deuxième niveau d'analyse Evolution de la consommation finale Y= <u>des administrations publiques</u> Evolution des dépenses de sécurité sociale et autres transferts	Consommation finale des administrations publiques en % du PIB en 1993	Dépenses de sécurité sociale et autres transferts en % du PIB en 1993
X ≥ 0.8		Y21		
Grèce	0.86	1.13	19.4	14.6
		0.6 ≤ Y < 1		
Autriche	0.86	0.91	18.6	21.2
Belgique	0.86	0.71	14.5	27.0
Danemark	0.95	0.61	25.2	22.0
Norvège	0.84	0.74	21.7	22.0
Portugal	0.85	0.82	17.7	15.0
		Y < 0.6		
Italie	0.84	0.43	16.6	19.8
Pays Bas	0.88	0.48	14.5	29.7
Nouvelle Zélande	0.95	0.5	16.4	17.3
Etats-Unis	0.80	0.26	16.8	13.9
0.6 ≤ X < 0.8		Y21		
Irlande	0.61	1.13	16.9	17.4
Japon	0.74	1.14	9.5	11.7
Suisse	0.61	1.49	14.9	14.9
		0.6 ≤ Y < 1		
France	0.77	0.87	18.3	24.5
Islande	0.68	0.71	20.9	7.4
Espagne	0.77	0.78	16.9	18.6
		Y < 0.6		
Australie	0.62	0.55	18.8	13.2
Canada	0.62	0.33	19.3	15.2
Allemagne	0.69	0.36	18.1	23.5
Royaume-Uni	0.79	0.43	20.7	17.2
X < 0.6		Y21		
Turquie	NA	1.12	17.4	9.8
		Y < 0.6		
Finlande	-0.1	-0.02	21.8	18.3
Suède	0.57	0.38	26.9	26.8

* Estimation pour 1993

Dépenses totales des administrations publiques : consommation finale des administrations publiques; subventions d'exploitation; dépenses de sécurité sociale et autres transferts; paiement des intérêts de la dette; investissement des administrations publiques; transferts en capital; autres transferts

Source : OCDE, Département des Affaires Economiques, à partir des Comptes Nationaux.

L'analyse des agrégats retenus (présentés ci-dessus) permet d'identifier les politiques mises en oeuvre dans le contexte de la recherche d'un assainissement des dépenses publiques. Par exemple, un pays pourra souhaiter compenser une poussée des dépenses de transfert par une politique salariale rigoureuse et/ou une diminution des effectifs pour conserver le même ratio dépenses totales /PIB.

Avant de progresser dans l'analyse, il est important de noter que parmi les agrégats retenus, certains reflètent fortement la phase du cycle économique des pays. Par exemple, le rythme d'évolution des dépenses totales aura tendance à croître et celui du PIB à diminuer durant les phases de récession du cycle. Parmi les principaux pays de l'OCDE, le cycle économique le plus récent a été caractérisé par une désynchronisation nettement plus accentuée qu'au cours des cycles précédents. Les pays d'Amérique du nord ont atteint le point haut du cycle en 1989 et le creux en 1991, tandis que les pays d'Europe et le Japon ont atteint un point haut respectivement en 1990 et 1991. Le point bas devait être atteint en 1994. Les tendances sont relativement semblables au sein des pays européens, à l'exception du Royaume-Uni, où le cycle économique a été en déphasage, et de l'Allemagne où les tendances ont été sensiblement différentes en raison de l'unification'.

La référence au cycle économique permet de déterminer si la composante structurelle du déficit des pays a augmenté sur la période récente. Une composante structurelle en hausse peut laisser supposer que, même en phase de redressement économique, elle va probablement soutenir la pression à la réduction de la masse salariale du secteur public. Il ressort des analyses menées dans le cadre des perspectives économiques de l'OCDE que même si une partie du déficit est conjoncturel, il demeure dans une large mesure structurel. Les chiffres relatifs aux soldes structurels des administrations publiques font clairement apparaître un déficit croissant dans la plupart des pays (Allemagne, France, Royaume-Uni, USA...) de 1988 à 1992, puis un léger ralentissement à partir de 1993. Seul le Japon affiche un excédent, qui toutefois a tendance à diminuer sur la période².

Certains comportements communs se dégagent de l'observation du tableau 1, en dépit d'une diversité parfois importante dans les évolutions présentées pour chaque pays. Il convient de noter tout d'abord que tous les pays affichent une croissance du PIB inférieure à celle des dépenses totales des gouvernements entre 1989 et 1993. Toutefois, en fonction des pays, les deux agrégats ont augmenté à des rythmes parfois proches ou parfois très différents sur l'ensemble de la période. Les pays qui ont connu un écart modéré (inférieur à 15 points en terme nominal) dans les rythmes de croissance du PIB et des dépenses totales des gouvernements se divisent en deux grands groupes, en fonction de la composition de leurs dépenses courantes :

- a) L'Autriche, la Belgique, le Danemark et la Norvège où la part des dépenses de biens et services et surtout des dépenses de sécurité sociale et autres transferts est relativement élevée. Egalement inclus dans ce

groupe, le Portugal présente pour ces deux postes de dépenses, un ratio en pourcentage du PIB légèrement inférieur.

- b) L'Italie, la Nouvelle-Zélande et les USA où la part des dépenses de biens et services et celle des dépenses de sécurité sociale et autres transferts dans le PIB est plus faible. Aux Pays-Bas, qui est aussi inclus dans ce groupe, la part des dépenses en biens et services est modérée, en revanche les dépenses de transfert représentaient 29.7 pour cent du PIB en 1993.

La répartition des pays entre ces deux groupes, établie en fonction de la ventilation des dépenses courantes, concorde assez bien avec les résultats obtenus quand on compare la croissance des dépenses courantes en biens et services des administrations publiques à celle des dépenses sociales. Dans le premier groupe décrit (a), les dépenses de consommation en biens et services ont augmenté plus rapidement, comparativement à celles du second groupe (b). Cela peut laisser supposer que les pays du premier groupe (a) ont moins bien contenu la poussée des salaires dans le secteur public, même si la croissance des dépenses de biens et services est restée inférieure à celle des dépenses de transfert comme l'indique le ratio Y, inférieur à 1 dans tous les cas de figure.

Dans le second groupe (b), une relative maîtrise de la masse salariale a été réalisée, mais s'est accompagnée d'un dérapage des dépenses sociales.

Si l'on examine maintenant les pays où les dépenses totales des gouvernements ont augmenté à un rythme bien supérieur à celui du PIB, l'on distingue :

- . Le Japon, l'Irlande et la Suisse où la croissance des dépenses courantes de biens et services, et donc probablement de la masse salariale, est supérieure à celles des transferts sociaux.
- . La France, l'Islande et l'Espagne où la croissance des dépenses en biens et services des administrations publiques est légèrement inférieure à celle des dépenses sociales. Compte tenu du taux de chômage important en France et en Espagne, et par conséquent de l'augmentation des dépenses de transfert, cette dernière a probablement été en partie compensée par une politique salariale rigoureuse dans le secteur public afin de limiter le déficit public.
- . En Australie, au Canada, en Allemagne, et au Royaume-Uni l'écart entre croissance des dépenses de biens et services et dépenses de transfert se creuse par rapport au groupe précédent. L'Allemagne est parvenue à contrôler la croissance de ses dépenses courantes de biens et services mais a dû faire face à une explosion de ses dépenses de transfert dues à la réunification du pays. Le Canada et le Royaume-Uni, faisant face à un accroissement important des dépenses de transfert, contrôlent relativement la croissance des dépenses de consommation, qui

reste proche de celle du PIB. En revanche l'Australie fait face à la fois à une augmentation des dépenses de biens et services et de transfert bien supérieure à celle du PIB.

Enfin, l'explosion des dépenses totales des gouvernements en Finlande et en Suède est imputable à un dérapage des dépenses de transfert alors qu'en Turquie, les dépenses courantes de biens et services (et la masse salariale) ont continué à croître dans une conjoncture morose.

Il est clair que les dépenses de transfert sont un élément déterminant des dépenses totales des gouvernements et suivent un cycle d'évolution propre. Si les gouvernements ne parviennent pas à couper dans ces dépenses, leur attention se portera sur d'autres types de dépenses, à savoir les dépenses de consommation finale. L'analyse ci-dessus montre que la part des dépenses de consommation finale n'a pas été une composante stable des dépenses totales sur la période 1989-1993, qu'elle a eu tendance à baisser dans bon nombre de pays, et qu'elle a enregistré dans la majorité d'entre eux, une croissance moindre que celle des dépenses de transfert.

Les coûts salariaux du secteur public ne constituent pas la totalité des dépenses de consommation finale. Il est intéressant d'analyser leur évolution à la fois en pourcentage des dépenses de consommation finale et en pourcentage du PIB (tableaux 2 et 2 bis). L'on constate ainsi une baisse non négligeable de la part des coûts salariaux (ou de la masse salariale) dans les dépenses de consommation finale en Finlande, en France, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. En particulier la baisse enregistrée dans la part de la masse salariale en Finlande illustre bien l'impact des choix faits par le gouvernement en matière de réduction des effectifs et des coûts publics, en opérant un grand nombre de privatisations entre 1989 et 1990. Les mesures mises en oeuvre par les pays -- réduction des effectifs, limitation de l'évolution des salaires etc. -- pour parvenir à ces résultats seront étudiées plus loin.

Les évolutions respectives de la part des coûts salariaux (ou de la masse salariale) dans le PIB et dans les dépenses de consommation finale ne sont pas toujours de même ampleur dans un même pays. Le Canada, l'Espagne, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg sont parvenus à stabiliser, voire à réduire, la part des coûts salariaux (ou de la masse salariale) dans les dépenses de consommation finale, sans que cela ne se répercute sur le ratio coûts salariaux/PIB, qui continue à croître. D'autres pays (le Danemark, la France, les Pays-Bas, la Suède, le Royaume-Uni et l'Australie) ont développé des stratégies salariales de gestion de l'emploi ou plus largement de gestion du secteur public telles que la part des coûts salariaux a pu diminuer dans le PIB.

Tableau 2. Coûts salariaux en % des dépenses de consommation finale des administrations publiques et en % du PIB

	Coûts salariaux en % des dépenses de consommation finale des administrations publiques		Coûts salariaux en % du PIB	
	1989	1993	1989	1993
Autriche	67.8	68.3'	12.3	12.6'
Danemark	74.0	72.1'	18.9	18.3'
Finlande	76.6 ²	75.9	17.2 ²	17.8.
France	72.8	66.8	13.1	12.9
Allemagne³	53.2	53.9	10.0	10.6
Islande	41.6	40.3	8.0	8.2
Irlande	81.4	81.6	11.9	13.1
Italie	70.8	70.2	11.8	12.4
Luxembourg	47.1	46.7'	7.3	8.0'
Pays Bas	60.9	58.1'	9.0	8.4'
Portugal	80.1	78.8	12.1	14.0
Espagne	70.3	70.0	10.7	12.3
Suède	76.3	70.6	20.0	19.7'
Suisse	76.6 ²	78.5	10.3 ²	11.2
Royaume-Uni	57.8	49.5	11.4	10.9

1. En 1992

2. En 1990

3. En 1989 = non compris les nouveaux **Länder** ; en 1993 = Allemagne entière

Tableau 2bis. Masse salariale en % des dépenses de consommation finale des administrations publiques et en % du PIB

	Masse salariale en % des dépenses de consommation finale des administrations publiques		Masse salariale en % du PIB	
	1989	1993	1989	1993
Australie	53.8'	52.4	9.7'	9.5
Canada	54.3	53.2	10.4	11.5
Finlande	64.9	53.0	12.8	12.4
Etats-Unis	45.4	48.5	8.0	8.3

1. En 1990

Source : Coûts salariaux et masse salariale - sources nationales

PIB et dépenses de consommation finale des administrations publiques ; Comptes Nationaux, OCDE.

L'évolution des coûts salariaux et de la masse salariale

L'évolution annuelle des coûts salariaux et/ou de la masse salariale pour l'ensemble du secteur public répercute l'effet de mesures ou de politiques de nature différente : privatisations, programme de réduction des effectifs, modification du système de détermination des rémunérations, gel ou limitation de la croissance des rémunérations dans le secteur public, modification du système de gestion du personnel etc. Les résultats sont présentés par niveau de gouvernement (tableaux 3 et 3bis) et/ou par sous-secteur fonctionnel (tableaux 4 et 4bis). En effet dans certains pays (Danemark, France, Espagne, Suisse etc.) la répartition des coûts salariaux et de la masse salariale est pertinente par niveau de gouvernement, alors que dans d'autres (Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni etc.) une analyse par sous-secteur fonctionnel est plus appropriée. L'impact des privatisations sur le volume total de la masse salariale apparaît massivement en Finlande en 1990, et la diminution de la masse salariale se poursuit en 1992 et 1993. Un transfert d'activités des agences gouvernementales vers des entreprises publiques s'est produit en Suède à partir de 1992 et s'est poursuivi en 1993, en raison d'un impératif d'assainissement budgétaire auquel sont confrontées l'administration centrale et surtout les collectivités territoriales. La répartition des coûts salariaux et de la masse salariale par sous-secteur fonctionnel montre que les restrictions ont eu lieu dans le secteur de la santé et dans les sociétés d'utilité publique. En France, la baisse de 10.4 pour cent des coûts salariaux enregistrée au niveau central en 1991, correspond au changement de statut des postes et télécommunications ; l'augmentation des coûts salariaux dans le secteur de la santé observée à partir de 1989 correspond aux mesures catégorielles prises pour améliorer le statut des infirmiers. Au Luxembourg le personnel des postes et télécommunications a cessé d'être comptabilisé dans les effectifs de l'administration générale à partir de 1992.

Au Canada, la baisse enregistrée au niveau fédéral en 1991, puis celle touchant les trois niveaux de gouvernement en 1993, correspond aux mesures de restrictions budgétaires mises en place par les pouvoirs publics, incluant le regroupement ou la suppression d'agences gouvernementales, la réduction du nombre de ministères ainsi que des accords sur la limitation de la progression des salaires dans le secteur public.

Les évolutions irrégulières d'une année sur l'autre en Italie reflètent le cycle de négociations salariales trisannuel en vigueur jusqu'en 1992. L'abandon du système d'indexation et son remplacement par de nouvelles règles de négociation collective, couvrant désormais une période de deux ans en ce qui concerne les négociations salariales, modifiera dans le futur la tendance d'évolution de la masse salariale. Toutefois la nouvelle procédure prévoit le déclenchement d'un système d'indexation en l'absence d'accord entre les parties, qui risquerait de peser lourdement sur le budget de l'Etat. En Espagne, le dérapage de la masse salariale est nettement plus marqué au niveau des communautés autonomes, signe

**Tableau 3. Evolution annuelle des coûts salariaux par niveaux de gouvernement
de 1986 à 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Autriche								
Gouvernement	6.2	4.1	2.3	4.4	5.7	9.0	6.3	-
Lander	7.0	5.4	2.1	5.2	6.2	9.8	6.8	-
Municipalités	6.5	4.8	2.5	5.4	8.0	9.2	9.1	-
Total	6.5	4.7	2.3	4.9	6.4	9.3	7.1	
Danemark								
Administration centrale	-	-	-	-	-	-0.7	1.8	-
Gouvernement local					-	2.4	3.9	-
Total	4.0	9.6	7.0	2.3	2.6	1.5	3.3	
France								
Administration centrale	5.0	3.2	3.1	3.3	7.0	-10.4	3.6	6.4
Collectivités territoriales	11.9	4.6	5.8	4.2	5.3	6.9	6.6	4.1
Total'	6.5	4.1	3.7	4.3	6.5	-3.9	5.0	5.9
Allemagne²								
Gouvernement fédéral	3.8	3.4	2.4	3.4	4.5	2.2	5.4	0.6
Lander	4.4	3.4	2.5	2.1	5.7	6.5	8.3	5.2
Municipalités	6.2	5.5	2.5	3.3	7.5	10.0	12.2	2.0
Total	4.9	4.0	2.6	2.7	6.0	7.1	9.5	3.6
Irlande								
Administration centrale	-	-	-0.8	4.6	9.4	7.5	11.7	8.3
Municipalités	-	-		1.1	3.4	7.1	2.8	5.2
Total	-	-		4.2	8.7	7.5	10.7	8.0
Italie								
Administration centrale	9.7	12.9	12.5	6.5	20.5	8.6	4.7	2.9
Gouvernement régional	11.3	12.6	8.9	4.9	12.3	18.4	14.6	2.9
Gouvernement local	8.4	4.6	20.3	17.5	13.0	-4.3	-11.8	2.9
Total	9.9	11.6	12.7	7.7	17.5	8.8	4.8	2.9
Espagne								
Administration centrale	8.7	8.0	9.2	10.8	13.8	10.8	12.1	4.3
Communautés autonomes	20.8	20.1	10.2	17.7	18.4	15.2	13.3	6.7
Administration locale	12.2	11.4	13.2	14.8	16.6	14.2	13.2	2.7
Sécurité sociale	12.8	14.6	17.7	18.2	16.4	16.1	20.2	-0.7
Total	12.2	12.2	11.9	14.5	15.8	13.5	14.5	3.3

Tableau 3. (suite) **Évolution annuelle des coûts salariaux par niveaux de gouvernement de 1986 à 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Suède								
Gouvernement central	12.7	2.9	2.9	62.1	16.6	3.3	-3.8	-9.7
Administration régionale	7.4	9.4	7.0	10.4	14.7	3.8	-12.3	-4.8
Gouvernement local	9.2	5.6	9.1	10.8	16.5	6.9	8.6	-2.0
Total	9.7	5.6	6.7	11.1	16.1	5.0	-0.4	-4.7
Suisse								
Administration fédérale				-	15.3	7.9	7.6	1.3
Total				-	10.8	8.8	7.0	2.2

1. Y compris le secteur de la santé.

2. De 1986 à 1990 = non compris les nouveaux Länder ; à partir de 1991 = Allemagne entière.

Sources : Voir Tableau 3bis.

Tableau 3 bis. **Evolution annuelle de la masse salariale par niveaux de gouvernement de 1986 à 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie								
Administration fédérale			-	-		4.9	3.2	1.7
Etat		-			-	6.6	3.9	2.0
Local	-		-	-	-	4.4	5.0	5.0
Total	-			-	-	6.1	3.9	2.2
Autriche								
Gouvernement fédéral	6.6	3.5	1.5	4.2	5.7	8.8	6.0	
Lander	6.8	4.9	1.0	4.6	6.5	10.1	7.0	-
Municipalités	6.7	4.9	2.2	5.4	8.0	9.4	9.5	-
Total	6.7	4.2	1.5	4.6	6.5	9.3	7.1	-
Canada								
Administration fédérale		-	-	10.6	14.7	-3.1	3.4	-1.5
Administrations provinciales et territoriales		-			9.6	7.1	4.4	-0.4
Administration locale				-	10.0	7.3	6.3	1.6
Total				8.2	10.8	6.3	4.5	-0.3
Danemark								
Administration centrale	2.2	8.1	6.7	1.5	-0.7	-0.6	1.8	
Gouvernement local	5.1	10.3	6.9	2.5	4.6	2.4	3.9	-
Total	4.1	9.6	6.8	2.2	2.9	1.5	3.3	-
Finlande								
Administration centrale	4.8	10.1	11.9	5.5	-20.7	6.6	-0.6	-4.3
Gouvernement local	14.2	7.5	13.0	9.0	2.8	8.6	-0.4	-6.7
Total	10.5	8.5	12.6	7.7	-5.8	8.0	-0.4	-5.9
Allemagne'								
Gouvernement fédéral	3.7	3.8	2.0	2.8	4.9	3.5	3.3	0.1
Länder	4.2	3.6	2.4	2.1	5.5	7.0	6.9	3.8
Municipalités	6.0	5.7	2.3	3.3	7.2	10.0	6.9	3.8
Total	4.7	4.2	2.4	2.6	6.0	7.6	6.6	3.2

Tableau 3 bis. (suite) **Évolution annuelle de la masse salariale par niveaux de gouvernement de 1986 à 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Italie								
Administration centrale	7.1	13.5	12.6	5.2	21.6	8.1	2.9	2.3
Gouvernement régional	8.7	13.2	9.0	3.6	13.3	17.8	12.7	2.3
Gouvernement local	5.9	5.2	20.3	16.1	14.0	-4.7	-13.4	2.3
Total	7.3	12.3	12.7	6.4	18.5	8.3	3.0	2.3
Portugal								
Total	-	17.4	25.8	25.7	23.2	20.1	16.0	2.4
Espagne								
Administration centrale	7.9	8.7	11.0	12.4	12.6	10.1	5.4	
Communautés autonomes	19.2	20.3	10.0	18.0	18.0	15.8	13.0	
Administration locale	11.9	13.1	13.6	15.4	18.1	14.2	13.2	
Sécurité sociale	14.3	14.9	19.3	17.4	19.5	14.9	8.1	-
Total	12.2	13.3	13.1	15.3	16.5	13.2	9.1	-
Suède								
Administration centrale	12.6	2.8	2.9	11.7	15.6	3.8	-4.6	-9.1
Administration régionale	10.2	8.5	7.1	9.6	14.4	3.4	-10.2	-2.6
Gouvernement local	8.4	8.1	5.4	7.9	16.5	5.6	11.8	-0.4
Total	10.1	6.6	5.1	9.5	15.7	4.5	1.4	-3.3
Suisse								
Administration fédérale	-	-			8.4	10.6	8.6	4.8
Total	-				8.7	10.6	7.0	3.7
Etats-Unis								
Gouvernement fédéral	0.7	4.9	5.0	4.0	7.2	4.7	7.4	3.5
Etats	7.2	7.3	7.0	7.9	8.7	5.2	3.4	4.2
Gouvernement local	8.0	7.1	7.6	8.0	8.4	5.9	4.9	4.1
Total	6.0	6.6	6.9	7.1	8.2	5.5	5.1	4.0

1. Non compris les nouveaux Länder.

Tableau 3 bis (suite) Évolution annuelle de la masse salariale par niveaux de gouvernement de 1986 à 1993 (en %)

Sources :

Australie :	“Employed Wage and Salary Eamers” (ABS)
Autriche :	Office central autrichien des statistiques
Canada :	Base de données Public Institutions Division
Danemark :	Ministère des Finances
Finlande :	Registres du personnel, Ministère des Finances
France :	Administration centrale : Lois de finances initiales (1995) Collectivités territoriales : Comptes nationaux, 1993
Ailemagne :	Bureau fédéral des statistiques
Irlande :	Département des Finances
Italie :	Comptes nationaux
Portugal :	Institut National de la Statistique jusqu’en 1990 ; Ministère des Finances depuis.
Espagne :	Intervencion general de la Administracion del Estado
Suède :	SAV - Agence nationale des employeurs de l’Etat
Suisse :	Budget national
Etats-Unis :	Bureau des statistiques du travail

Tableau 4. **Evolution annuelle des coûts salariaux totaux par sous-secteurs fonctionnels de 1986 a 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Autriche								
Santé	7.5	11.2	2.0	5.5	9.0	10.5	-	-
Education	7.6	5.5	1.9	6.5	4.4	9.2		-
Police	5.8	2.0	0.5	4.3	6.7	8.7		
Défense	5.7	0.5	1.6	1.3	1.8	9.8	1.7	-
France								
Santé	5.3	7.1	3.5	7.9	6.1	5.1	7.4	6.7
Islande								
Santé	-	-	-	-	14.7	14.1	8.2	3.9
Education		-	-	-	13.3	18.2	5.0	0.1
Police				-	10.5	10.0	2.9	4.9
Irlande								
Santé	-	-	-2.1	5.6	13.6	13.3	10.8	12.2
Education	-	-	1.1	6.3	4.3	-0.9	18.9	8.9
Police	-	-	-1.4	2.9	9.1	8.8	9.3	6.3
Défense		-	4.0	3.3	20.4	4.5	1.7	2.9
Italie								
Santé	12.5	21.0	2.6	3.8	14.0	20.0	8.3	2.9
Education	9.3	5.8	20.0	10.5	13.0	3.6	4.4	2.9
Police	17.2	7.5	12.7	5.0	18.0	20.5	15.0	2.9
Défense	18.5	6.3	12.1	5.5	17.4	21.7	4.8	2.9
Luxembourg								
Administration générale ¹	-	-	-	-	5.6	16.2	8.9	-16.7
Education ²	-		-	9.9	7.6	14.2	8.8	7.0
Armée			-	9.0	5.8	14.2	8.3	7.2
Pays-Bas								
Education	-1.0	0.0	2.1	3.3	3.1	6.6	5.4	
Police	12.7	1.2	-1.5	0.5	0.8	3.6	6.3	-
Défense	0.8	7.0	2.4	0.8	0.1	-1.9	1.3	-
Ministères	7.5	-0.9	-0.4	2.5	1.3	1.5	3.5	-
Niveau régional ³	5.0	0.9	0.6	2.0	-2.5	-3.2	4.2	-
Municipalités	8.2	-2.2	-2.3	-1.0	1.1	3.7	-1.3	-
Justice	12.9	4.6	2.1	4.0	8.1	5.7	24.7	-
Espagne⁴								
Santé	10.0	15.2	10.0	19.9	14.8	17.1	20.2	-
Education	6.9	8.1	0.3	28.4	17.0	16.9	21.7	-
Police	10.9	10.5	15.3	10.7	13.8	14.6	13.6	-
Défense	9.6	3.6	3.8	14.9	7.1	10.4	-6.9	-
Services généraux et autres	11.4	8.9	23.1	1.0	17.6	5.4	15.4	-

Tableau 4. (suite) **Évolution annuelle des coûts salariaux totaux par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 (en %)**

Suède								
Fonction publique	2.5	-4.2	0.6	18.6	19.9	6.6	1.2	-1.6
Santé	7.4	9.5	7.4	10.3	13.8	4.8	-16.0	-2.6
Education	6.4	6.0	8.4	5.9	17.8	4.5	1.2	-3.0
Police	8.1	7.5	7.0	6.5	26.5	8.1	3.0	4.3
Défense	-	5.7	1.4	14.7	16.3	5.0	0.0	
Sociétés d'utilité publique	23.0	4.0	2.5	7.6	12.0	-2.5	-12.7	-35.4
Royaume-Uni								
Santé	6.8	11.8	10.3	11.0	9.4	0.2	-5.4	-22.6
Education	12.7	9.4	9.8	2.4	6.1	7.8	8.5	-8.4
Police	8.3	11.1	9.7	9.0	13.1	13.1	10.2	1.7
Défense	5.9	2.0	4.4	6.5	8.7	11.2	6.2	2.0
Culture et loisirs	12.5	9.8	2.9	7.2	9.0	0.3	-16.3	0.8
Etats-Unis								
Défense	2.3	4.3	4.3	5.1	2.7	5.7	2.1	2.8

1. Emploi au niveau de l'administration générale = fonctionnaires + employés + ouvriers
2. Emploi dans l'enseignement = fonctionnaires + employés.
3. Emploi au niveau des régions = provinces et associations intercommunales et Conseil des Polders.
4. Administration centrale et sécurité sociale seulement.

Sources :	Voir Tableau 3 bis sauf pour
Finlande :	The State Employer's Office/Community for Local Authority Employers
France :	Comptes nationaux, 1993.
Islande :	Ministère des Finances.
Italie :	Comptes nationaux et données du Ministère du Trésor.
Luxembourg :	Registres du personnel.
Pays-Bas :	Ministère de l'Intérieur sauf pour les secteurs de l'Éducation et la Défense = Budget de l'Etat.
Portugal :	institut National de la Statistique jusqu'en 1990 ; Ministère des Finances depuis.
Royaume-Uni :	Comptes nationaux.
Etats-Unis :	Bureau de la gestion du personnel.

Tableau 4 bis. **Evolution annuelle de la masse salariale de l'ensemble du secteur public par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Canada								
Santé		-			7.1	8.2	3.6	-1.0
Education	-	-			10.6	7.4	5.5	0.5
Police	-			-	10.0	5.0	1.7	-0.1
Finlande								
Gouvernement central	-					6.6	-0.6	-4.3
Administration générale du gouvernement local	-		-	-	-	-24.2	-0.4	-3.6
Education			-	-	-	14.1	0.0	-5.4
Santé			-	-		-15.1	-4.4	-1.0
Services sociaux			-			34.0	0.4	-11.2
Police	-	-			-	8.3	0.1	-5.8
Défense	-		-	-	-	14.9	0.1	-6.5
France								
Santé	5.9	3.4	4.3	8.2	7.4	5.2	8.0	6.6
Islande								
Santé		-		-	14.3	13.6	8.0	3.8
Education	-		-		12.9	17.6	4.8	-0.1
Police	-		-	-	10.1	9.4	2.7	4.8
Luxembourg								
Administration générale ¹	-	-		7.8	5.6	16.2	8.7	-17.0
Education ²	-			9.8	7.6	14.3	8.5	6.8
Armée			-	9.0	5.9	14.3	8.0	7.2
Pays-Bas								
Education	-0.9	-0.7	4.2	4.5	2.5	5.3	5.0	-
Police	10.7	0.7	0.5	2.7	0.5	2.8	5.9	
Défense	5.2	9.9	-0.5	1.3	8.4	-1.9	-5.8	
Ministères	3.4	-1.2	2.2	4.5	0.9	0.8	3.1	
Niveau régional ³	3.5	0.7	3.1	4.1	-2.7	-3.9	4.2	-
Municipalités	4.9	-2.3	0.0	1.2	0.8	3.0	-1.4	-
Justice	10.1	4.2	4.0	5.3	8.2	5.4	24.5	-

Table 4 bis. (suite) **Évolution annuelle de la masse salariale de l'ensemble du secteur public par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 (en %)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Portugal								
Santé			-		27.8	32.9	14.4	7.7
Education	-		-		20.2	34.8	18.1	4.2
Défense				-	12.5	15.2	16.9	0.2
Suède								
Fonction publique	2.6	-4.2	0.9	18.1	19.0	6.7	0.6	-1.1
Santé	10.3	8.7	7.7	9.4	13.5	4.4	-13.8	-2.3
Education	7.2	7.2	7.1	3.8	17.7	1.7	3.0	-1.3
Police	7.4	6.9	6.5	6.1	25.7	9.1	2.1	4.1
Défense	-	6.0	1.9	14.8	14.5	5.6	-1.3	-
Suisse								
Défense	3.0	0.4	3.4	4.5	7.1	8.9	6.6	1.6
Etats-Unis								
Défense	2.5	2.3	2.2	3.9	1.7	5.4	1.5	1.7

1. Emploi dans l'administration générale = fonctionnaires + employés + ouvriers.

2. Emploi dans l'enseignement = fonctionnaires + employés.

3. Administration régionale = provinces et associations intercommunales et Conseil des Polders.

Sources : Voir Tableau 3 bis sauf pour :

Finlande : The State Employer's Office/Community for Local Authority Employers

France : Comptes nationaux, 1993.

Islande : Ministère des Finances.

Italie : Comptes nationaux et données du Ministère du Trésor.

Luxembourg : Registres du personnel.

Pays-Bas : Ministère de l'Intérieur sauf pour les secteurs de l'Education et la Défense = Budget de l'Etat.

Portugal : Institut National de la Statistique jusqu'en 1990; Ministère des Finances depuis.

Royaume-Uni : Comptes nationaux.

Etats-Unis : Bureau de la gestion du personnel.

des difficultés de gestion que rencontre le pays à ce niveau depuis la mise en place de la décentralisation dans le courant des années 80.

En Irlande, les pouvoirs publics ont mis en place des mesures d'urgence entre 1987 et 1989 pour accélérer la réduction des effectifs. Les résultats se font sentir sur l'évolution des coûts salariaux jusqu'en 1989. Puis à partir de 1990 ceux-ci subissent le contrecoup de l'application d'augmentations salariales qui avaient été décidées en 1986, mais différées précisément pour en atténuer les effets immédiats sur la masse salariale. Au Royaume Uni les évolutions différenciées par sous-secteurs répercutent les systèmes distincts de détermination des rémunérations dans le secteur public. Le déclin des coûts salariaux dans le secteur de la santé fait suite dans une large mesure au processus de sous-traitance entrepris dans certaines activités de ce secteur depuis le début des années 90. Au Pays-Bas, les évolutions par sous-secteurs sont très différenciées et sont liées aux variations d'effectifs. Certaines évolutions reflètent aussi la décentralisation des négociations. Cependant, d'importants transferts de personnel, tels le transfert du personnel civil du Ministère de la Défense vers le secteur militaire, et le transfert du personnel administratif de l'ancienne police d'État, du ministère de la justice vers le secteur de la police, dont la réorganisation date de 1992-93, n'ont pas été présentés dans ces tableaux, afin de respecter les séries statistiques.

Les liens étroits existants entre la maîtrise des coûts salariaux et les variations de l'emploi public nous conduisent à examiner le rôle de l'Etat en tant qu'employeur. Toutefois, la taille de l'emploi public ne constitue pas les mêmes enjeux dans tous les pays. Les gouvernements n'ont pas systématiquement cherché à réduire l'emploi public. De plus, un effet mécanique de réduction de la masse salariale consécutif à une vague de privatisation ne peut pas être réellement considéré comme le signe d'une politique budgétaire réussie.

L'Etat en tant qu'employeur

La question de l'Etat en tant qu'employeur fait apparaître des situations contrastées entre les pays. La taille de l'emploi public, qui diffère considérablement d'un pays à l'autre, est un paramètre déterminant de la politique macro-économique du secteur public. De la taille de l'emploi public dépendra également le rôle que l'Etat peut jouer sur l'économie toute entière à travers la gestion de l'emploi public. Si l'Etat est sans nul doute considéré comme un employeur, la question qui se pose est de savoir s'il est un employeur comme les autres. Sa capacité à s'adapter aux fluctuations conjoncturelles sera fortement conditionnée par sa position face au marché de l'emploi et à la détermination des rémunérations. Dans de nombreux pays, la récente récession et/ou la recherche de l'efficacité dans le secteur public a conduit les pouvoirs publics à réduire l'emploi public. Dans d'autres, les pouvoirs publics ont cherché à freiner la progression des effectifs publics sans toutefois mettre en oeuvre des programmes drastiques de réduction de l'emploi. L'on voit aussi apparaître sur la période récente, des

processus nouveaux d'embauche (à durée déterminée, à temps partiel...), de créations de "quasi-emplois" etc.³

Les programmes de réduction du volume de l'emploi public

De nombreux pays ont mis en oeuvre à la fin des années 80 des plans de réduction des effectifs qui se sont poursuivis dans certains cas au début des années 90. Au Royaume Uni les effectifs de la fonction publique ont diminué de 22 pour cent entre 1987 et 1990. En Suède, un plan de réduction de l'emploi public, prévoyant une diminution de 23 pour cent des effectifs, a été appliqué entre 1989 et 1991. Un nouveau programme de réduction a été défini en 1990 et doit aboutir à des coupes importantes dans les effectifs pour les années à venir.

Au Canada, le gouvernement s'était engagé à réduire l'emploi dans les services publics de 15 000 personnes par an sur une période de 5 ans, s'achevant en 1990-91. En fait, le volume de l'emploi dans les services publics a connu des évolutions cycliques sur la période, pour finalement diminuer d'environ 5 pour cent entre 1985 et 1993. Les effectifs de direction ont diminué de 10 pour cent en 1991, et une réduction a également touché les effectifs des autres catégories l'année suivante. L'attention s'est ensuite portée sur la dégradation de la situation budgétaire des provinces. Certaines d'entre elles ont effectué des réductions importantes d'effectifs. La province de l'Ontario a négocié un contrat social garantissant le maintien de l'emploi en échange d'une réduction de la rémunération des fonctionnaires.

Le Plan de réduction de la taille de l'emploi fédéral adopté par les États-Unis est plus récent. Depuis le début de l'année 1993 l'administration fédérale a mis en chantier un important programme de réforme des activités gouvernementales afin d'abaisser le coût des administrations publiques et d'améliorer leur efficacité. Ce programme mise sur une réduction de 13 pour cent de l'effectif public fédéral (à l'exclusion des services postaux) au cours des cinq prochaines années. L'exercice budgétaire 1995-99 prévoit la suppression de 252 000 postes dans la fonction publique fédérale sur un total de 2.1 millions d'agents fédéraux. Plus récemment, ce chiffre a été révisé à la hausse pour atteindre le chiffre de 272 900 postes. Une telle réduction de l'emploi ne peut se réaliser du seul fait des départs et de l'arrêt des recrutements. Afin de limiter au maximum le nombre de licenciements, l'Administration a élaboré un programme permettant aux agences d'"acheter" le départ des fonctionnaires fédéraux.

L'emploi public comme instrument de la politique macro-économique

La France s'est engagée depuis 1983 dans une politique de rigueur, visant à assainir l'économie en utilisant la politique applicable aux fonctionnaires comme politique économique. Les pouvoirs publics ont adopté une politique de rigueur salariale (blocage des salaires dans les secteurs public et privé sur six mois et

abandon de l'indexation des salaires sur les prix) et se sont fixés comme objectif de stabiliser l'emploi public par gel des emplois vacants. Toutefois cette inertie dans les mouvements d'entrées-sorties du personnel a entraîné des problèmes de gestion importants (blocage des promotions, augmentation de la dérive salariale due à l'ancienneté etc.). Le gouvernement a maintenu au cours des années 1990 sa politique de stabilisation des effectifs globaux, mais doit dans le même temps faire face à des besoins en recrutement dans les secteurs prioritaires (police, santé, enseignement). Dans un contexte de sous-emploi important, les syndicats ont conclu en 1993 un accord avec le ministère de la fonction public portant sur une moindre progression des rémunérations dans la fonction publique au profit du recrutement de 7 000 à 10 000 agents nouveaux. Il ne s'agit en fait **pas** de créations d'emplois mais de recrutements accélérés. L'accord prévoit en outre le développement de formes nouvelles d'emplois (temps partiel, cessation progressive d'activité etc.). Enfin, un nouveau dispositif permet désormais aux pouvoirs publics de développer des contrats d'apprentissage, même si ceux-ci ne sont pas suivis d'une embauche.

En Espagne, l'emploi public a continué à progresser jusqu'en 1992. Ce n'est qu'en 1993 que les pouvoirs publics, confrontés à la nécessité de réduire les dépenses publiques, ont pris des mesures effectives (gel des recrutements, suppression partielle des postes vacants) pour réduire l'emploi dans les administrations. Les mesures de gestion rigoureuse de l'emploi et des rémunérations ont dans un premier temps rencontré l'opposition des syndicats et ont donné lieu à des conflits sociaux importants, mais ont finalement débouché sur un accord conclu dans le cadre de la négociation collective.

Dans un contexte de sous-emploi important caractérisé par un chômage de longue durée affectant en particulier les actifs non qualifiés, les Pays-Bas ont lancé un vaste plan de lutte contre le chômage, concernant aussi bien le secteur privé que le secteur public. Une série de mesures a été mise en place dans le but de créer des emplois au bas de l'échelle des salaires. La première mesure est destinée aux demandeurs d'emploi ayant peu de chance de retrouver un emploi (chômeurs de longue durée, chômeurs sans qualification) et pour lesquels il existe un écart entre productivité individuelle et prix minimum offert sur le marché du travail. Les employeurs des secteurs public et privé ont la possibilité de recruter ces personnes à un niveau de salaire inférieur au taux minimum légal. L'objectif de cette mesure est d'aligner les coûts salariaux de cette population sur sa productivité et, dans le même temps, lui permettre d'acquérir la qualification et la formation nécessaire pour se présenter sur le marché du travail. Les pouvoirs publics ont également décidé de créer 40 000 emplois à temps partiel dans le secteur public sur quatre ans. Ces emplois, non qualifiés et rémunérés au minimum légal ou à un niveau légèrement inférieur, s'adressent uniquement aux demandeurs d'emploi. Les créations d'emploi auront lieu dans les services de santé, les services sociaux (soins aux enfants et aux personnes âgées) et les services de surveillance et de sécurité. Elles seront en partie financées par les

fonds épargnés au titre de l'indemnisation du chômage. Enfin la dernière mesure concerne les bénéficiaires d'indemnisation du chômage qui n'ont plus de chance de retrouver du travail, même à un taux inférieur au minimum légal. La possibilité leur est offerte d'occuper des emplois d'utilité publique non rémunérés ; ils continueraient en revanche à percevoir leurs indemnités de chômage.

L'évolution des rémunérations

Le système de détermination des rémunérations du secteur public en vigueur dans chacun des pays (voir encadré n°1 ci-contre) influence fortement les tendances d'évolution des rémunérations moyennes des agents de l'Etat. Dans la plupart des pays, ces tendances s'inscrivent dans un contexte de désinflation qui s'est développé depuis le début des années 1990. Dans le cadre de négociations collectives centralisées, le facteur d'ajustement prioritaire des rémunérations du secteur public peut être l'anticipation du taux d'inflation. Dans ce cas, le ralentissement du rythme d'évolution des prix a souvent eu pour effet de diminuer la fréquence des négociations salariales, de modifier les règles et le contenu des accords.

Encadré n°1

Les systèmes de détermination des rémunérations dans les pays de l'OCDE

Australie :

1. Système de négociations collectives centralisées au niveau fédéral, menées sur la base des principes établis par la Commission australienne des relations industrielles (CARI). Les États suivent les principes décidés au niveau central. Depuis 1987, introduction progressive au niveau fédéral et des États de négociations sur le lieu de travail.
2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : abandon de l'indexation des salaires sur les prix depuis le milieu des années 80, et instauration d'un lien entre augmentation des rémunérations et productivité. Tradition de parité des rémunérations entre secteurs public et privé.
3. Périodicité des négociations : déterminée par le CARI.

Autriche :

1. Négociations collectives au niveau fédéral, au niveau des États, et par ministère dans certains cas.
2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : taux d'inflation, taux de croissance économique et évolution des rémunérations du secteur privé.
3. Périodicité des négociations : annuelle (pluriannuelle si nécessaire).

Canada:

1. Négociations collectives centralisées au niveau fédéral, à l'exclusion des niveaux d'encadrement et d'une petite proportion du personnel non-cadre ; négociations au niveau des provinces dans les secteurs de la santé, de l'éducation etc.
2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : comparabilité avec le secteur privé, plus capacité de payer de l'employeur. Mesures exceptionnelles de gel des salaires en octobre 1991 et limitation des augmentations à 3 pour cent maximum les douze mois suivants.
3. Périodicité des négociations : varie en fonction des calendrier négociés ; les accord sont valables pour une durée minimum de 24 mois.

Danemark :

1. Les rémunérations de la plupart des salariés du secteur public sont déterminées par voie de négociation collective. Des négociations distinctes ont lieu au niveau de l'administration centrale, des gouvernements régionaux et locaux. Dans la pratique, les négociations sont coordonnées à la fois du côté des employeurs et des salariés.
2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : existence d'une règle de régulation déterminant l'augmentation des salaires du secteur public, basée sur la différence entre l'augmentation des salaires du secteur privé et du secteur public de l'année antérieure : l'augmentation de l'année "t" ne doit pas dépasser 80 pour cent de la différence entre secteurs privé et public de l'année "t-1".
3. Périodicité des négociations : tous les deux ans.

Finlande :

1. Conventions collectives distinctes couvrant d'une part les fonctionnaires, d'autre part les agents contractuels au niveau du gouvernement central. Des négociations séparées sont menées au niveau des gouvernements locaux. Depuis janvier 1992, mise en place d'un nouveau programme de politique salariale visant à développer les négociations au niveau des départements et agences.

Finlande (suite)

2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : les années 70 et 80 ont été caractérisées par des politiques salariales, à la fois dans les secteurs public et privé, fortement influencées par les accords généraux sur la politique des revenus. A terme, une plus grande souplesse des rémunérations, tenant compte des pressions du marché et de la productivité est recherchée.

3. Périodicité des négociations : une ou deux fois par an.

France :

1. Système centralisé de fixation des rémunérations pour les trois grandes fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière).

2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : prévision de hausse des prix et principe du maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

3. Périodicité des négociations : annuelle ou bisannuelle.

Allemagne :

1. La rémunération des fonctionnaires au niveau fédéral, dans les Lander et les municipalités, est fixée par la loi fédérale. Des négociations collectives centralisées déterminent les rémunérations des agents de l'Etat n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

2. Facteurs d'ajustement des rémunérations ; situation générale des revenus et du budget, indice du coût de la vie, productivité et coût salariaux unitaires.

3. Périodicité des négociations (ou discussion dans le cas des fonctionnaires) : annuelle.

Grèce :

1. Les rémunérations sont déterminées centralement par le gouvernement pour les agents de la fonction publique et par accords collectifs pour les agents sous contrat.

2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : tendance générale des revenus, indice du coût de la vie, productivité et coûts salariaux unitaires.

3. Périodicité des revalorisations ou des négociations : annuelle.

Islande :

1. La rémunération de la majorité des agents du secteur public est déterminée par voie de négociation collective. Des accords distincts sont conclus pour les fonctionnaires et pour les agents sous contrats. Les négociations ont lieu entre le ministère des finances, représentant l'Etat pour la partie employeur, et des syndicats représentant des professions ou des activités pour la partie salariés. Des commissions spéciales fixent la rémunération des hauts fonctionnaires, des magistrats et du clergé.

2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : situation économique générale et tendance des salaires dans le secteur privé.

3. Périodicité des négociations : variable, en fonction du calendrier des négociations. Les accords en vigueur actuellement portent sur 21 mois.

Irlande :

1. Accords collectifs centralisés et possibilités de négocier des augmentations spécifiques par l'entremise de juridictions spéciales ou par le biais de mécanismes d'arbitrage par secteur d'activité ou groupe professionnel.

2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : évolution des salaires de l'ensemble de l'économie, taux d'inflation et état des finances publiques.

3. Périodicité des négociations : depuis 1987, programmes de revalorisations étalés sur trois ans.

Italie :

1. Mise en place en 1993 d'une agence pour la négociation collective chargée de négocier centralement les rémunérations pour les huit grands sous-secteurs fonctionnels. Les rémunérations des magistrats, des cadres dirigeants, des professeurs d'université sont fixées par le Parlement.
2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : abandon du système d'indexation automatique en 1993 ; l'accent est mis sur le contrôle des coûts salariaux par le ministère du Trésor. En cas de retard dans le renouvellement du contrat, une règle d'indexation automatique basée sur la prévision d'inflation intervient : après trois mois une augmentation correspondant à 30 pour cent de la prévision d'inflation est appliquée au salaire de base et peut atteindre 50 pour cent après six mois.
3. Périodicité des négociations : deux ans pour les questions salariales.

Luxembourg :

1. La rémunération des agents de l'Etat est déterminée centralement : par la loi pour les fonctionnaires, par voie de négociation collective pour les ouvriers, par le gouvernement pour les agents sous contrat.
2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : indexation sur les prix à la consommation.
3. Périodicité des négociations : deux ans.

Portugal :

1. Négociations Salariales centralisées ; le pourcentage d'augmentation est fixé par la loi de façon uniforme pour tous les fonctionnaires.
2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : taux d'inflation et prévisions des gains de productivité.
3. Périodicité des négociations : annuelle.

Pays-Bas :

1. Négociations salariales centralisées jusqu'en 1993, puis distinctes pour les huit grands sous-secteurs fonctionnels, au niveau décentralisé le cas échéant.
2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : la situation économique d'ensemble et l'état des finances publiques. L'augmentation des rémunérations dans le secteur privé prend une importance grandissante.
3. Périodicité des négociations : annuelle ou tous les deux ans.

Espagne :

1. Négociations collectives distinctes selon le niveau de gouvernement et le statut d'emploi. Les rémunérations des fonctionnaires sont négociées centralement (à l'exception des hauts fonctionnaires) ; celles des agents sous contrat sont négociées par ministère ou département au sein de l'administration centrale ; des accords distincts sont négociés dans les régions et municipalités.
2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : prévision du taux d'inflation du gouvernement, et ajustement automatique rétroactif en fin d'année. Pour certaines catégories : comparaison avec le secteur privé.
3. Périodicité des négociations : en principe annuelle.

Suède :

1. Un accord cadre négocié centralement fixe le montant minimum des augmentations générales pour tous les groupes du secteur public (à l'exception des hauts fonctionnaires et des cadres supérieurs). Des négociations décentralisées décident de la répartition des fonds alloués aux augmentations salariales additionnelles dans chaque agence.

Suède (suite)

2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : ajustement sur les salaires du secteur privé, sans toutefois donner lieu à des comparaisons formelles.
3. Périodicité des négociations : généralement annuelle, mais peut atteindre deux ou trois ans.

Suisse (niveau de la confédération) :

1. Rémunérations fixées par la loi à l'issue de négociations centralisées.
2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : coût de la vie ; comparabilité avec le secteur privé ; productivité.
3. Périodicité des négociations : annuelle.

Royaume-Uni :

1. Les rémunérations sont déterminées principalement par voie de négociations collectives. A partir d'avril 1996, les négociations salariales des fonctionnaires, à l'exclusion des hauts fonctionnaires, seront décentralisées vers les départements et autres unités. La négociation collective ne s'applique pas aux hauts fonctionnaires, à l'armée, aux enseignants du primaire et du secondaire et au personnel médical du secteur national de la santé. Pour ces groupes, la rémunération est fixée en fonction de recommandations émises par des organes indépendants (Pay Review Bodies).
2. Les facteurs d'ajustement des rémunérations : la politique des pouvoirs publics prévoit que pour les départements, les coûts de fonctionnement, y compris les **coûts** salariaux, sont établis sur la base du principe suivant : les augmentations de salaires sont financées à partir des fonds existants et couvertes par une amélioration de l'efficacité et d'autres économies. Un principe identique s'applique aux autres groupes du secteur public. Le déterminant majeur de la fixation des rémunérations est la nécessité de recruter, de retenir et de motiver le personnel approprié avec les ressources disponibles. La rémunération du personnel de police est déterminée par l'augmentation moyenne de l'ensemble de l'économie.
3. Périodicité des négociations : en principe annuelle, mais en cas de décentralisation, certaines décisions peuvent être prises pour des périodes plus ou moins longues (de 6 à 18 mois).

États-Unis (Fonction Publique Fédérale) :

1. Les salaires ne sont pas négociés pour la grande majorité des agents de la fonction publique fédérale. Il existe plus de 50 systèmes différents de détermination des rémunérations au niveau fédéral. dont 36 s'appliquant à la majorité des agents. Les principaux sont : a) le Barème Général (GS) concernant la majorité des employés, des personnels d'encadrement, scientifiques et techniciens, dont les rémunérations sont fixées par le Président ; b) le "Performance Management and Recognition System" (PMRS) couvrant les agents administratifs et des cadres de gestion, dont les rémunérations sont déterminées par l'Administration sur la base des augmentations du Barème Général (GS) ; ce système a été abandonné en 1993 et les agents ont été rattachés au système du Barème Général ; c) Le "Senior Executive Service" (SES) concernent les cadres supérieurs et le personnel d'encadrement ; leurs rémunérations sont fixées par le Président.
2. Facteurs d'ajustement des rémunérations : le Barème Général (GS) est ajusté annuellement sur l'évolution de l'indice national du coût de l'emploi, minoré de 0.5 pour cent ; depuis 1994, sont pris en compte les niveaux de rémunérations pratiquées au niveau local pour fixer la rémunération des agents fédéraux exerçant dans les États. Dans le cadre du SES, les rémunérations sont fixées librement par le Président.
3. Périodicité des revalorisations salariales: en principe annuelle mais ces dernières peuvent faire l'objet d'une programmation pluriannuelle.

Ajustement sur la hausse des prix

Ainsi en France, dans un contexte de ralentissement de la croissance économique et de forte décélération des prix, la négociation salariale dans le fonction publique a évolué au cours des trois dernières années, en s'élargissant à d'autres thèmes, tels la réforme de la grille de classifications, ou plus récemment, la situation de l'emploi et le temps partiel. Toutefois les négociations salariales demeurent prioritaires pour les syndicats. Du côté des pouvoirs publics, l'objectif est de maintenir le pouvoir d'achat moyen des agents dans le respect des grands équilibres économiques. L'on voit ainsi qu'entre 1989 et 1993, l'augmentation de la rémunération effective moyenne nette des fonctionnaires a toujours été légèrement supérieure à celle des prix.

Au Luxembourg, le principe d'indexation sur les prix à la consommation a été maintenu, mais le cycle de négociation bisannuel provoque des effets de retard dans les ajustements entre hausse des rémunérations et hausse des prix. La désynchronisation des cycles peut être amplifiée en cas de retard dans l'ouverture des négociations, ou de longueur dans le processus de négociations. Cela pose alors le problème de la rétroactivité des arriérés et de leur impact sur l'évolution des rémunérations effectives. Ces dernières évoluent nettement plus vite que les prix à la consommation et dérapent sensiblement par rapport aux salaires négociés à partir de 1990.

Ce problème des arriérés apparaît nettement dans les évolutions annuelles des rémunérations moyennes et négociées en Italie jusqu'en 1992. Les effets du système de renouvellement des accords salariaux dans le secteur public, prévoyant une renégociation tous les trois ans et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat sur les années antérieures sont observables sur la période 1985-1992 (tableau 5). Ainsi la perte de pouvoir d'achat dans les rémunérations moyennes enregistrée en 1989 correspond à la dernière année d'application de l'accord salarial. L'année suivante, la forte hausse des rémunérations en termes réels correspond en partie au paiement des arriérés des années antérieures. Un tel système pèse lourdement sur les coûts salariaux. Dans un souci d'assainir les finances publiques et de limiter la progression des coûts salariaux, les pouvoirs publics ont mis en oeuvre une réforme du système de négociation salariale dans le secteur public, dont il a été fait mention plus haut.

L'Espagne s'est efforcée de rompre avec le processus de détermination des hausses de rémunération basées sur des anticipations de hausses d'inflation. Les effets de la politique salariale mise en oeuvre se font ressentir à partir de 1993, année où l'on constate un net décrochage de la progression des rémunérations moyennes et des salaires négociés au niveau central et dans les communautés autonomes, par rapport à la hausse des prix. Au niveau central, la rémunération moyenne et les salaires négociés répercutent les effets de structure (augmentation due à l'ancienneté, promotion, reclassement etc.) qui s'ajoutent aux augmentations générales. Si l'on considère uniquement les augmentations générales, elles sont

considérablement en retrait par rapport à la hausse des prix. Elles s'élèvent à 1.9 pour cent en 1993 et sont nulles en 1994, alors que l'indice des prix à la consommation est respectivement de 4.9 pour cent et 4.3 pour cent en 1993 et 1994.

Ajustement sur les salaires du secteur privé

La fixation d'une norme d'augmentation des salaires au niveau central s'effectue aussi en faisant référence à l'évolution des salaires dans le secteur privé. C'est le cas du Danemark, où l'évolution des rémunérations constitue un instrument important de la politique salariale de l'économie toute entière. Le système centralisé de négociations collectives et le calendrier des négociations, antérieur à celui des négociations du secteur privé, permet aux pouvoirs publics, par la mise en oeuvre de la règle de régulation salariale (cf. encadré n°1) de limiter la progression des rémunérations de l'ensemble de l'économie et d'obtenir un taux d'inflation contenu dans une fourchette de 1 pour cent à deux pour cent par an sur la période récente. On constate à partir de 1990, des rythmes d'évolution relativement proches pour la rémunération moyenne par tête et la hausse des prix.

La fixation des rémunérations dans le secteur public s'effectue au niveau central, en tenant compte des évolutions des rémunérations du secteur privé dans de nombreux pays tels le Canada, la Suisse, les USA. Les pouvoirs publics ont été menés à modifier la pratique de comparabilité dans certains pays pour procéder à des ajustements par rapport à l'évolution du taux d'inflation, de la productivité, de la situation économique ou des pressions sur le marché du travail. Le Canada a suspendu la pratique de la comparabilité avec le secteur privé à partir d'octobre 1991 dans le cadre d'un programme spécifique de réduction des dépenses publiques. Les évolutions annuelles montrent une perte de pouvoir d'achat de la rémunération brute effective moyenne des agents de l'Etat en 1991, puis à nouveau une légère progression en termes réels en 1992 et 1993.

Prise en compte des conditions des marchés locaux de l'emploi

Aux États-Unis, l'évolution annuelle des rémunérations brutes moyennes pour l'ensemble du secteur public s'est établie entre 3.1 et 5.3 pour cent entre 1985 et 1993, soit plus que l'augmentation annuelle de l'indice du coût de l'emploi (ECI) sur la même période. Depuis 1991, l'évolution de l'indice du coût de l'emploi sert de base aux augmentations de salaire pour les agents fédéraux seulement. Toutefois, si l'on examine les évolutions annuelles par niveau de gouvernement, l'on constate un rythme d'augmentation des rémunérations moyennes nettement supérieur au niveau du gouvernement fédéral, la tendance s'accroissant entre 1991 et 1993. L'une des raisons en est la revalorisation importante des salaires dont ont bénéficié les hauts fonctionnaires du

gouvernement fédéral. D'autre part, jusqu'en 1992, l'indice du coût de l'emploi (ECI) n'a pas été directement pris en compte dans l'établissement des recommandations salariales, le Président exerçant un pouvoir discrétionnaire important. De 1992 à 1994, le pouvoir politique présidentiel dans la fixation des rémunérations des agents fédéraux a été réduit et après 1994, le Président a disposé d'une entière discrétion pour limiter le montant des hausses de salaire. L'une des préoccupations actuelles des pouvoirs publics dans le domaine des rémunérations est précisément de supprimer les écarts existant entre les taux de rémunération fédéraux et locaux. L'objectif de l'administration fédérale est d'ajuster les taux de rémunérations de ses agents à partir de comparaisons avec les taux de salaires des agents non fédéraux sur une base locale et non plus sur une base nationale. Le montant de la composante de la rémunération accordée en fonction de la localité (locality pay) sera progressivement ajusté sur une période de neuf ans (1994-2002), jusqu'à ce que la différence entre les salaires fédéraux et non fédéraux dans chaque zone n'excède pas 5 pour cent. Ces augmentations ne doivent pas se substituer aux augmentations générales du mois de janvier, basées sur l'indice du coût de l'emploi. Néanmoins, compte tenu des restrictions budgétaires de l'administration fédérale, aucune augmentation générale n'a été distribuée au niveau national en 1994.

L'influence des augmentations de salaire du secteur privé, conjuguée à un processus de négociations décentralisées par niveau de gouvernement, influencent fortement l'évolution des rémunérations dans le secteur public en Suède et n'excluent pas un effet de retour des hausses décidées dans le secteur public vers le secteur privé. Traditionnellement, l'évolution des salaires du secteur privé détermine celle des rémunérations du secteur public avec un décalage d'environ un an et demi. Toutefois des études⁴ précisent que "certains signes laissent à penser que la relation de causalité entre les salaires du secteur privé et ceux du secteur public sont à double sens" et "établissent une distinction entre l'administration centrale et les administrations locales (...) la relation de causalité la plus forte va des salaires du secteur privé aux salaires du secteur public, mais (que) les salaires de l'administration centrale influent sur les salaires du secteur privé". La politique de modération des salaires et des prix entreprise en début 1991 a eu pour effet de limiter les hausses de salaires négociées aussi bien dans le secteur public que privé. L'on constate cependant que la croissance des rémunérations brutes moyennes par tête a été bien plus importante au niveau local que régional ou central sur la période 1990-93. Ce résultat influence l'évolution des rémunérations moyennes pour l'ensemble du secteur public, car le niveau local représente 50 pour cent du total des effectifs du secteur public. Toutefois, en fonction de l'analyse ci-dessus, on peut faire l'hypothèse que l'adéquation constatée entre salaires négociés et évolution des rémunérations moyennes au niveau central auront un effet modérateur sur l'évolution des salaires du privé.

Tableau 5. Evolution annuelle des rémunérations moyennes brutes et des salaires négociés dans le secteur public et des prix à la consommation en %

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie									
Rémunérations effectives brutes moyennes		4.6	2.6	7.3	7.8	5.7	5.4	5.5	3.1
Prix à la consommation	6.7	9.1	8.5	7.3	7.5	7.3	3.2	1.0	1.8
Autriche (Administration centrale)									
Salaires négociés	4.7	4.2	2.9	2.0	2.9	2.9	5.9	4.3	3.9
Prix à la consommation	3.2	1.7	1.4	1.9	2.6	3.3	3.3	4.0	3.6
Canada									
Rémunérations effectives brutes moyennes (fonction publique)	1.3	8.5	1.7	1.5	9.1	6.5	1.3	4.4	3.1
Salaires négociés	3.1	3.7	4.0	4.2	5.6	5.5	5.2	3.1	2.7
Prix à la consommation	4.0	4.2	4.4	4.0	5.0	4.8	5.6	1.5	1.8
Danemark									
Rémunérations brutes moyennes par tête		3.5	8.4	6.5	3.0	2.6	2.8	3.5	
Salaires négociés	2.0	2.2	5.8	4.0	2.9	2.7	2.4	2.8	1.6
Prix à la consommation	4.7	3.6	4.0	4.6	4.8	2.7	2.4	2.1	1.3
Finlande									
Rémunérations effectives brutes moyennes :									
Niveau central	8.0	6.7	8.5	11.3	6.7	9.0	5.4	1.6	0.0
Niveau local	7.7	8.1	5.2	7.5	8.3	9.6	7.0	2.6	1.6
Salaires négociés (niveau central)	6.6	5.8	7.4	10.5	5.4	7.4	4.2	0.9	0.0
Salaires négociés (niveau local)	7.1	6.3	5.2	7.4	7.2	6.7	4.9	1.1	0.0
Prix à la consommation	5.9	3.6	3.7	4.9	6.6	6.1	4.1	2.6	2.1

Tableau 5. (suite) Évolution annuelle des rémunérations moyennes brutes et des salaires négociés dans le secteur public et des prix à la consommation en %

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
France									
Rémunérations effectives moyennes nettes (fonction publique)		4.2	1.2	3.2	5.1	4.8	3.7	4.8	3.7
Salaires négociés	4.5	0.0	2.1	2.0	2.7	2.5	1.5	2.7	1.8
Prix à la consommation	5.8	2.7	3.1	2.7	3.6	3.4	3.2	2.4	2.1
Allemagne									
Rémunérations brutes moyennes par tête :									
Administration fédérale		2.0	2.3	1.3	1.9	8.0	10.2	6.6	4.9
Linder		3.7	3.7	2.0	1.8	4.4	6.4	6.2	3.8
Municipalités		3.0	3.2	1.7	2.6	4.6	7.2	4.1	2.5
Total		3.1	3.2	1.9	1.9	5.2	7.5	5.7	3.5
Salaires négociés :									
Administration fédérale	2.6	4.4	3.3	2.0	1.7	3.8	6.0	5.7	2.9
Linder	2.7	3.7	3.3	2.0	1.7	3.4	5.4	5.5	3.1
Municipalités	2.6	4.3	3.3	2.0	1.7	3.9	5.9	5.6	3.0
Total	2.7	3.9	3.3	2.0	1.7	3.5	5.6	5.6	3.1
Prix à la consommation	2.0	-0.1	0.2	1.3	2.8	2.7	3.5	4.0	4.2
Islande									
Rémunérations effectives brutes moyennes						9.1	10.8	2.2	1.4
Salaires négociés					3.0	5.9	5.4	1.7	0.0
Prix à la consommation	32.5	21.2	17.8	25.7	20.8	15.9	6.8	3.7	4.1
Irlande									
Salaires négociés				2.5	2.5	2.5	4.0	3.0	3.8
Prix à la consommation	5.5	3.8	3.1	2.1	4.1	3.3	3.2	3.1	1.4

Tableau 5. (suite) **Évolution annuelle des rémunérations moyennes brutes et des salaires négociés dans le secteur public et des prix à la consommation en %**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Italie									
Rémunérations brutes moyennes par tête		6.3	10.0	10.9	5.8	18.4	7.9	2.6	2.5
Salaires négociés ¹				19.9 ²	10.7	10.6	7.6		
Prix à la consommation	8.6	6.1	4.6	5.0	6.6	6.1	6.5	5.3	4.2
Luxembourg									
Rémunérations effectives brutes moyennes				7.6	2.1	9.2	8.3	8.4	
Salaires négociés		2.5	1.5	1.0		2.5		1.8	1.5
Prix à la consommation	4.1	0.3	-0.1	1.4	3.4	3.7	3.1	3.2	3.6
Pays-Bas									
Rémunérations brutes moyennes par tête		2.0	0.2	4.0	5.0	2.6	5.2	4.4	
Salaires négociés ³	0.0	0.0	0.4	0.3	0.7	2.5	2.8	3.5	1.8
Prix à la consommation	2.3	0.1	-0.7	0.7	1.1	2.5	3.7	3.2	2.6
Portugal									
Salaires négociés	21.4	16.4	11.5	8.0	8.0	12.0	13.5	10.0	5.0
Prix à la consommation	19.6	11.8	9.4	9.7	12.6	13.4	11.4	8.9	6.5
Espagne									
Rémunérations effectives brutes moyennes (niveau central) ⁴	-	-			8.0	8.2	9.9	8.6	3.5
Augmentation générale (niveau central)	-	-			5.6	6.0	7.2	5.7	1.9
Augmentation générale (communautés autonomes)	-	-			5.6	6.0	7.2	5.7	1.9
Augmentation générale (niveau local)	-	-			5.6	6.0	7.2	5.7	1.9
Prix à la consommation	-	-			6.9	6.5	5.5	5.3	4.9

Tableau 5. (suite) **Évolution annuelle des rémunérations moyennes brutes et des salaires négociés dans le secteur public et des prix à la consommation en %**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Suède									
Rémunérations brutes moyennes par tête :		8.1	6.3	4.4	8.9	13.5	4.5	6.5	3.3
Niveau central		9.4	7.5	5.0	13.3	14.3	5.9	1.4	5.5
Niveau régional		10.0	9.1	1.0	8.2	20.0	5.6	6.0	2.1
Niveau local		9.2	8.4	1.1	7.7	20.4	3.4	10.7	0.7
Salaires négociés (ensemble)	9.0	8.7	1.4	6.7	10.7	7.2	1.0	2.8	0.0
Salaires négociés (niveau central) ⁵	3.0	9.0	7.6	5.4	13.1	14.4	5.8	1.1	6.1
Prix à la consommation	7.4	4.2	4.2	5.8	6.4	10.5	9.3	2.3	4.6
Suisse									
Salaires négociés (niveau confédéral)	1.7	2.9	0.0	2.0	2.0	5.0	6.0	4.5	3.0
Prix à la consommation	3.4	0.8	1.4	1.9	3.2	5.4	5.8	4.0	3.3
Royaume-Uni									
Rémunérations effectives brutes moyennes		8.0	7.0	10.5	10.0	9.2	11.5	8.9	4.5
Salaires négociés	5.6	6.0	6.3	5.8	8.6	9.2			
Prix à la consommation	6.1	3.4	4.1	4.9	7.8	9.5	5.9	3.7	1.6
Etats-Unis									
Rémunérations brutes moyennes par tête :									
Ensemble secteur public	5.3	4.1	4.6	4.4	4.6	5.3	4.8	4.0	3.1
Niveau fédéral	3.5	0.1	3.3	4.0	3.1	5.3	7.7	7.5	5.3
Etats	6.3	5.5	5.0	4.3	5.0	5.5	4.3	2.4	3.1
Municipalités	5.7	5.1	5.0	4.7	5.2	5.2	4.2	3.4	2.6
Recommandations (niveau fédéral)	3.5	0.0	3.0	2.0	4.1	3.6	4.1	4.2	3.7
Prix à la consommation	3.5	1.9	3.7	4.1	4.8	5.4	4.2	3.0	3.0

Tableau 5. (suite) Évolution annuelle des rémunérations moyennes brutes et des salaires négociés dans le secteur public et des prix à la consommation en %

1. Ensemble des 10 branches soumises à convention collective ou assimilées
2. 1986-1988
3. Négociation centralisée jusqu'en 1993 (en 1993, 1.6 pour cent au niveau central, 2.79 pour cent au niveau municipal et 1.21 pour cent au niveau provincial)
4. Augmentations générales (prévues par la loi de finances) + progression imputable à des mesures individuelles (effets d'ancienneté, de promotion, accords particuliers avec les syndicaux..)
5. Sont inclus, à partir de 1989, des suppléments de paie non inclus antérieurement

Sources :

Prix à la consommation : OCDE

Australie : "Distribution and Composition of Employee Earnings and Hours"

Autriche : Office central autrichien des statistiques

Canada : Statistics Canada, Treasury Board Secretariat

Danemark : Ministère des finances

Finlande : Registres du personnel

France : Rémunérations moyennes nettes des agents de l'Etat : INSEE-Première ; salaires négociés : DGAFP, bureau des rémunérations, pensions et durée du travail

Allemagne: Bureau fédéral des statistiques, Wiesbaden

Islande : Ministère des finances

Irlande : Département des finances

Italie : Rémunérations brutes moyennes par tête : Comptabilité nationale ; salaires négociés : supplemento al Boletín statistico

Luxembourg Fichier de l'Administration du personnel de l'Etat

Pays-Bas : Ministère de l'Intérieur

Portugal : Institut national de la statistique

Espagne : Registre central du personnel

Suède : Statistics Sweden

Suisse : Budget de l'État

Royaume-Uni : New Earnings Survey

Etats-Unis : Rémunérations brutes moyennes par tête : Bureau des statistiques du travail
Recommandations : US Office of Personnel Management, Pay Recommendation: the President's Pay Agent (the Secretary of Labour and the Directors of the Office of Management and Budget and the Office of Personnel Management).

La décentralisation des lieux de détermination des rémunérations

La décentralisation de la détermination des rémunérations mise en oeuvre dans certains pays va probablement influencer l'évolution des rémunérations dans les années à venir. Au Royaume-Uni, le système de détermination des rémunérations organisé par sous-secteur fonctionnel ou par groupe d'emploi a donné lieu à une évolution annuelle des rémunérations effectives moyennes irrégulière entre 1986 et 1993, sans lien avec l'évolution des prix. Les augmentations décidées au niveau des sous-secteurs reflètent plus la situation particulière du marché du travail dans un secteur particulier. Au début des années 90, les pouvoirs publics ont cherché à améliorer l'efficacité et la productivité du secteur public et ont mis en place de nouveaux modes de détermination des rémunérations (présentés ci-dessous) qui auront probablement sur le moyen terme une influence à la baisse du rythme d'évolution des rémunérations moyennes.

L'Australie a modifié dans le milieu des années 80 le système de détermination des rémunérations dans le secteur public en suspendant l'indexation traditionnelle des rémunérations sur les prix et en axant la détermination des rémunérations sur les gains de productivité. En effet, le système de détermination des rémunérations mis en place dans le secteur public depuis la fin des années 80, vise plus à encourager les gains collectifs de productivité qu'à réellement limiter la progression des rémunérations, expliquant ainsi l'absence de politique affichée des pouvoirs publics en matière de restriction des coûts salariaux. Dans ce contexte un budget propre de fonctionnement a été affecté aux ministères techniques et aux agences gouvernementales depuis 1987/88 (cette méthode est présentée ci-dessous). Il convient toutefois de noter deux mesures importantes qui ont été introduites sur la période : a) un ratio d'efficacité qui réduit les coûts de fonctionnement de 1.25 pour cent par an dans chaque agence, doit être financé par les gains de productivité dans ces agences ; b) la négociation sur le lieu de travail vise à accroître la productivité au niveau de l'agence (et non au niveau de l'administration fédérale) et les augmentations de salaires doivent être financées par les économies réalisées dans chaque agence. La nouvelle politique salariale instaurée a permis de maîtriser l'inflation qui progressait à un rythme annuel de près de 7 pour cent entre 1985 et 1990. Les rémunérations moyennes qui enregistraient une perte importante de leur pouvoir d'achat en 1986 et 1987 ont bénéficié entre 1991 et 1993 de revalorisations supérieures au coût de la vie. La rapidité de la désinflation à partir de 1991 a contribué à modérer les hausses de salaires ; celles-ci ont d'ailleurs été plus faibles dans le secteur privé (les gains hebdomadaires moyens tous salariés confondus ont progressé respectivement de 3.8 et 2.5 en 1991 et 1992⁵) alors que c'est essentiellement dans le secteur public que se sont développées les négociations sur le lieu de travail, liant les augmentations de salaires aux gains de productivité.

Peut-on conclure, à l'instar du secteur privé, que les négociations salariales centralisées dans le secteur public aboutissent à des accords applicables à l'ensemble du territoire indépendamment de toute considération de coûts et de

productivité et créent ainsi une rigidité relative des salaires du secteur public. La récente expérience canadienne a montré que, bien que la détermination des rémunérations est restée centralisée au niveau du service public fédéral, des contraintes fiscales et macro-économiques existent, en particulier dans le but de réduire les coûts salariaux. Alors que le contrôle centralisé de la détermination des taux de salaire est toujours la norme, le nombre d'employeurs distincts augmente et les organismes de "service spécial" apparaissent de plus en plus fréquemment. Les États-Unis, pour leur part, ont adopté des mesures en matière de détermination des rémunérations afin de tenir compte des pressions existant sur les marchés de l'emploi locaux. D'autres pays (l'Australie, la Suède, le Royaume-Uni en particulier) ont mis en place des politiques visant à décentraliser tout ou partie de la détermination des rémunérations individuelles. Les expériences respectives de ces trois derniers pays feront l'objet d'une analyse comparative dans la section suivante.

Évolution de la dispersion des rémunérations dans le secteur public

D'un point de vue statistique, les rémunérations moyennes ne peuvent pas rendre compte des effets des nouvelles mesures de politiques salariales ; de plus, leurs tendances d'évolution reflètent les effets de structure dus au vieillissement, aux mouvements de promotion et de qualification ou de déqualification de la population employée. La différenciation des rémunérations en fonction du marché local de l'emploi, du lieu de travail ou de la performance des individus etc. ne peut s'apprécier qu'au moyen de l'analyse des distributions de salaires. Des informations sur l'évolution de la dispersion des rémunérations sont fournies par les distributions de salaires disponibles dans sept pays (tableau 6).

L'Australie se distingue par l'ampleur des changements. La dispersion des salaires a fortement augmenté entre 1985 et 1993, tandis que dans les autres pays la dispersion s'est légèrement accrue ou est restée quasiment stable (Islande). Cet accroissement de la dispersion des rémunérations n'a pas affecté de la même façon l'ensemble de la distribution dans chacun des pays. Si l'on considère les évolutions respectives des hauts salaires (du neuvième décile) et des bas salaires (du premier décile) par rapport à la médiane, l'on constate qu'en Australie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, l'éventail des salaires s'est ouvert du fait de la dégradation relative de la situation des rémunérations du bas de la grille alors que dans le même temps, les rémunérations les plus hautes progressaient à un rythme inférieur à celui de la médiane. Il convient de noter que ce phénomène est particulièrement marqué en Australie. En Finlande et en Suède, l'ouverture de l'éventail se fait par la revalorisation des rémunérations les plus hautes, le rapport entre la médiane et le bas de la distribution restant stable sur la période. En France, la revalorisation des bas salaires a provoqué entre 1990 et 1993 un resserrement de l'éventail hiérarchique. Mais dans le même temps, le recrutement d'agents plus qualifiés aux niveaux supérieurs a créé un déplacement vers le haut

Tableau 6. Dispersion des rémunérations dans le secteur public'

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie									
D9/D1	2.84	2.91	3.07	3.07	3.27	3.11	3.10	3.20	3.43
D9/D5	1.61	1.63	1.60	1.60	1.60	1.58	1.58	1.59	1.58
D5/D1	1.76	1.79	1.92	1.92	2.05	1.96	1.96	2.01	2.16
Finlande²									
D9/D1	-	-	2.19	2.23	2.23	2.28	2.26	2.23	2.33
D9/D5	-	-	1.62	1.68	1.68	1.71	1.71	1.70	1.72
D5/D1	-		1.35	1.33	1.32	1.33	1.32	1.32	1.35
France³									
D9/D1	-	-	-	2.24	2.26	2.42	2.41	2.40	
D9/D5	-		-	1.53	1.53	1.53	1.56	1.58	-
D5/D1	-	-		1.46	1.47	1.58	1.54	1.52	-
Islande									
D9/D1	-		-		-	2.83	2.99	2.96	2.82
D9/D5	-			-	-	1.63	1.63	1.66	1.61
D5/D1	-	-			-	1.73	1.83	1.78	1.74
Luxembourg⁴									
D9/D1	-		-	2.41	2.36	2.39	2.47	2.44	2.42
D9/D5	-		-	1.49	1.46	1.47	1.49	1.48	1.44
D5/D1	-	-	-	1.62	1.61	1.63	1.66	1.64	1.68
Pays-Bas⁵									
D9/D1	2.34	2.33	2.33	2.33	2.38	2.35	2.39	2.38 ⁶	-
D9/D5	1.74	1.74	1.75	1.70	1.69	1.70	1.73	1.71	
D5/D1	1.34	1.34	1.33	1.37	1.41	1.38	1.38	1.39	-
Suède'									
Q3/Q1	1.31	1.28	1.29	1.30	1.29	1.36	1.31	1.31	1.34
Q3/Q2	1.18	1.15	1.16	1.14	1.15	1.18	1.18	1.18	1.20
Q2/Q1	1.11	1.11	1.12	1.13	1.13	1.16	1.12	1.11	1.11

1. D9 = neuvième décile ; D5 = médiane ; D1 = premier décile -- sauf pour la Suède = rapport interquartile.

2. Gouvernement central

3. Hors Postes et Télécommunications

4. Uniquement les fonctionnaires

5. Salariés à temps complet

6. Y compris le personnel militaire à partir de 1992

7. Gouvernement central

Sources :

Australie : "Employee Earnings and Hours", Australian Bureau of Statistics

Finlande : Registre du personnel

France : INSEE - Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique

Islande : Ministère des Finances

Luxembourg : Registre du personnel

Pays-Bas : "Statistiques de base sur les salaires et les effectifs gouvernementaux", Ministère de l'Intérieur

Suède : Statistics Sweden

de l'ensemble de la distribution des salaires. Néanmoins, sur l'ensemble de la période 1988-1992, les données tendent à montrer un léger accroissement de la dispersion globale.

Alors que les disparités des rémunérations du haut de l'échelle (mesurées par le rapport D9/D5) et celles du bas de l'échelle (D5/D1) sont comparables en France (pour l'année 1992), elles sont plus marquées dans le bas de l'échelle en Australie, en Islande et au Luxembourg (pour l'année 1993). Le phénomène inverse se constate en Finlande (pour l'année 1993) et aux Pays-Bas (pour l'année 1991) : la dispersion des hauts salaires par rapport à la médiane est supérieure à celle des bas salaires (toujours par rapport à la médiane).

Détermination des rémunérations et modification des règles d'allocation budgétaires

Certains pays expérimentent depuis quelques années, ou mettent actuellement en oeuvre, une modification du système des rémunérations dans le cadre d'une gestion décentralisée des budgets de fonctionnement du niveau central vers les agences ou départements. Sous une appellation commune, l'on voit de fait apparaître des pratiques différentes selon les pays, qui tiennent essentiellement aux divers modes d'intervention des pouvoirs publics dans l'évolution de la masse salariale, à l'existence ou non de la fixation d'une norme d'augmentation des rémunérations négociée centralement avec les principaux partenaires sociaux etc.

Le principe de ce processus de gestion budgétaire consiste à allouer à une agence ou un département un budget global de fonctionnement, sans distinguer (en principe) les coûts en personnel des autres coûts administratifs. Un tel système doit se concevoir comme un élément d'un processus d'ensemble visant à améliorer l'efficience et l'efficacité des services publics et non comme un instrument isolé au service d'une politique salariale particulière. L'Australie, le Royaume-Uni et la Suède ont mis en place des réformes dans le système de détermination des rémunérations dans le secteur public basées sur le principe de la décentralisation de la gestion des budgets de fonctionnement vers les agences ou départements. Ces trois exemples ont été retenus car ils diffèrent dans l'étendue des réformes mises en places, dans l'impact sur les rémunérations individuelles, dans les rôles respectifs des pouvoirs publics centraux et des syndicats etc.

Le service public australien ("Australian Public Service" APS) a connu d'importants changements structurels dès les années 1970. Durant les deux dernières décennies, de nombreuses agences gouvernementales ont acquis une relative autonomie de gestion dans le domaine des conditions de salaires et d'emplois. Une certaine souplesse budgétaire leur a été accordée en 1984, avec l'introduction de budgets de fonctionnement. Plus récemment, à la suite d'un accord entre l'Etat fédéral et les syndicats du secteur public en décembre 1992,

la négociation collective sur le lieu de travail a été introduite au sein du service public australien (*APS*). Toutefois, le principe des augmentations générales de salaires et un système de classification commun à l'ensemble des agents de l'*APS* sont maintenus. L'originalité de l'accord réside dans la constitution, au niveau de chaque agence, d'un fonds regroupant les économies générées par les gains de productivité. Ces gains de productivité sont répartis entre le ministère du budget et l'agence concernée. La part réservée à l'agence représente environ les deux tiers du montant total. Elle sert à financer les augmentations de salaires ou les améliorations des conditions de travail du personnel de l'agence. La part restante est affectée au niveau central. Elle finance un mécanisme de "rétrocession" de fonds auprès des agences qui n'ont pas négocié localement leurs rémunérations, ou qui ont accordé des hausses de faible ampleur. Ce mécanisme permet, dans son principe, d'assurer une relative équité des rémunérations au sein de l'*APS* et une application homogène du système de classification. Avant leur affectation définitive, ces fonds sont utilisés pour financer le coût des suppléments budgétaires temporaires occasionnés par les augmentations générales de salaires.

Le Royaume-Uni s'est également engagé dans un processus de décentralisation de la détermination des rémunérations. L'objectif principal de ces mesures est de promouvoir une gestion efficace au niveau du gouvernement central en contrôlant la masse salariale et les coûts administratifs tout en maintenant une pression à la baisse sur l'emploi public. D'une façon générale, le budget de fonctionnement inclut l'ensemble des coûts d'administration d'un département. Cependant, la décision finale d'inclure certaines dépenses dans le budget de fonctionnement dépend des circonstances particulières de gestion du département. Le contrôle des frais de fonctionnement reflète la volonté des ministres de réduire les coûts des administrations et la taille des services publics. De 1980 à 1985, le contrôle des coûts s'est exercé essentiellement à travers des réductions d'effectifs. Mais l'examen rétroactif des frais de fonctionnement faisait apparaître des hausses en termes réels en dépit du contrôle rigoureux des effectifs et des rémunérations. Les pouvoirs publics ont introduit en 1985 un contrôle des coûts de fonctionnement et en 1986-87, un plafonnement du budget de fonctionnement au niveau de chaque département.

Il est demandé à tous les départements de préparer un plan sur trois ans reflétant leur engagement de réaliser des améliorations d'efficience suffisantes pour couvrir l'effet des hausses de salaires et de prix. Au niveau de chaque département, des indicateurs de la masse salariale, qui représente plus de la moitié des frais de fonctionnement, doivent être agréés par le Trésor. Les chiffres définitifs sont publiés chaque année. Ils mentionnent par le détail tous les changements accordés et les dépassements aux limites imposées. Le volume des frais de fonctionnement pour l'année suivant un dépassement est normalement réduit du montant de ce dépassement. Outre l'examen et le contrôle des frais de fonctionnement, les organismes pour lesquels la fixation des rémunérations a été décentralisée doivent obtenir l'approbation du Trésor en ce qui concerne leur plan

de négociations salariales et tout projet de réforme de leur système de rémunérations.

En Suède, le système de négociation hautement centralisé a été formellement abandonné en 1989. Entre 1989 et 1993, des accords centraux ont toutefois été conclus en matière de salaires et de conditions d'emplois. Ils portaient, non plus sur les taux d'augmentation de rémunérations, mais sur le montant des fonds affectés aux rémunérations au niveau de chaque agence. Néanmoins un montant minimum d'augmentation générale de salaires était toujours prévu par l'accord central. Le volume de la masse salariale était négocié entre l'agence nationale des employeurs gouvernementaux (*National Agency for Government Employers - SAV*) et les syndicats du secteur public, en faisant référence aux conditions économiques générales. Dans chaque agence, une estimation de la masse salariale était effectuée sur la base de la rémunération moyenne, de l'âge, du sexe et des qualifications du personnel employé. Une partie des fonds négociés centralement était ensuite distribuée sous forme d'augmentation générale, la part restante étant répartie sous forme d'augmentations individuelles au cours de négociations locales (les responsables de chaque agence proposant des hausses de salaires individuelles pour chaque salarié). Cette procédure a été remplacée en Juin 1993 par un système de plafond. L'augmentation des fonds réservés aux rémunérations au sein de chaque agence n'est plus déterminée par voie de négociation collective. L'ensemble du budget de fonctionnement (incluant les frais de personnel et les autres frais administratifs) est désormais fixé globalement. Cependant, un montant minimum d'augmentation salariale demeure négocié centralement. D'autre part, les salariés financent une "cagnotte", les sommes ainsi collectées étant redistribuées entre les salariés en fonction des négociations collectives menées dans chaque agence.

Dans les trois cas présentés ci-dessus, la détermination des rémunérations n'est pas totalement décentralisée. L'ajustement des rémunérations ne se fait pas entièrement en fonction du marché car il existe toujours un niveau de régulation centralisé. Les pouvoirs publics continuent à exercer une influence sur l'évolution des rémunérations, soit par l'intervention au niveau de la masse salariale (Royaume-Uni), soit par la fixation d'augmentations générales au niveau central (Australie et Suède). La place faite à la négociation collective varie dans les trois pays. Un double niveau de négociation se développe en Australie et en Suède, alors qu'au Royaume-Uni, la négociation a lieu uniquement au niveau décentralisé. La question qui se pose alors est de savoir si le déplacement de la négociation collective vers le lieu de travail ne va pas provoquer un mouvement de dérive des rémunérations, en créant par exemple un phénomène d'entraînement des hausses d'une agence à l'autre - le mécanisme risquant d'être amplifié si une norme d'augmentation minimum est maintenue au niveau central.

Détermination des rémunérations et nouvelle gestion de l'emploi

La volonté de flexibiliser le marché du travail interne a conduit de nombreux gouvernements à repenser leur système de classification des emplois. Certains d'entre eux ont choisi de procéder à une refonte complète de la grille de classification. L'objectif est alors d'introduire un nouveau système de correspondance entre les postes et les rémunérations au sein du secteur public et d'établir des liens plus étroits avec les rémunérations du secteur privé. D'autres procèdent à des modifications ponctuelles du système en vigueur, soit par réduction du nombre de métiers existants, soit par revalorisation de certains métiers soumis à des pressions sur le marché du travail.

Réforme complète du système de classification

La Suède a procédé à la fin des années 1980 à une réforme complète de son système de classification des emplois du secteur public. En 1990, les grilles de salaires jusqu'alors en vigueur ont été abolies et remplacées par des taux de salaires individuels, obtenus à partir d'un nouveau système de classification des emplois. La nouvelle classification prend en compte la fonction et le degré de difficulté du poste. Elle s'est largement inspirée, dans son principe, de celle appliquée dans le secteur privé depuis 1950. Lors de l'instauration du nouveau système, l'objectif des pouvoirs publics était d'assurer une parfaite mobilité entre marchés du travail public et privé et de réduire les écarts de salaire existant entre les deux secteurs.

Un exemple plus récent est fourni par la Finlande qui a entrepris une réforme de même nature en 1993 au niveau du gouvernement central. Les pouvoirs publics ont entamé ce programme de réforme des classifications en établissant clairement que l'Etat "doit agir comme un employeur du secteur privé". Dans ses grands principes, la nouvelle politique en matière de détermination des rémunérations met l'accent sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacités et sur la motivation du personnel. Le système de rémunération doit se fonder sur l'équité, la flexibilité et la parité avec le marché du travail de l'ensemble de l'économie. Les rémunérations seront donc désormais basées sur le travail effectué et sur son prix. Le système définit trois composantes de la rémunération : a) une rémunération basée sur les critères requis pour chaque emploi ; b) une rémunération liée à la performance ; c) des primes de résultat global par unité de travail. Le principe d'une réforme du système de classification a fait l'objet d'un accord centralisé entre l'Etat et les syndicats. Chaque département ou agence a ensuite la charge d'organiser la réforme du système de classification et de définir un nouveau système et de nouvelles grilles de salaires au sein de sa propre organisation.

Modifications ponctuelles du système de classification

Les États-Unis ont entrepris une révision des grilles de classification, sans toutefois remettre en question les fondements du système. Les modifications vont dans deux directions : horizontalement, il s'agit de diminuer le nombre de métiers ; verticalement, l'objectif est d'élargir les plages de salaires à chaque niveau de la grille. L'OPM (Office of Personnel Management) et le NPR (National Performance Review) souhaiteraient tous deux accroître à la fois la mobilité verticale et la mobilité horizontale des agents. L'OMB (Office of Management and Budget), pour sa part, est préoccupé par le coût de telles mesures et s'oppose à des changements structurels importants. D'autres pays de l'OCDE sont actuellement confrontés au problème de la réduction du nombre des métiers dans la grille de classification, dans le but d'obtenir une plus grande souplesse dans la gestion des emplois. L'Italie, par exemple, souhaiterait accroître la mobilité et le déroulement de carrière au sein des métiers ou professions. La révision du système est ajournée dans certains d'entre eux, car elle pose le problème des coûts supplémentaires et rencontre l'opposition des salariés concernés.

La France a également procédé à des réaménagements de sa grille de salaire au cours des ces dernières années. En 1988, elle a adopté des mesures catégorielles statutaires pour améliorer le statut des enseignants et des infirmiers. Ces mesures catégorielles entraînent une augmentation du salaire de base pour ces métiers, indépendamment de toute mesure de revalorisation générale, du fait de la progression de leur position sur la grille indiciaire ou d'une amélioration de leur déroulement de carrière. En 1990, un accord a été négocié avec les partenaires sociaux afin de rénover l'ensemble de la grille des classifications et des rémunérations. Son application est échelonnée sur sept ans et prévoit diverses mesures de revalorisation des carrières et des salaires de base, notamment au bénéfice des agents les moins qualifiés (avec en particulier la suppression de la catégorie la plus basse). L'accord reconnaît par ailleurs l'évolution des technicités et des responsabilités nouvelles des emplois de la Fonction Publique. L'instauration d'une "nouvelle bonification indiciaire" (i.e. l'octroi de points supplémentaires pour un emploi nécessitant une qualification particulière) permet désormais de lier la rémunération à l'emploi et non plus au grade, dans le cadre d'une enveloppe budgétaire limitative. Afin d'éviter tout risque de généralisation de telles mesures et donc de dérapage de la masse salariale, il est important de bien définir les qualifications requises pour accéder aux emplois concernés.

La modification du système de classification peut être la conséquence de changements institutionnels. Au Royaume-Uni, la délégation de la gestion des budgets de fonctionnement vers les départements a eu des répercussions sur les hiérarchies salariales. Le Trésor, en association avec des consultants, met actuellement au point une méthode d'évaluation des emplois qu'il propose aux départements, agences et autres organismes publics. Toutefois, il ne s'agit pas pour les pouvoirs publics de procéder à une réforme des classifications. Les

développements dans ce domaine s'entendent comme faisant partie intégrante du système de délégation dans son ensemble.

Ces changements dans les systèmes de classification risquent, on l'a vu, d'entraîner des coûts salariaux supplémentaires. Dans les pays où ils ont été mis en oeuvre, il est prévu qu'ils soient financés par des gains d'efficience et de productivité. D'autre part, la mise en oeuvre de ces nouveaux systèmes est souvent associée à une réduction (ou une suppression) de la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération. Les sommes précédemment réservées à la rémunération à l'ancienneté sont dans certains cas allouées au financement des coûts supplémentaires. Lorsque le nouveau système est fondé sur la polyvalence, l'acquisition de nouvelles qualifications, l'élimination des cloisonnements et des obstacles à la progression des carrières, l'impact de l'ancienneté sur la rémunération se trouve considérablement réduit.

A l'issue de cette première partie, la question qui se pose est de savoir si la décentralisation des lieux de fixation des rémunérations, sous quelque forme que ce soit, comporte pour les pouvoirs publics un risque de perdre le contrôle de l'évolution de la masse salariale. En effet, une détermination des rémunérations centralisée permet de tenir compte des grands équilibres macro-économiques et des contraintes budgétaires définies par les pouvoirs publics. La décentralisation de la détermination des rémunérations favorise le phénomène de dérive salariale, qui se mesure par l'écart entre les salaires négociés (ou fixés) centralement et les rémunérations effectivement perçues par les salariés. Cette dérive est source d'inquiétude pour les pouvoirs publics car elle risque de compromettre toute politique de réduction des dépenses publiques. Même si certains pays ont axé l'essentiel de leur stratégie en matière de dépenses publiques et de politique salariale sur l'amélioration de l'efficacité et l'efficience dans le secteur public, ils ont jusqu'à présent maintenu une possibilité d'intervention sur le volume des salaires distribués au niveau décentralisé.

NOTES

1. Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, OCDE, juin **1994**.
2. Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, OCDE, juin **1994**.
3. Les tableaux sur l'emploi dans le secteur public sont présentés en annexe 4.
4. *Études Économiques -- Suède 1994*, p.122, OCDE **1994**.
5. *Études Économiques -- Australie 1994*, OCDE **1994**.

Partie 2

ANALYSE DES RÉMUNÉRATIONS INDIVIDUELLES

La prise en compte de la situation du marché de l'emploi dans la détermination des rémunérations dans le secteur public est une préoccupation qui s'est généralisée depuis la fin des années 1980 dans bon nombre de pays de l'OCDE. Les processus mis en oeuvre pour flexibiliser la fixation des rémunérations sont plus ou moins avancés selon les pays. Les pouvoirs publics ont à faire face à des pressions, à des intérêts, à des choix politiques parfois contradictoires. Ainsi certains gouvernements seront freinés dans leur volonté de flexibiliser les rémunérations par un souci d'équité, et veilleront à éviter les inégalités de rémunérations trop importantes entre les agents. Dans d'autres pays, un système de relations professionnelles centralisé pourra constituer un obstacle à une décentralisation, totale ou partielle, du lieu de détermination des rémunérations. Enfin, dans certains pays, les pouvoirs publics, tout en étant conscients de la nécessité de flexibiliser les rémunérations en fonction des pressions du marché du travail, souhaitent conserver la maîtrise de l'évolution de la masse salariale, qui représente dans cette optique un instrument de la politique macro-économique.

La volonté d'améliorer l'efficience et l'efficacité des services publics a aussi constitué dans bon nombre de pays le moteur des réformes en matière de gestion des ressources humaines. Dans ces conditions, l'organisation du secteur public en marché du travail à structure fermée ne peut répondre aux contraintes et exigences nouvelles des gouvernements. L'abandon progressif de ce type de fonctionnement témoigne de la volonté des pouvoirs publics de reproduire, dans une certaine mesure, les règles de fonctionnement du secteur privé. Ceci est particulièrement clair dans le domaine de la détermination des rémunérations quand les pouvoirs publics utilisent les instruments du secteur privé (par exemple avec la définition d'un nouveau système de classification prenant en compte les caractéristiques requises pour occuper un poste, ou avec l'introduction de primes individuelles). Néanmoins, l'organisation de l'emploi public en marché du travail à structure purement ouverte est rare. Dans la majorité des pays ayant introduit des réformes importantes en matière de gestion des ressources humaines, les pouvoirs publics ont conservé une possibilité d'intervention et de régulation de la gestion de l'emploi public.

La possibilité de différencier les rémunérations individuelles est couramment utilisée dans le secteur privé. Elle s'effectue au moyen du système de classification et/ou par l'utilisation de primes individualisées (en fonction du mérite, de la performance, du rendement etc.). En revanche, la possibilité de différencier les rémunérations en fonction des individus reste modérée dans le secteur public. Les grandes orientations stratégiques en matière de détermination des rémunérations dans le secteur public ont été analysées dans la première partie. On peut globalement distinguer quatre grands types de changements introduits dans le but de modifier la détermination des rémunérations: la modification de la règle d'allocation budgétaire (cas de la Suède, du Royaume-Uni, de l'Australie etc.); la révision du système de classification (Australie, Suède, Finlande etc.); la transformation du processus de négociation collective (Australie, Royaume-Uni); la modification de la méthode de fixation des rémunérations (États-Unis). Ces différentes options peuvent intervenir simultanément, et c'est d'ailleurs le cas des pays qui ont entrepris une réforme profonde du système de détermination des rémunérations.

L'analyse sur une période suffisamment longue de l'évolution de la rémunération individuelle d'un échantillon constant de salariés permet d'observer d'une part la modification des composantes de la rémunération de chacun d'entre eux, et d'autre part la modification de leur position hiérarchique au sein de l'échantillon. Le premier phénomène reflétera le type de mesures utilisées pour introduire une différenciation dans les rémunérations d'agents de catégories ou de groupes différents, mais aussi entre les salariés occupant le même emploi. Le second phénomène sera le résultat de la prise en compte des pressions sur le marché du travail pour certaines catégories ou certains groupes particuliers.

L'évolution des composantes de la rémunération individuelle

Prédominance du salaire de base

La composition de la rémunération individuelle des métiers sélectionnés dans l'échantillon varie fortement d'un pays à l'autre (tableau n°7). Au Canada, aux États-Unis, en Islande, en Suisse et en Suède, la rémunération totale est entièrement déterminée par le salaire de base. Si l'on peut dire que le Canada, l'Islande et la Suisse offrent l'exemple d'un marché du travail à structure relativement fermée il n'en est pas de même pour les États-Unis et pour la Suède. Aux États-Unis (cf. Partie 1 : La prise en compte des marchés locaux de l'emploi) les pouvoirs publics ont introduit une réforme du processus de fixation des rémunérations afin de prendre en compte les pressions s'exerçant sur les marchés du travail locaux. L'homogénéité du système est garantie par une grille de classification unique (cf. encadré n°2). Toutefois l'élargissement des plages catégorielles décidé au début des années 1990 a permis d'introduire une certaine souplesse dans le classement des agents.

La détermination des rémunérations en Suède suit un processus original. Sur les dix-neuf pays présentés, il est le seul à fournir l'exemple d'un fonctionnement du marché du travail véritablement ouvert, avec toutefois la réserve de l'intervention du gouvernement dans la fixation du taux d'évolution des rémunérations des agents de l'Etat. Les niveaux de rémunérations sont déterminés individuellement, par référence à ceux pratiqués dans le secteur privé. Il n'existe pas de barème de salaires. Le système en vigueur nécessite de disposer d'un appareil statistique sophistiqué permettant d'établir des points de référence entre la grille de classification des emplois du secteur public et le niveau des rémunérations pratiquées. Des informations collectées à partir des registres du personnel indiquent la distribution des niveaux de rémunérations pour chaque emploi. Ainsi le niveau de rémunération d'un nouvel arrivant est fourni, en fonction de son classement dans la grille de classification, par le niveau de rémunération effectif pratiqué pour les agents effectuant le même type d'emploi dans le secteur public.

En Australie, le gouvernement fédéral a révisé son système de classification des emplois entre 1987 et 1989. Le principal objectif de cette réforme était d'instaurer une structure de classification éliminant les cloisonnements et les obstacles à la progression des salariés tout en encourageant l'acquisition de nouvelles qualifications et la polyvalence. En 1991, l'élargissement des catégories dans la grille de classification a permis un surcroît de souplesse dans la gestion des emplois. De ce fait, la prise en compte des spécificités personnelles des agents ne se fait pas par l'attribution de primes mais dépend de leur affectation dans la grille de classement. On constate néanmoins (tableau n°7) que les métiers n° 6 et 9 (contrôleur des impôts et cadre administratif) perçoivent une prime pour travaux spéciaux dont le montant est fixé annuellement et une prime de performance. Les nouvelles procédures de partage des gains de productivité collective auront probablement un effet sur la composition des rémunérations individuelles dans le futur. Les gains de productivité ne peuvent pas pour l'instant faire l'objet d'une évaluation; de plus ces nouvelles procédures ne constituent pas une situation généralisée, dans la mesure où leur mise en place a rencontré des difficultés d'application dans certaines agences gouvernementales.

Encadré n°2

La détermination des rémunérations individuelles des métiers de l'échantillon

Australie

1. Système commun à l'ensemble des agents de l'administration fédérale
2. Dans la grande majorité des cas, le salaire de base constitue la totalité de la rémunération; il est déterminé par un barème.
3. Une prime de performance est prévue pour les métiers n°6 (contrôleur des impôts) et n°9 (cadre administratif).
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le métier considéré varie de trois ans pour les standardistes et secrétaires à sept ans pour les infirmiers et 10 ans dans l'enseignement; augmentations annuelles non automatiques (basées sur l'appréciation).

Autriche

1. Système commun à l'ensemble des agents de l'administration fédérale.
2. Le salaire de base constitue 80 à 90 pour cent de la rémunération totale dans la majorité des cas.
3. Existence de primes garanties: a) pour les emplois administratifs; b) prime de fonction pour les métiers de la santé (n°3 et 4), les agents de police (n°5) et les hauts fonctionnaires (n° 10); c) pour tous les métiers, quand l'agent atteint, en fin de carrière, l'échelon maximum, sans possibilité de progresser.
4. L'ancienneté dans un même poste peut être supérieure à 30 ans.

Canada

1. Système commun à l'ensemble du gouvernement fédéral; des taux régionaux peuvent s'appliquer à certains groupes d'emplois.
2. Le salaire de base constitue 100 pour cent de la rémunération totale.
3. ~~Pas~~ de primes garanties ou individuelles.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans un même poste est généralement de quatre ans; augmentations annuelles non automatiques (basées sur l'appréciation).

Danemark

1. Système commun à l'ensemble du secteur public.
2. Le salaire de base constitue plus de 99 pour cent de la rémunération totale.
3. Existence d'une prime individuelle versée sur la base de l'appréciation personnelle de chaque salarié.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste varie de huit ans pour le métier n° 1 (standardiste) à 14 ans pour le métier n° 4 (infirmier) et 28 ans pour le métier n°5 (agent de police).

Finlande

1. Système commun à l'ensemble des agents au niveau central (en cours de modification).
2. Le salaire de base représente de 65 à 90 pour cent de la rémunération totale selon les métiers.
3. Existence de primes garanties (incluant la prime d'ancienneté) et de primes individuelles destinées à rémunérer des conditions de travail particulières.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans un même poste est de dix-huit ans (en cours de modification).

France

1. Système commun à l'ensemble des agents du secteur public
2. Le salaire de base représente 75 à plus de 95 pour cent de la rémunération totale selon les métiers.
3. Existence d'une prime garantie (indemnité de résidence) et de primes individuelles (primes liées au poste occupé, primes de rendement, de technicité etc.); prime de début de carrière pour les infirmiers et pour les enseignants du second degré.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans un même poste est d'environ trente ans; progression automatique.

Allemagne

1. Système commun à l'ensemble des fonctionnaires; un système très proche s'applique aux agents contractuels employés et ouvriers.
2. Le salaire de base représente de 70 à 90 pour cent de la rémunération totale selon les métiers.
3. Existence de primes garanties (indemnités du coût de la vie et prime générale), d'une prime individuelle pour le métier n°5 (agent de police) et d'un treizième mois inclus dans la rémunération totale.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste est de vingt ans; augmentation automatique tous les deux ans.

Grèce

1. Système commun à tous les fonctionnaires permanents.
2. Le salaire de base représente environ 20 pour cent de la rémunération totale.
3. Les primes régulières représentent environ 80 pour cent de la rémunération totale. Elles incluent : les allocations **pour** temps de travail accompli, les indemnités différentielles et allocations spéciales, et l'indexation automatique des salaires. Ce système a été supprimé en 1990, mais a encore un effet sur les augmentations salariales portant sur 1990-94.

Islande

1. Système commun à l'ensemble des agents du secteur public.
2. Le salaire de base représente 100 pour cent de la rémunération totale pour les métiers de l'échantillon en 1993.
3. Voir ci-dessus.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans un même poste est de 18 ans ; progression automatique basée sur l'ancienneté tous les 3 à 5 ans, en fonction des accords.

Irlande

1. Systèmes distincts pour les différents groupes (administration centrale, police, enseignement etc.).
2. Le salaire de base représente 100 pour cent de la rémunération totale dans la majorité des cas.
3. Existence de primes garanties dans la police (prime d'uniforme, de logement) et dans l'enseignement (en fonction des diplômes).
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste varie de 5 ans pour le métier n° 10 (haut fonctionnaire) à 11 ans pour le métier n°2 (secrétaire) et à 26 ans pour les métiers 7 et 8 (enseignement).

Italie

1. Système commun à l'ensemble des sous-secteurs couvert par la loi cadre sur la négociation collective.
2. Le salaire de base représente de 35 à 65 pour cent de la rémunération totale.
3. Existence d'une prime garantie (indemnité de compensation spéciale liée au coût de la vie) et de primes individuelles (primes accessoires liées au poste de travail).
4. Augmentation automatique de la rémunération en fonction de l'ancienneté.

Luxembourg

1. Système commun à l'ensemble des agents de l'administration générale.
2. Le salaire de base représente de 80 à 100 pour cent de la rémunération totale.
3. Existence de primes garanties (sauf pour le cadre administratif et le haut fonctionnaire).
4. Augmentation automatique de la rémunération en fonction de l'ancienneté.

Pays-Bas

1. Systèmes distincts en fonction des secteurs d'activité.
2. Le salaire de base représente de 93 à 100 pour cent de la rémunération totale selon les métiers; il inclut une prime de vacances.
3. Existence de primes garanties (prime de compensation partielle des sommes payées par le salarié au titre de l'assurance maladie privée) dans certains secteurs (ministères, justice, éducation et science); la pratique des primes individuelles est peu utilisée.
4. Augmentation annuelle en fonction de l'ancienneté non automatique (basée sur l'appréciation).

Portugal

1. Système mis en place en 1988 (en remplacement d'un barème unique), prévoyant des grilles salariales distinctes pour l'administration (santé et enseignement) pour la police et les forces armées.
2. Le salaire de base représente 100 pour cent de la rémunération (à l'exception du métier n°5 dans l'échantillon).
3. Existence de prime pour travaux spécifiques.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste varie de 21 ans à 35 ans.

Espagne

1. Système commun à l'ensemble des fonctionnaires; pour les agents contractuels et les ouvriers, des barèmes sont déterminés dans chaque département.
2. Le salaire de base représente de 30 à 100 pour cent de la rémunération totale en fonction des métiers.
3. Existence de primes garanties (prime d'affection liée au poste) et de primes individuelles (prime de productivité).
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste varie de 10 ans à 15 ans; progression automatique tous les trois ans.

Royaume-Uni

1. Divers systèmes, en fonction des catégories d'emploi et des secteurs.
2. Le salaire de base représente 100 pour cent de la rémunération totale (à l'exception du métier n° 5).
3. Existence de primes garanties (prime de résidence) pour le métier n°5 (agent) et d'une prime individuelle (prime d'incitation) pour l'enseignant du second degré; des primes individuelles existent pour d'autres métiers, mais n'ont pu être évaluées.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste varie de 6 à 15 ans (estimation faite sur la base d'une progression moyenne à la performance); progression annuelle à l'ancienneté non automatique (liée à la performance).

Suède

1. Système commun à l'ensemble du gouvernement central, déterminant des niveaux de rémunérations individuels.
2. Le salaire de base constitue 100 pour cent de la rémunération totale.
3. Pas de primes individuelles ni collectives.
4. Progression à l'ancienneté non automatique (basée sur l'appréciation).

Suisse

1. Système uniforme dans l'administration fédérale.
2. Le salaire de base constitue 100 pour cent de la rémunération totale.
3. Pas de primes garanties ni individuelles.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste varie de 4 à 14 ans; progression annuelle à l'ancienneté automatique.

États-Unis

1. Plusieurs systèmes au niveau de l'administration fédérale; le Barème Général (GS) et le "Performance Management Recognition System" (PMRS) couvrent la presque totalité des agents fédéraux.
2. Le salaire de base constitue 100 pour cent de la rémunération totale.
3. Pas de primes garanties ni individuelles.
4. Le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans le même poste est de 18 ans (excepté pour les hauts fonctionnaires); progression à l'ancienneté non automatique (basée sur l'appréciation).

Tableau 7. Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Australie*						Autriche				Danemark*			
	1991			1994			1985		1993		1985		1993	
	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	SB	PR	SB	PI	SB	PI
1. Standardiste														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	87.6	12.4	88.5	11.5	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	90.3	9.7	90.7	9.3	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	93.3	6.7	93.5	6.5	100.0	0.0	99.2	0.8
2. Secrétaire														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	88.2	11.8	89.0	11.0	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	91.5	8.5	91.8	8.2	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	85.8	14.2	86.2	13.8	100.0	0.0	99.2	0.8
3. Aide-soignant														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	88.7	11.3	91.7	8.3	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	89.5	10.5	92.5	7.5	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	92.8	7.2	89.7	10.3	100.0	0.0	99.2	0.8
4. Infirmier en soins généraux														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	76.8	23.2	82.5	17.5	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	81.6	18.4	86.0	14.0	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	78.8	21.2	83.6	16.4	100.0	0.0	99.2	0.8
5. Agent de police														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	84.4	15.6	81.4	18.6	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	75.3	24.7	69.5	30.5	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	70.7	29.3	68.8	31.2	100.0	0.0	99.2	0.8

Pour le Canada, l'Islande, la Suisse et les Etats-Unis, le salaire de base est égal à la rémunération totale.
 Pour la Suède, la décomposition de la rémunération totale entre salaire de base et primes ne s'applique pas au système en vigueur.

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Australie'						Autriche				Danemark'			
	1991			1994			1985		1993		1985		1993	
	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	SB	PR	SB	PI	SB	PI
6. Contrôleur des impôts														
1 an d'ancienneté	96.8	0.0	3.2	94.9	2.1	3.0	88.2	11.8	89.0	11.0	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière							91.5	8.5	91.8	8.2	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière							92.1	7.9	92.2	7.8	100.0	0.0	99.2	0.8
7. Instituteur														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	94.0	6.0	94.5	5.5	100.0	0.0	99.2	0.8
8. Professeur d'enseignement du second degré														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0					100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0					100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0					100.0	0.0	99.2	0.8
9. Cadre administratif														
1 an d'ancienneté	86.0	0.0	14.0	84.4	2.6	13.0	91.9	8.1	92.2	7.8	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière	87.0	0.0	13.0	85.4	2.4	12.2	95.6	4.4	95.7	4.3	100.0	0.0	99.2	0.8
fin de carrière							90.0	10.0	90.1	9.9	100.0	0.0	99.2	0.8
10. Haut fonctionnaire														
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	93.2	0.0	6.8	91.9	8.1	92.2	7.8	100.0	0.0	99.2	0.8
milieu de carrière							75.9	24.1	76.2	23.8				
fin de carrière							75.4	24.6	75.6	24.4				

SB = Salaire de base ; PR = Primes régulières ; PI = Primes individuelles

SB + PR + PI = 100 %

1. Administration fédérale australienne, sauf pour les métiers 3, 4, 5, 7 et 8 = Etats

2. Copenhague

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Finlande ³						France ⁴						Allemagne ⁶					
	1985			1993			1985			1993 ⁵			1985			1993		
	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI
1. Standardiste																		
1 an d'ancienneté	84.2	14.4	1.4	86.7	10.3	3.0	96.3	3.7	0.0	96.4	3.6	0.0	67.5	32.5	0.0	66.0	34.0	0.0
milieu de carrière	77.0	22.2	0.8	78.2	21.7	0.1	96.7	3.3	0.0	96.9	3.1	0.0	71.7	28.3	0.0	69.7	30.3	0.0
fin de carrière	65.1	31.5	3.4	72.9	27.1	0.0	96.9	3.1	0.0	97.1	2.9	0.0	74.2	25.8	0.0	72.3	27.7	0.0
2. Secrétaire																		
1 an d'ancienneté	87.0	12.8	0.2	87.6	12.3	0.1	96.5	3.5	0.0	96.6	3.4	0.0	67.5	32.5	0.0	66.0	34.0	0.0
milieu de carrière	76.0	22.0	2.0	79.4	20.2	0.4	97.0	3.0	0.0	97.1	2.9	0.0	71.7	28.3	0.0	69.7	30.3	0.0
fin de carrière	66.6	30.9	2.5	71.9	27.6	0.5	97.1	2.9	0.0	97.1	2.9	0.0	74.2	25.8	0.0	72.3	27.7	0.0
3. Aide-soignant																		
1 an d'ancienneté	77.2	6.2	16.6	74.4	6.7	18.9	78.3	2.8	18.9	75.9	2.8	21.3	69.2	30.8	0.0	67.7	32.3	0.0
milieu de carrière	70.3	15.0	14.7	68.8	13.8	17.4	78.6	2.6	18.8	75.9	2.8	21.3	72.4	27.6	0.0	71.0	29.0	0.0
fin de carrière				63.8	20.5	15.7	-	-	-				74.7	25.3	0.0	72.9	27.1	0.0
4. Infirmier en soins généraux																		
1 an d'ancienneté	79.3	6.3	14.3	76.4	7.3	16.3	86.7	2.9	10.4	78.9	2.6	18.5	71.2	28.8	0.0	71.9	28.1	0.0
milieu de carrière	72.0	15.4	12.6	71.0	14.5	14.5	86.9	2.6	10.5	80.7	2.4	16.9	75.3	24.7	0.0	75.9	24.1	0.0
fin de carrière				66.0	21.4	12.6	-	-	-				77.7	22.3	0.0	78.0	22.0	0.0
5. Agent de police																		
1 an d'ancienneté	74.9	11.4	13.8	71.5	18.9	9.5	78.6	2.7	18.8	70.9	2.4	26.8	67.6	27.3	5.1	66.8	26.1	7.1
milieu de carrière	63.7	18.8	17.4	65.0	15.2	19.8	79.5	2.4	18.1	73.7	2.2	24.1	72.0	23.6	4.4	71.3	22.6	6.1
fin de carrière	56.3	26.0	17.8	58.7	23.6	17.7	79.7	2.4	17.9	75.5	2.3	22.3	74.6	21.4	4.0	73.7	20.7	5.6

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Finlande ³						France ⁴						Allemagne ⁶					
	1985			1993			1985			1993 ⁵			1985			1993		
	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	PI
6. Contrôleur des impôts																		
1 an d'ancienneté	87.6	12.1	0.3	89.9	10.1	0.0	82.4	2.7	14.8	82.6	2.5	14.9	75.2	24.8	0.0	74.1	25.9	0.0
milieu de carrière	78.3	21.6	0.1	80.7	19.3	0.0	82.6	2.5	14.9	83.5	2.4	14.1	77.9	22.1	0.0	76.9	23.1	0.0
fin de carrière	69.0	30.5	0.5	72.8	27.1	0.1	82.6	2.5	14.9	82.6	2.5	14.9	80.1	19.9	0.0	79.2	20.8	0.0
7. Instituteur																		
1 an d'ancienneté	-	-	-	69.8	18.6	11.6	97.1	2.9	0.0	97.1	2.9	0.0	81.6	18.4	0.0	80.3	19.7	0.0
milieu de carrière	-	-	-	65.3	24.4	10.3	97.1	2.9	0.0	96.8	3.2	0.0	84.2	15.8	0.0	83.1	16.9	0.0
fin de carrière	-	-	-	60.6	30.0	9.4	97.1	2.9	0.0	97.1	2.9	0.0	85.8	14.2	0.0	84.7	15.3	0.0
8. Professeur d'enseignement du second degré																		
1 an d'ancienneté	86.9	12.9	0.1	64.2	28.0	7.8	96.9	2.9	0.2	77.0	2.3	20.7	82.2	17.8	0.0	81.1	18.9	0.0
milieu de carrière	77.8	22.1	0.1	58.7	34.3	6.9	96.4	3.4	0.2	89.7	2.8	7.5	84.1	15.9	0.0	83.1	16.9	0.0
fin de carrière	70.1	29.5	0.4	53.9	39.9	6.2	96.4	3.5	0.1	91.9	2.8	5.3	85.6	14.4	0.0	84.7	15.3	0.0
9. Cadre administratif																		
1 an d'ancienneté	88.4	11.4	0.2	87.6	12.3	0.1	76.6	2.3	21.1	76.7	2.3	21.0	83.2	16.8	0.0	82.2	17.8	0.0
milieu de carrière	78.5	21.5	0.0	79.3	20.4	0.3	77.3	2.3	20.4	77.4	2.3	20.3	85.4	14.6	0.0	84.5	15.5	0.0
fin de carrière	69.4	30.6	0.0	73.7	25.9	0.4	77.8	2.3	19.9	77.8	2.3	19.9	87.1	12.9	0.0	86.2	13.8	0.0
10. Haut fonctionnaire																		
1 an d'ancienneté	87.5	12.5	0.0	91.0	9.0	0.0	76.0	2.3	21.7	77.2	2.3	20.5	88.8	11.2	0.0	88.0	12.0	0.0
milieu de carrière	77.8	22.2	0.0	80.1	19.9	0.0	76.9	2.3	20.8	76.9	2.3	20.8	89.1	10.9	0.0	88.4	11.6	0.0
fin de carrière	70.3	29.7	0.0	72.6	27.4	0.0	78.3	2.3	19.3	78.3	2.3	19.3	89.8	10.2	0.0	89.1	10.9	0.0

3. Gouvernement central pour les métiers 1, 2, 5, 6, 9, 10 ; gouvernement local pour les métiers 3, 4, 7, 8.

4. Métier 1 = Ministère de l'Équipement, métiers 2, 9, 10 = Ministère de l'Économie.

5. 1993 sauf pour les métiers 3 et 4 = 1990

6. La rémunération totale inclut un treizième mois ; métiers 9 et 10 = "Military District Office"

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Grèce			Irlande ⁷				Italie ⁸		
	1994			1985		1993		1992 ⁹		
	SB	PR	PI	SB	PR	SB	PR	SB	PR	PI
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	20.6	79.4	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	34.7	46.6	18.7
milieu de carrière	19.4	80.6	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	37.7	44.5	17.8
fin de carrière	19.8	80.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	40.4	42.5	17.1
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	20.6	79.4	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	36.4	44.1	19.5
milieu de carrière	19.4	80.6	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	41.9	40.3	17.8
fin de carrière	19.8	80.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	46.5	37.1	16.4
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	20.6	79.4	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	35.5	41.3	23.1
milieu de carrière	19.4	80.6	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	40.1	38.4	21.5
fin de carrière	19.8	80.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	44.2	35.8	20.0
4. Infirmier en soins généraux										
1 an d'ancienneté	21.4	73.8	4.8	100.0	0.0	100.0	0.0	35.7	37.8	26.5
milieu de carrière	20.1	76.2	3.8	100.0	0.0	100.0	0.0	38.6	36.1	25.3
fin de carrière	20.5	76.4	3.1	100.0	0.0	100.0	0.0	41.2	34.6	24.2
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté				85.9	14.1	88.3	11.7	32.4	37.6	30.0
milieu de carrière				89.2	10.8	91.0	9.0	35.1	33.6	31.3
fin de carrière				90.4	9.6	92.0	8.0	37.6	31.1	31.3

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Grèce			Irlande ⁷				Italie ⁸		
	1994			1985		1993		1992 ⁹		
	SB	PR	PI	SB	PR	SB	PR	SB	PR	PI
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté				100.0	0.0	100.0	0.0	45.6	32.5	21.9
milieu de carrière				100.0	0.0	100.0	0.0	54.0	27.5	18.5
fin de carrière				100.0	0.0	100.0	0.0	60.2	23.8	16.0
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	19.7	69.6	10.7	94.6	5.4	94.6	5.4	49.6	49.6	0.8
milieu de carrière	18.8	72.6	8.6	96.3	3.7	96.4	3.6	60.4	38.9	0.7
fin de carrière	19.7	73.4	6.9	96.8	3.2	97.0	3.0	66.2	33.2	0.6
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté				93.7	6.3	93.0	7.0	52.7	46.0	1.3
milieu de carrière				95.2	4.8	95.2	4.8	60.5	38.5	1.0
fin de carrière				95.8	4.2	96.1	3.9	71.2	28.0	0.8
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	22.1	77.9	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	34.6	26.0	39.3
milieu de carrière	20.6	79.4	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	41.1	23.4	35.5
fin de carrière	21.2	78.8	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	46.4	21.3	32.3
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté				100.0	0.0	100.0	0.0	55.6	27.0	17.4
milieu de carrière				100.0	0.0	100.0	0.0	64.1	21.8	14.1
fin de carrière				100.0	0.0	100.0	0.0	65.1	21.2	13.7

7. Métier 1 = Dublin; métier 3 = hors Dublin

8. Métiers 1, 2, 9 = Administration centrale.

9. Seule l'année 1992 est disponible.

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Luxembourg				Pa: -Bas				Portugal	
	1985		1993		1985		1993		1994 ¹⁰	
	SB	PR	SB	PR	SB	PR	SB	PR	SB	PR
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	93.4	6.6	96.3	3.7	93.0	7.0	100.0	0.0
milieu de camere	100.0	0.0	95.4	4.6	96.7	3.3	94.0	6.0	100.0	0.0
fin de camère	100.0	0.0	95.7	4.3	97.0	3.0	94.8	5.2	100.0	0.0
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	91.4	8.6	96.4	3.6	93.2	6.8	100.0	0.0
milieu de camère	100.0	0.0	94.4	5.6	96.7	3.3	94.4	5.6	100.0	0.0
fin de camère	100.0	0.0	95.6	4.4	97.1	2.9	95.1	4.9	100.0	0.0
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	80.8	19.2	74.1	25.9	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
milieu de camere	87.1	12.9	81.7	18.3	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
fin de camère	87.9	12.1	82.6	17.4	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
4. Infirmier en soin généraux										
1 an d'ancienneté	84.0	16.0	78.5	21.5	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
milieu de camere	89.7	10.3	84.2	15.8	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
fin de camère	90.9	9.1	87.2	12.8	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté	77.2	22.8	79.2	20.8	100.0	0.0	100.0	0.0	87.3	12.7
milieu de camère	84.8	15.2	86.4	13.6	100.0	0.0	100.0	0.0	87.3	12.7
fin de camère	88.6	11.4	89.6	10.4	100.0	0.0	100.0	0.0	87.3	12.7

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Luxembourg				Pays-Bas				Portugal	
	1985		1993		1985		1993		1994 ¹⁰	
	SB	PR	SB	PR	SB	PR	SB	PR	SB	PR
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	93.4	6.6	96.8	3.2	94.5	5.5	100.0	0.0
milieu de carrière	100.0	0.0	87.5	12.5	97.3	2.7	95.0	5.0	100.0	0.0
fin de carrière	100.0	0.0	89.0	11.0	97.6	2.4	95.0	5.0	100.0	0.0
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	92.4	7.6	93.5	6.5	97.4	2.6	94.9	5.1	100.0	0.0
milieu de carrière	94.8	5.2	93.0	7.0	97.8	2.2	95.7	4.3	100.0	0.0
fin de carrière	92.8	7.2	93.6	6.4	97.9	2.1	96.4	3.6	100.0	0.0
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	100.0	0.0	97.6	2.4	95.9	4.1	100.0	0.0
milieu de carrière	98.6	1.4	98.7	1.3	97.6	2.4	96.4	3.6	100.0	0.0
fin de carrière	98.8	1.2	99.0	1.0	98.1	1.9	96.8	3.2	100.0	0.0
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	100.0	0.0	97.7	2.3	96.2	3.8	100.0	0.0
milieu de carrière	100.0	0.0	100.0	0.0	97.8	2.2	96.9	3.1	100.0	0.0
fin de carrière	100.0	0.0	100.0	0.0	98.0	2.0	96.9	3.1	100.0	0.0
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	100.0	0.0	98.1	1.9	96.6	3.4	100.0	0.0
milieu de carrière	100.0	0.0	100.0	0.0	98.0	2.0	96.8	3.2	100.0	0.0
fin de carrière	100.0	0.0	100.0	0.0	98.2	1.8	97.2	2.8	100.0	0.0

10. Seule l'année 1994 est disponible

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Espagne''						Royaume-Uni''					
	1985			1993			1985		1993			
	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	SB	PR	PI	
1. Standardiste												
1 an d'ancienneté	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
2. Secrétaire												
1 an d'ancienneté	52.4	33.1	14.5	44.8	37.5	17.8	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	53.3	31.4	15.3	44.0	37.3	18.7	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	56.1	29.5	14.4	46.9	35.4	17.8	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
3. Aide-soignant												
1 an d'ancienneté	57.2	42.8	0.0	67.0	33.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	61.0	39.0	0.0	71.1	28.9	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	63.3	36.7	0.0	73.4	26.6	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
4. Infirmier en soins												
1 an d'ancienneté	73.1	26.9	0.0	69.8	30.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	78.0	22.0	0.0	74.3	25.7	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	80.5	19.5	0.0	76.8	23.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
5. Agent de police												
1 an d'ancienneté	59.5	40.5	0.0	49.0	51.0	0.0	81.1	18.9	80.3	19.7	0.0	
milieu de carrière	53.9	32.8	13.3	50.2	49.8	0.0	85.4	14.6	84.8	15.2	0.0	
fin de carrière	57.6	30.2	12.2	53.1	46.9	0.0	87.0	13.0	86.4	13.6	0.0	

Tableau 7. (suite) Composantes de la rémunération en % de la rémunération totale

	Espagne ¹¹						Royaume-Uni ¹²					
	1985			1993			1985		1993			
	SB	PR	PI	SB	PR	PI	SB	PR	SB	PR	PI	
6. Contrôleur des impôts												
1 an d'ancienneté	51.1	33.8	15.1	58.9	31.1	10.1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	56.8	29.9	13.4	50.3	40.9	8.7	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	58.3	29.8	12.0	50.2	41.7	8.1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
7. Instituteur												
1 an d'ancienneté	67.4	32.6	0.0	56.3	43.7	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	72.0	28.0	0.0	53.8	45.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	74.6	25.4	0.0	60.1	39.9	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
8. Professeur d'enseignement du second degré												
1 an d'ancienneté	66.6	33.4	0.0	61.2	38.8	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	72.2	27.8	0.0	59.9	40.1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	75.2	24.8	0.0	65.1	34.9	0.0	100.0	0.0	93.1	0.0	6.9	
9. Cadre administratif												
1 an d'ancienneté	57.3	42.7	0.0	55.4	4.6	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	50.1	33.8	16.0	48.6	42.1	9.3	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	50.4	33.7	15.9	43.6	46.5	9.9	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
10. Haut fonctionnaire												
1 an d'ancienneté	44.7	37.5	17.8	40.9	47.8	11.3	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
milieu de carrière	50.1	33.8	16.1	45.1	45.0	9.9	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
fin de carrière	53.4	31.6	15.0	47.8	43.1	9.1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	

11. Métiers 1, 2, 9, 10 = Administration centrale.

12. Métiers 1, 2, 9, 10 = HM Treasury.

La pratique des primes garanties

Dans certains pays, une différenciation dans la rémunération totale par rapport au salaire de base s'effectue au moyen de primes garanties. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'un supplément de salaire qui leur est accordé sur la base de critères communs tels la catégorie, le métier exercé, la localité ou encore l'âge. Il s'agit en France d'une indemnité de résidence proportionnelle au salaire de base dont bénéficient tous les agents. En Irlande des primes d'uniforme et de logement sont versées dans la police; dans l'enseignement une prime permet de prendre en compte les diplômes. Des primes garanties d'un montant variable selon les métiers sont prévues au Luxembourg; seuls les deux niveaux de cadres n'en bénéficient pas. Aux Pays-Bas une prime vise à compenser partiellement les sommes payées par le salarié au titre de l'assurance maladie privée. L'allocation de cette prime dépend du secteur d'emploi de l'agent. Le personnel des ministères de la justice, de l'éducation et des sciences perçoivent cette prime liée à l'assurance maladie privée. Dans d'autres secteurs, les agents ne sont pas dédommages de la sorte, car ils ne bénéficient **pas** d'une assurance maladie privée. Dans ces secteurs, s'applique une assurance maladie commune, financée en partie par l'employeur et en partie par le salarié. Les métiers de la police et de la santé ont donc une assurance maladie propre à leur secteur. Enfin au Portugal une prime de fonction est accordée à l'agent de police.

La pratique des primes garanties est importante en Autriche. Elles correspondent à des primes de fonction de l'ordre de 10 pour cent pour les emplois administratifs. Leur proportion dans la rémunération totale est supérieure pour les infirmiers alors que les enseignants du premier degré n'en bénéficient pas. En Finlande, il s'agit de primes fixes et garanties mensuellement, obtenues après accord collectif. Ce type de primes, dont la plus commune est la prime d'ancienneté, se rencontrent surtout auprès des agents exerçant en administration centrale. Toutefois, les enseignants du second degré, qui dépendent des autorités locales, bénéficient en 1993 du plus fort taux de primes garanties alors que ce dernier était comparable à celui des autres métiers en 1985. En Allemagne, les primes garanties sont proportionnellement plus importantes pour les catégories les moins rémunérées de l'échantillon; elles correspondent pour l'essentiel à une indemnité du coût de la vie, dont le montant varie peu en fonction du salaire de base. De même en Italie, la part des primes garanties représente de 40 à près de 50 pour cent de la rémunération totale pour les emplois les moins rémunérés de l'échantillon et diminue de moitié pour les cadres. Ces primes comprennent une indemnité de compensation spéciale, destinée à compenser la hausse du coût de la vie, indépendamment des mesures d'augmentation générale négociées. La réforme du processus de détermination des rémunérations entreprise en 1993 vise à réduire la part de l'indexation automatique dans la fixation des niveaux de salaires. Les primes dites accessoires sont aussi considérées comme des primes garanties. Elles sont liées au poste de travail et non à l'individu. Elles ne sont pas distribuées individuellement, mais collectivement après négociation avec les

syndicats. Ce type de prime a été en fait détourné de son objectif initial, qui était de rémunérer individuellement les salariés, pour être distribué de façon égalitaire à tous les salariés appartenant au même niveau au sein d'un même sous-secteur fonctionnel.

En Espagne, une partie non négligeable de la rémunération correspond à une prime d'affectation, fixe et périodique, attribuée en fonction du poste de travail. Une allocation spéciale rétribue le cas échéant des exigences techniques particulières liées à un poste de travail donné. Cela explique la part importante (de l'ordre de 30 à plus de 50 pour cent en 1993) occupée par les primes dites garanties qui regroupent ces deux allocations. Ce système permet de différencier les niveaux de rémunérations en fonction du poste occupé, alors que le salaire de base est identique.

Les primes individuelles

La pratique des primes individuelles comme moyen de flexibiliser les rémunérations ne rencontre pas dans les pays de l'OCDE le succès auquel on pourrait s'attendre, compte tenu de la volonté des pays de réduire les rigidités sur le marché de l'emploi public, d'améliorer l'efficacité et l'efficacités des services. On l'a vu, certains pays (l'Australie, la Suède) ont adopté d'autres moyens pour flexibiliser les rémunérations dans le secteur public. Néanmoins, ce type de prime est bien développé en Espagne, en Finlande, en France et en Italie.

En Espagne, l'attribution des primes individuelles ne résulte pas d'un processus récent. Elles ont été instaurées en 1985 afin de rémunérer la productivité individuelle des agents. Cependant leur mise en oeuvre ne s'est pas généralisée, puisque les mêmes métiers en ont bénéficié en 1985 et en 1993. En Finlande, la part des primes individuelles dans la rémunération totale est restée stable entre 1985 et 1993, à l'exception de l'enseignant du second degré, pour lequel cette proportion est passée de 0.1 pour cent en 1985 à près de 8 pour cent (en début de carrière) en 1993. Les métiers gérés par les gouvernements locaux (santé et enseignement) bénéficient d'un taux de primes individuelles supérieur. La possibilité de pratiquer des écarts importants de rémunération entre les différentes localités pose d'ailleurs problème aux autorités locales, car elle entraîne des difficultés dans le recrutement de personnel qualifié dans les zones défavorisées.

En France, les possibilités d'attribuer des primes individuelles sur la base de l'appréciation du travail de l'agent ou des caractéristiques de son emploi sont bien développées. Un ensemble de primes (primes spécifiques liées au poste occupé, primes de rendement, de technicité, de sujétion spéciale) sont prévues à cet effet. Certaines primes ont été introduites entre 1985 et 1993 pour faire face à des pressions particulières et des difficultés de recrutement. Ainsi, les métiers de la santé ont bénéficié en 1988 de l'attribution d'une prime spécifique, d'une

indemnité de sujétion spéciale mensuelle dite "des treize heures", et d'une prime de début de carrière réservée aux infirmiers en 1989. Les enseignants du second degré ont bénéficié également, à partir de 1990, d'une prime de sujétion spéciale dans certains cas (enseignement dans des zones difficiles) et d'une prime de première affectation.

En Italie, les primes individuelles sont distribuées à tous les métiers de l'échantillon. On remarque toutefois qu'elles sont particulièrement importantes dans le secteur de la santé, pour l'agent de police et pour le cadre administratif. Elles sont en revanche particulièrement faibles dans l'enseignement.

Au Danemark, le tableau n°7 présente un taux de prime identique pour l'ensemble des métiers. Il s'agit d'une estimation, calculée sur la base de l'enveloppe globale réservée à la décentralisation d'une partie de la rémunération dans les départements et agences. Dans la réalité, la répartition de cette enveloppe entre les agents n'est pas uniforme, certains pouvant recevoir plus ou moins que cette estimation. Ce processus, introduit en 1990, se développe relativement lentement. L'enveloppe représentait 0.2 pour cent de la masse salariale en 1990; elle est passée à 0.8 pour cent en 1993. L'objectif initial était de consacrer, à terme, 8 pour cent de la masse salariale aux augmentations individuelles, à un rythme approximatif de 1 pour cent par an.

En Allemagne, en Australie et au Royaume-Uni, les résultats font apparaître une pratique de primes individuelles pour des métiers isolés. En Allemagne, l'agent de police est le seul métier de l'échantillon à percevoir une telle prime. En Australie et au Royaume-Uni, les résultats ne témoignent pas d'un fort mouvement d'individualisation des rémunérations que les réformes entreprises dans le domaine de la détermination des rémunérations pourraient laisser supposer. En Australie, on l'a vu, une partie de l'individualisation de la rémunération individuelle est assurée par le système de classification. Toutefois, les récents accords sur la productivité conduiront probablement à terme à l'attribution de primes individuelles. Ces accords ont prévu un système de rémunération basée sur la performance pour les cadres et les hauts fonctionnaires. Le montant de ces primes varie en fonction de l'évaluation des performances de l'agent vis-à-vis de ses objectifs et peut atteindre un maximum de 15 pour cent de la rémunération totale. Toutefois, dans certains cas, les fonds initialement destinés à la rémunération à la performance peuvent être redistribués à l'ensemble du personnel de l'agence sous forme de hausse négociée des rémunérations. Au Royaume-Uni, l'introduction du nouveau processus de détermination des rémunérations dans les départements et agences devrait également se traduire par une différenciation de la rémunération individuelle des agents.

Tableau 8. Évolution du salaire de base en fonction de l'ancienneté en 1993

	Australie ¹		Autriche		Canada ²		Danemark ³		Finlande ⁴		France ⁶	
	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y ⁵	P	Y	P
1. Standardiste	3	1.07		1.80	-	1.08	7	1.12	18		20	1.32
2. Secrétaire	3	1.05		1.76		1.40	8	1.06	18	1.0	20	1.60
3. Aide-soignant	4	1.04		1.44		1.00	18	1.16	15	1.03		-
4. Infirmier en soins généraux	7	1.28		1.68		1.20	14	1.14	15	1.1	20	
5. Agent de police	8	1.20		1.83		1.62	28	1.20	18	1.09	20	1.77
6. Contrôleur des impôts	-		-	2.20	-	1.22	15	1.30	18	1.05	20	1.72
7. Instituteur	10	1.40	-	2.10		1.77	18	1.27	15	1.07	20	1.56
8. Professeur d'enseignement du second degré	10	1.40	-	-	-	1.74	13	1.44	15	1.06	20	2.34
9. Cadre administratif	2	1.08		3.59		1.12	13	1.51	18	1.06	20	2.13
10. Haut fonctionnaire			-	3.59		1.18	-	1.00	18		-	2.03

Y = Nombre d'années nécessaires pour atteindre le haut de l'échelle.

P = Salaire de base en fin de carrière dans le même poste / salaire de base d'un agent en poste depuis exactement un an.

1. Administration fédérale, sauf pour les métiers no. 3, 4, 5, 7 et 8 = États.

2. Niveau de gouvernement fédéral ; les calculs pour les métiers 2, 3, 7 et 8 sont relatifs à l'Ontario.

3. Copenhague.

4. Niveau de gouvernement central sauf pour les métiers 3, 4, 7 et 8 = niveau local.

5. Estimation du nombre d'années nécessaires pour atteindre le haut de l'échelle.

6. Métier 1 = Ministère de l'Équipement, métiers 2, 9, 10 = Ministère de l'Économie.

Tableau 8. (suite) Evolution du salaire de base en fonction de l'ancienneté en 1993

	Allemagne ⁷		Grèce ⁸		Irlande ⁹		Italie ¹⁰		Luxembourg		Pays-Bas	
	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P
1. Standardiste	30	1.39	32	1.59	13	1.34		1.28		1.50	9	1.35
2. Secrétaire	30	1.39	32	1.59	11	1.41		1.52		2.05	10	1.40
3. Aide-soignant		1.32	32	1.59	12	1.05		1.44	-	1.65	10	1.40
4. Infirmier en soins généraux		1.39	32	1.52	8	1.21		1.26	-	1.86	10	1.39
5. Agent de police	30	1.39	32		13	1.52	-	1.40	-	2.25	10	1.39
6. Contrôleur des impôts	30	1.33	32		15	1.83	-	1.80		2.29	10	1.36
7. instituteur	30	1.36	32	1.55	26	1.87		2.00		1.94	14	1.44
8. Professeur d'enseignement du second degré	30	1.29	32		26	1.87	-	2.21	-	1.82	13/19 ¹¹	1.27
9. Cadre administratif	30	1.35	32	1.55	6	1.11	-	1.64	-	1.62	11	1.41
10. Haut fonctionnaire	30	1.11	32		5	1.12		1.49	-	1.58	9	1.28

Y = Nombre d'années nécessaires pour atteindre le haut de l'échelle.

P = Salaire de base en fin de carrière dans le même poste / salaire de base d'un agent en poste depuis exactement un an.

7. La rémunération totale inclut un treizième mois. Métiers 9, 10 = Military District Office.

8. Année 1994.

9. Métier 1 = Dublin; métier 3 = hors Dublin.

10. Métiers 1, 2, 9 = Administration centrale

11. Dépend du niveau d'enseignement : le plus haut niveau correspond à l'ancienneté la plus importante.

Tableau 8. (suite) **Evolution du salaire de base en fonction de l'ancienneté en 1993**

	Portugal ¹²		Espagne ¹³		Suède ¹⁴		Suisse ¹⁵		Royaume-Uni		Etats-Unis	
	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P
1. Standardiste	28	1.87		1.40		1.27	14	1.45	6	1.16	18	1.41
2. Secrétaire	21	1.63	36	1.35		1.23	6	1.54	8	2.28	18	1.57
3. Aide-soignant	28	1.64	-	1.35				1.27	6	1.18	18	1.41
4. Infirmier en soins généraux	24	1.90	-	1.43		-		1.23	4	1.11 1.12	18	1.91
5. Agent de police		1.90		1.35		1.21	-	1.34	15	1.56	18	1.40
6. Contrôleur des impôts	25	1.90	36	1.43		1.13	8	1.35	12	1.55	18	3.29
7. Instituteur	35	3.10		1.43	-			1.51	7	1.45	18	1.91
8. Professeur d'enseignement du second degré	29	2.10		1.46				1.51	7	1.45	18	1.91
9. Cadre administratif	21	2.10	36	1.46	-	1.39	4	1.59	8	1.78	18	1.49
10. Haut fonctionnaire		-	36	1.46	-	1.37	6	1.44	14	1.36	-	1.16

Y = Nombre d'années nécessaires pour atteindre le haut de l'échelle.

P = Salaire de base en fin de carrière dans le même poste / salaire de base d'un agent en poste depuis exactement un an.

12. Année 1994.

13. Métiers 1, 2, 9, 10 = Administration centrale

14. Rapport interdécile au lieu du ratio : salaire de base en fin de carrière / salaire de base d'un employé en poste depuis exactement un an.

15. Métiers 3, 4, 5, 7, 8 = Canton de Berne.

- = non disponible

L'évolution des rémunérations

L'augmentation de la rémunération individuelle en fonction de l'ancienneté

Dans bon nombre de pays, la rémunération des agents varie en fonction de leur ancienneté dans le poste qu'ils occupent. Les comparaisons inter-pays dans le domaine de la rémunération à l'ancienneté se heurtent à deux difficultés: a) les modalités de prise en compte de l'ancienneté dans la détermination de la rémunération individuelle diffèrent d'un pays à l'autre (cf. encadré n°2). Dans certains cas, la progression de la rémunération en fonction de l'ancienneté obéit à des règles strictes et uniformes pour l'ensemble des agents, alors que dans d'autres, elle dépend de la performance individuelle de l'agent; dans ce cas, elle est donc soumise à l'appréciation du supérieur hiérarchique; b) même en cas de progression automatique de la rémunération en fonction de l'ancienneté, le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum pour un métier donné varie fortement d'un pays à l'autre et rend difficile les comparaisons en termes de niveaux de rémunération.

Afin de rendre compte de la progression de la rémunération en fonction de l'ancienneté, nous avons collecté pour chacun des métiers, le niveau de rémunération en début, en milieu et en fin de carrière. Pour chaque métier, le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum devait être indiqué. Certains pays ont toutefois eu des difficultés à indiquer le nombre d'années nécessaires pour atteindre l'échelon maximum dans un même poste. La question de l'ancienneté est perçue différemment selon les pays. Sa prise en compte dans la rémunération est considérée dans certains pays comme "naturelle". Elle résulte en fait d'acquis sociaux, issus des pratiques du secteur privé. La remise en question des règles de progression automatique en fonction de l'ancienneté renvoie à une tradition profondément ancrée dans bon nombre de pays. Il ressort cependant des exemples fournis par les pays ayant modifié leur système de progression à l'ancienneté que, en contrepartie, les efforts ont porté sur les déroulements de carrière afin d'offrir aux salariés des possibilités de promotion et de mobilité avantageuses.

Le tableau n° 8 présente l'éventail des salaires de base (ratio du salaire de base en fin de carrière/salaire de base après un an d'ancienneté, pour un agent occupant le même poste) proposé pour chacun des métiers sélectionnés dans l'échantillon. Il convient toutefois de noter le cas particulier de la Finlande, pour laquelle le salaire de base ici considéré ne rend pas réellement compte de la progression à l'ancienneté, celle-ci étant rémunérée au moyen de primes garanties. Un éventail des salaires de base relativement plus ouvert va généralement de pair avec un système de progression automatique de la rémunération à l'ancienneté. C'est le cas en Allemagne, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Suisse où les éventails de salaire par métier sont globalement supérieurs à ceux de pays comme l'Australie ou le Canada, où la probabilité d'occuper le même poste durant de nombreuses années est plus faible.

Toutefois ces éventails sont comparativement importants aux États-Unis et au Royaume-Uni, où la progression de la rémunération à l'ancienneté est basée sur l'appréciation de l'agent.

Le Danemark a une approche intéressante de la question de la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération. La plupart des échelles de salaires sont relativement longues, mais elles diffèrent toutefois entre elles. Dans certains cas, l'écart entre le premier et le dernier niveau du barème de salaires ne correspond pas à la différence tant en ce qui concerne l'expérience que la valeur de l'agent pour l'employeur. Dans le même temps, il est difficile de rémunérer les critères individuels lorsqu'on est en présence d'une échelle de salaires relativement longue. En effet, une prime accordée à un agent avant qu'il n'atteigne le dernier échelon pourra créer des problèmes au moment où il atteindra cet échelon. Sa rémunération totale risquera d'être trop élevée par rapport à celle d'agents d'un niveau supérieur ou d'autres groupes dans l'organisation. Pour ces raisons, et dans la mesure du possible, les autorités nationales s'efforcent de raccourcir les échelles de salaires.

Si l'on considère un métier particulier, la variation de l'écart de salaire peut être importante d'un pays à l'autre. L'infirmier a la possibilité de voir son salaire de base pratiquement doubler sur l'ensemble de sa carrière aux États-Unis, au Luxembourg et au Portugal, alors qu'il ne progressera que de 10 pour cent au Royaume-Uni. Parmi les pays étudiés, la progression se situe d'une façon générale entre 20 et 40 pour cent du salaire de base. De même l'enseignant du premier degré pourra voir son salaire de base plus ou moins doubler en Autriche, en Italie, au Luxembourg, aux États-Unis et tripler au Portugal. Dans les autres pays, la progression moyenne est de l'ordre de 30 à 50 pour cent.

L'évolution des rémunérations en termes réels

La constitution de séries annuelles a permis de calculer l'évolution des rémunérations individuelles en termes réels pour chacun des métiers de l'échantillon (tableau 9). Il est ainsi possible de comparer la situation des salariés de l'ensemble des pays, leur rémunération ayant été exprimée en monnaie nationale constante, c'est à dire en soustrayant l'inflation. Ces calculs permettent de comparer l'évolution des rémunérations au sein d'un même pays et d'évaluer la modification de la dispersion des rémunérations des métiers de l'échantillon. Les calculs servent aussi à comparer, d'un pays à l'autre, l'évolution du pouvoir d'achat des métiers de l'échantillon.

Dans un système centralisé

L'évolution des rémunérations par métier dépend du mode de détermination des rémunérations en vigueur dans les pays (cf. encadré n°1). Dans un système centralisé prévoyant une grille de rémunération unique, on peut s'attendre à ce

que les évolutions relatives soient sensiblement identiques. C'est ainsi le cas en Allemagne et au Luxembourg. Dans un tel système, les évolutions différenciées par métiers s'effectueront sous certaines conditions. Une revalorisation affectant un métier ou un groupe particulier signifiera que les pouvoirs publics (et les agents concernés ou leurs représentants) ont cherché à prendre en compte les pressions s'exerçant sur le marché du travail pour cette profession. La France, par exemple, a introduit en 1988 des mesures de revalorisation particulières pour les métiers de l'enseignement. Les enseignants du second degré en début de carrière voient leur rémunération totale progresser de plus de 22 pour cent en termes réels entre 1985 et 1993, alors que certains métiers de l'échantillon accusent, en début de carrière, une baisse du pouvoir d'achat de l'ordre de 1.5 à 4.5 pour cent sur la même période. D'autres mesures, toujours liées à l'évolution du statut des enseignants, ont eu pour conséquence une augmentation de la rémunération réelle de l'ensemble des enseignants du second degré entre 1992 et 1993 relativement importante. Aux États-Unis, la progression des rémunérations est identique pour l'ensemble des métiers quelle que soit leur ancienneté, à l'exception du haut fonctionnaire qui a bénéficié en 1990 d'une mesure exceptionnelle de revalorisation. En Autriche, les revalorisations sont sensiblement du même ordre pour l'ensemble des métiers, à l'exception des métiers de la santé qui enregistrent en 1992 une augmentation supérieure à la norme. Enfin en Espagne, en dépit d'une procédure centralisée de détermination des rémunérations, le système de primes en vigueur permet d'obtenir des écarts importants dans la progression des rémunérations sur la moyenne période.

Systèmes différenciés par sous-secteurs fonctionnels

Dans les systèmes organisant la détermination des rémunérations par professions ou par sous-secteurs fonctionnels, les évolutions de rémunération différenciées traduiront les tensions qui s'exercent sur le marché professionnels de l'emploi, mais aussi le pouvoir de négociation de chaque groupe à un moment donné. En Irlande, les cycles de revalorisation sont distincts d'un métier à l'autre. Entre 1985 et 1993, on constate que les augmentations de rémunérations, parfois importantes, n'ont pas affecté tous les métiers au même moment; certains ont été surtout revalorisés entre 1985 et 1990, d'autres en fin de période. Les cadres administratifs et supérieurs ont bénéficié d'une progression importante de leur rémunération qui a pris effet en deux temps (en 1990 et en 1992).

Tableau 9. **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Australie ¹			Autriche				
	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste								
1 an d'ancienneté	100.0	101.0	100.6	100.0	110.3	113.1	114.9	115.3
milieu de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	107.6	110.3	110.9	111.3
fin de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	105.6	108.3	108.6	109.0
2. Secrétaire								
1 an d'ancienneté	100.0	101.0	100.6	100.0	106.5	112.5	114.0	114.4
milieu de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	104.3	109.3	109.6	110.0
fin de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	105.3	108.0	108.3	108.6
3. Aide-soignant								
1 an d'ancienneté	100.0	101.0	100.6	100.0	110.4	113.2	137.7	138.2
milieu de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	107.6	110.3	132.9	133.3
fin de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	105.6	108.3	107.5	107.8
4. Infirmier en soins généraux								
1 an d'ancienneté	100.0	101.0	100.6	100.0	108.9	111.6	137.0	137.5
milieu de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	106.2	108.9	132.5	132.9
fin de carrière	100.0	101.0	100.6	100.0	105.1	107.8	124.9	125.0
5. Agent de police								
1 an d'ancienneté	100.0	102.9 ²	101.1	100.0	109.9	112.7	114.3	120.5
milieu de carrière	100.0	102.6	100.8	100.0	106.0	108.7	109.0	119.5
fin de carrière	100.0	102.4	100.6	100.0	100.2	105.1	104.4	112.2

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Australie ¹			Autriche				
	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts								
1 an d'ancienneté	100.0	103.0	102.6	100.0	106.5	112.5	114.0	114.4
milieu de carrière				100.0	104.3	109.3	109.6	110.0
fin de carrière				100.0	103.4	107.5	107.8	108.1
7. Instituteur								
1 an d'ancienneté	100.0	101.5 ³	103.1	100.0	104.3	109.4	109.7	111.4
milieu de carrière	100.0	101.5	103.1	100.0	103.3	107.3	107.7	109.3
fin de carrière	100.0	101.5	103.1	100.0	103.0	106.6	106.9	107.3
8. Professeur d'enseignement du second degré								
1 an d'ancienneté	100.0	101.5 ³	103.1	100.0	104.3	109.4	109.7	111.4
milieu de carrière	100.0	101.5	103.1	100.0	103.3	107.3	107.7	109.3
fin de carrière	100.0	101.5	103.1	100.0	103.0	106.6	106.9	107.3
9. Cadre administratif								
1 an d'ancienneté	100.0	104.0	103.6	100.0	104.2	109.1	109.4	109.8
milieu de carrière	100.0	103.8	103.4	100.0	102.9	106.4	106.8	107.1
fin de carrière				100.0	102.6	105.7	106.1	106.4
10. Haut fonctionnaire								
1 an d'ancienneté	100.0	101.0	107.2	100.0	104.2	109.1	109.6	109.8
milieu de carrière		-		100.0	102.7	106.1	106.4	106.7
fin de carrière	-	-		100.0	102.5	105.6	105.9	106.2

Base 100 = 1991 pour l'Australie; 1985 pour Autriche

1. Administration fédérale, sauf pour les métiers 3, **4**, **5**, 7 et 8 = États.

2. Mars 1993

3. Août 1991

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Canada ⁴					Danemark ⁵				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	100.0	94.5	93.6	92.2	93.3	100.0	101.0	104.2	102.9	105.0
milieu de carrière	100.0	94.5	93.6	92.2	93.3	100.0	99.0	102.0	102.7	102.7
fin de carrière	100.0	94.5	93.6	92.2	93.3	100.0	100.7	100.6	101.2	101.3
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	100.0	95.7	94.8	93.4	94.5	100.0	99.7	99.6	100.3	101.0
milieu de carrière	100.0	95.5	94.6	93.2	94.3	100.0	99.6	99.4	100.1	100.2
fin de carrière	100.0	94.4	93.6	92.2	93.3	100.0	100.5	100.4	101.1	101.1
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	100.0	124.7	121.7	119.9	121.3	100.0	99.4	100.7	101.0	100.8
milieu de carrière	100.0	120.3	117.3	115.6	117.0	100.0	101.2	100.7	101.0	100.8
fin de carrière	100.0	116.0	113.2	111.5	112.8	100.0	104.4	105.4	105.7	105.5
4. Infirmier en soins généraux										
1 an d'ancienneté	100.0	94.6	95.0	93.5	94.7	100.0	100.6	100.1	100.4	100.2
milieu de carrière	100.0	94.6	97.5	96.0	97.2	100.0	100.5	100.1	100.4	100.1
fin de carrière	100.0	94.6	97.3	95.9	97.0	100.0	104.8	104.3	104.6	104.4
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté	100.0	104.0	106.2	104.6	105.9	100.0	102.7	94.4	104.0	103.7
milieu de carrière	100.0	-	-		-	100.0	102.6	100.9	102.8	102.6
fin de carrière	100.0	104.0	106.2	104.6	105.9	100.0	107.6	107.1	108.1	107.8

Tableau 9. (suite) Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)

	Canada ⁴					Danemark ⁵				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté	100.0	96.4	95.5	94.1	95.2	100.0	99.0	97.0	97.1	98.8
milieu de carrière	100.0	96.4	95.5	94.1	95.2	100.0	107.6	106.7	107.4	107.0
fin de carrière	100.0	96.4	95.5	94.1	95.2	100.0	109.9	109.0	109.7	109.3
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	100.0	98.0	96.5	95.1	96.2	100.0	99.0	98.5	100.4	102.2
milieu de carrière	100.0	98.0	96.5	95.1	96.2	100.0	99.0	98.6	98.9	95.3
fin de carrière	100.0	98.0	96.5	95.1	96.2	100.0	100.0	99.5	99.8	103.0
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté	100.0	98.4	96.9	95.4	96.6	100.0	103.7	100.0	98.9	100.1
milieu de carrière	100.0	98.0	96.5	95.1	96.2	100.0	103.6	99.4	99.7	99.5
fin de carrière	100.0	98.0	96.5	95.1	96.2	100.0	103.2	96.8	98.5	98.3
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	100.0	96.4	95.5	94.1	95.2	100.0	103.4	99.7	100.0	99.8
milieu de carrière	100.0	96.4	95.5	94.1	95.2	100.0	103.8	99.7	97.4	99.8
fin de carrière	100.0	96.4	95.5	94.1	95.2	100.0	102.6	98.0	98.3	98.1
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté	100.0	100.5	99.2	86.6	103.5	100.0	98.5	98.6	98.3	102.6
milieu de carrière	100.0	100.6	99.3	87.5	88.4		-	-		-
fin de carrière	100.0	100.6	99.3	97.8	98.9	-	-	-	-	-

Base 100 = 1985

4. Niveau de gouvernement fédéral; pour les métiers 2, 3, 7 et 8, les calculs sont relatifs à l'Ontario.

5. Copenhague

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Finlande ⁶					France ⁴				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	100.0	117.8	120.3	117.3	115.5	100.0	98.5	97.8	97.0	98.4
milieu de carrière	100.0	118.0	121.3	115.4	117.4	100.0	102.5	105.9	105.0	104.0
fin de carrière	100.0	108.0	110.5	109.6	106.0	100.0	104.5	109.5	108.6	109.4
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	100.0	117.9	116.7	111.7	108.6	100.0	98.4	98.5	97.7	98.2
milieu de carrière	100.0	109.3	110.3	107.1	104.8	100.0	103.6	103.6	102.7	103.3
fin de carrière	100.0	101.7	103.9	101.1	99.5	100.0	123.3	123.1	122.0	122.7
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	100.0	110.5	123.3	120.9	118.9	-	-	-	-	-
milieu de carrière	100.0	110.2	121.8	115.9	114.0	-	-	-	-	-
fin de carrière	-			-	-		-	-	-	-
4. Infirmier en soins généraux										
1 an d'ancienneté	100.0	109.2	119.7	119.1	117.6		-	-	-	-
milieu de carrière	100.0	110.9	119.2	117.8	116.3		-	-	-	-
fin de carrière				-	-	-	-	-	-	-
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté	100.0	126.7	116.5	106.7	117.1	100.0	104.3	109.6	109.9	110.3
milieu de carrière	100.0	124.2	121.4	114.3	113.9	100.0	101.8	105.7	105.7	106.4
fin de carrière	100.0	120.4	118.0	115.5	110.2	100.0	100.8	103.9	106.4	107.2

Tableau 9. (suite) Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)

	Finlande ⁶					France ⁷				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté	100.0	115.1	116.2	112.0	109.4	100.0	99.3	102.2	101.3	104.4
milieu de carrière	100.0	112.1	114.2	110.4	109.2	100.0	96.9	96.7	95.9	95.4
fin de carrière	100.0	111.6	113.4	109.7	107.1	100.0	96.7	96.5	95.6	96.2
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	-	-	-			100.0	101.7	101.0	100.1	103.8
milieu de carrière		-	-			100.0	106.6	105.9	105.0	105.9
fin de carrière	-		-	-		100.0	107.5	106.8	105.9	106.9
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté	100.0	120.8	119.5	132.1	129.6	100.0	119.2	120.1	119.3	122.7
milieu de carrière	100.0	121.1	126.3	125.3	122.9	100.0	103.2	104.0	103.4	128.6
fin de carrière	-		-	-		100.0	101.6	102.1	101.5	144.5
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	100.0	132.9	136.1	133.8	125.9	100.0	97.7	96.9	96.6	97.1
milieu de carrière	100.0	124.4	125.6	121.3	118.4	100.0	97.0	96.4	96.9	97.2
fin de carrière	100.0	121.2	126.2	115.9	109.9	100.0	96.7	96.1	95.5	96.0
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté	100.0	130.6	128.2	124.6	121.3	100.0	97.7	95.2	94.8	95.3
milieu de carrière	100.0	129.5	124.9	121.4	123.3	100.0	98.0	96.2	95.7	96.2
fin de carrière	100.0	124.1	120.1	116.7	113.1	100.0	96.6	95.9	95.3	95.8

Base 100 = 1985

6. Niveau de gouvernement central sauf pour les métiers 3, 4, 7, 8 = niveau local

7. Métier 1 = Ministère de l'Equipeement; 2, 9, 10 = Ministère de l'Economie

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Allemagne ⁸					Irlande ⁹				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	100.0	108.0	110.6	112.1	110.8	100.0	104.3	112.1	111.9	114.5
milieu de carrière	100.0	108.6	111.2	112.7	111.4	100.0	104.2	112.8	112.6	115.3
fin de carrière	100.0	108.3	110.9	112.4	111.1	100.0	105.6	115.0	114.9	117.6
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	100.0	108.0	110.6	112.1	110.8	100.0	106.1	111.0	110.9	113.6
milieu de carrière	100.0	108.6	111.2	112.7	111.4	100.0	106.2	112.7	112.6	115.2
fin de carrière	100.0	108.3	110.9	112.4	111.1	100.0	105.8	112.2	112.1	114.7
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	100.0	109.3	115.0	116.6	115.3	100.0	107.5	111.3	111.3	117.7
milieu de carrière	100.0	108.5	113.2	114.7	113.4	100.0	107.0	110.7	110.7	117.0
fin de carrière	100.0	108.3	110.9	112.4	111.1	100.0	106.4	110.0	110.0	116.2
4. Infirmier en soins généraux										
1 an d'ancienneté	100.0	108.7	111.8	113.3	112.0	100.0	106.0	110.6	114.9	124.3
milieu de carrière	100.0	108.2	112.1	113.7	112.4	100.0	105.9	110.5	114.8	124.2
fin de carrière	100.0	108.0	111.1	112.6	111.3	100.0	105.8	110.3	114.6	124.1
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté	100.0	111.1	114.2	115.8	114.5	100.0	105.5	109.5	113.2	121.6
milieu de carrière	100.0	110.3	114.2	115.8	114.5	100.0	105.2	109.3	113.1	121.8
fin de carrière	100.0	109.9	113.0	114.6	113.3	100.0	105.1	109.3	113.1	121.8'

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Allemagne'					Irlande'				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté	100.0	107.1	109.7	111.2	109.9	100.0	106.8	113.9	113.8	116.4
milieu de carrière	100.0	106.9	109.5	111.0	109.7	100.0	106.9	114.0	113.9	116.5
fin de carrière	100.0	106.8	109.4	110.8	109.5	100.0	106.4	113.5	113.3	116.0
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	100.0	107.3	109.8	111.3	110.0	100.0	111.5	112.4	115.9	124.2
milieu de carrière	100.0	107.0	109.6	111.1	109.8	100.0	110.9	111.8	115.7	124.6
fin de carrière	100.0	106.9	109.4	110.9	109.6	100.0	116.8	117.7	123.2	134.7
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté	100.0	107.0	109.6	111.1	109.8	100.0	100.2	101.0	104.1	111.6
milieu de carrière	100.0	106.9	109.4	110.9	109.6	100.0	110.9	111.8	115.7	124.6
fin de carrière	100.0	106.7	109.3	110.8	109.5	100.0	116.7	117.6	123.1	134.6
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	100.0	106.9	109.5	111.0	109.7	100.0	115.8	116.7	135.2	138.3
milieu de carrière	100.0	106.7	109.3	110.8	109.5	100.0	115.7	116.6	135.1	138.2
fin de carrière	100.0	106.6	109.2	110.7	109.4	100.0	115.6	116.5	135.0	138.1
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté	100.0	106.5	109.1	110.5	109.2	100.0	117.5	118.4	140.2	143.4
milieu de carrière	100.0	106.4	109.0	110.5	109.2	100.0	117.5	118.4	140.1	143.4
fin de carrière	100.0	106.4	109.0	110.4	109.1	100.0	117.4	118.3	140.1	143.3

Base **100 = 1985**

8. Métiers 9 et 10 = Military District Office

9. Métier 1 = Dublin; métier 3 = hors Dublin

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Luxembourg					Pays-Bas				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	100.0	131.6	130.8	132.2	136.1	100.0	107.0	105.5	107.4	106.4
milieu de carrière	100.0	120.1	119.4	120.7	124.2	100.0	106.3	105.0	106.8	105.9
fin de carrière	100.0	123.0	122.3	123.6	127.2	100.0	106.5	105.3	107.0	106.1
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	100.0	132.5	131.7	133.1	137.0	100.0	106.9	103.1	107.3	106.3
milieu de carrière	100.0	131.4	130.6	132.0	135.8	100.0	106.2	104.9	106.7	105.7
fin de carrière	100.0	123.0	122.2	123.5	127.2	100.0	106.4	105.2	106.9	105.9
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	100.0	123.4	122.7	134.0	137.9	100.0	103.8	102.4	102.8	103.0
milieu de carrière	100.0	120.2	119.5	127.5	130.6	100.0	100.9	102.7	103.1	103.3
fin de carrière	100.0	118.8	118.1	125.7	129.3	100.0	104.5	103.3	103.7	103.9
4. Infirmier en soins généraux										
1 an d'ancienneté	100.0	125.8	125.0	134.7	138.6	100.0	103.7	102.4	102.8	103.0
milieu de carrière	100.0	112.6	111.9	118.5	122.0	100.0	104.5	103.3	103.7	103.9
fin de carrière	100.0	123.1	122.4	128.4	132.2	100.0	104.4	103.3	103.7	103.9
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté	100.0	121.6	120.9	122.2	125.8	100.0	103.7	102.4	102.8	102.6
milieu de carrière	100.0	123.2	122.5	123.8	127.4	100.0	104.4	103.3	103.7	103.4
fin de carrière	100.0	121.3	120.6	121.9	125.5	100.0	104.3	103.3	103.7	103.5

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Luxembourg					Pays-Bas				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté	100.0	121.1	120.4	130.3	134.1	100.0	106.6	105.3	107.1	106.1
milieu de carrière	100.0	120.0	119.3	137.8	141.8	100.0	106.2	105.1	107.3	106.2
fin de carrière	100.0	122.4	121.7	138.1	142.2	100.0	107.2	106.0	107.5	106.6
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	100.0	130.9	130.1	131.5	135.3	100.0	106.1	105.3	107.6	105.6
milieu de carrière	100.0	159.3	158.4	154.6	164.8	100.0	106.5	105.5	106.9	105.3
fin de carrière	100.0	123.7	122.9	125.5	127.9	100.0	105.8	104.9	106.1	104.6
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté	100.0	122.3	121.6	122.8	126.4	100.0	107.2	119.6	121.1	119.3
milieu de carrière	100.0	118.5	117.8	119.1	122.6	100.0	106.0	117.7	119.1	117.4
fin de carrière	100.0	125.7	125.0	126.3	130.0	100.0	105.9	105.0	106.2	104.8
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	100.0	124.7	123.9	125.2	128.9	100.0	105.9	105.0	106.3	105.5
milieu de carrière	100.0	110.8	110.2	111.3	114.6	100.0	105.5	104.7	105.8	105.2
fin de carrière	100.0	115.8	115.1	116.3	119.7	100.0	105.3	104.5	105.6	105.1
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté	100.0	119.2	118.5	119.8	123.3	100.0	105.1	104.4	105.8	105.5
milieu de carrière	100.0	120.5	119.8	121.1	124.6	100.0	105.0	104.4	105.4	104.9
fin de carrière	100.0	133.0	132.2	133.6	137.5	100.0	105.0	104.4	105.3	104.9

Base 100 = 1985

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Espagne ¹⁰					Suède"			
	1985	1990	1991	1992	1993	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste									
1 an d'ancienneté	100.0	102.9	104.1	103.9	101.2	100.0	98.2	96.0	95.8
milieu de carrière	100.0	101.1	102.3	102.1	99.5	-			
fin de carrière	100.0	100.2	101.4	101.2	98.6	-			
2. Secrétaire									
1 an d'ancienneté	100.0	110.9	126.9	127.9	124.6	100.0	95.9	93.7	93.0
milieu de carrière	100.0	124.7	132.0	132.8	129.4		-	-	
fin de carrière	100.0	123.8	130.7	131.5	128.1	-			
3. Aide-soignant									
1 an d'ancienneté	100.0	105.4	02.3	102.1	99.5				
milieu de carrière	100.0	109.1	06.4	106.2	103.5		-		
fin de carrière	100.0	111.3	08.9	108.7	105.9				
4. Infirmier en soins généraux									
1 an d'ancienneté	100.0	117.3	118.6	118.4	115.4		-	-	-
milieu de carrière	100.0	113.2	114.5	114.3	111.3	-	-	-	-
fin de carrière	100.0	111.1	112.4	112.1	109.2	-	-	-	-
5. Agent de police									
1 an d'ancienneté	100.0	131.3	133.0	132.7	129.3	100.0	98.9	97.0	97.5
milieu de carrière	100.0	106.1	107.4	107.2	104.5	-		-	-
fin de carrière	100.0	103.6	104.9	104.7	102.0	-			

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Espagne'''					Suède' ¹			
	1985	1990	1991	1992	1993	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts									
1 an d'ancienneté	100.0	85.2	86.3	89.9	95.6	100.0	96.4	91.8	90.7
milieu de carrière	100.0	124.1	131.7	129.7	123.8				-
fin de carrière	100.0	133.6	136.7	135.6	127.1	-			-
7. Instituteur									
1 an d'ancienneté	100.0	111.4	114.7	118.9	127.0	-	-		-
milieu de carrière	100.0	111.2	114.2	119.9	140.1	-	-		-
fin de carrière	100.0	111.1	114.0	121.0	132.8	-	-		-
8. Professeur d'enseignement du second degré									
1 an d'ancienneté	100.0	110.2	113.2	116.6	115.3	-	-		-
milieu de carrière	100.0	110.2	112.9	117.3	127.3	-	-		-
fin de carrière	100.0	110.2	112.8	118.0	121.9	-	-	-	-
9. Cadre administratif									
1 an d'ancienneté	100.0	103.0	104.3	104.8	102.1	100.0	94.1	92.3	91.0
milieu de carrière	100.0	104.8	106.1	106.5	103.8	-	-	-	-
fin de carrière	100.0	118.7	120.2	120.4	117.3	-			-
10. Haut fonctionnaire									
1 an d'ancienneté	100.0	109.1	110.5	110.8	107.9	100.0	96.3	94.7	96.0
milieu de carrière	100.0	113.1	114.5	114.7	111.8	-	-		-
fin de carrière	100.0	114.9	116.3	116.5	113.6	-	-		-

Base 100 = 1985 pour l'Espagne.

Base 100 = 1990 pour la Suède.

10. Métiers 1, 2, 9, 10 = Administration centrale.

11. Salaire médian.

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Royaume-Uni ¹²					Etats-Unis ¹³				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
1. Standardiste										
1 an d'ancienneté	100.0	181.3	188.3	189.0	186.0	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
milieu de carrière	100.0	151.9	155.7	156.4	165.5	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	128.2	131.5	132.1	134.0	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
2. Secrétaire										
1 an d'ancienneté	100.0	113.2	107.5	115.7	116.4	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
milieu de carrière	100.0	114.7	116.5	117.1	126.0	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
fin de carrière	100.0	116.6	118.5	119.1	115.9	100.0	93.2	93.2	94.2	94.9
3. Aide-soignant										
1 an d'ancienneté	100.0	111.8	117.0	119.5	119.4	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
milieu de carrière	100.0	109.8	114.7	116.9	116.8	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	107.8	112.1	114.3	114.2	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
4. Infirmier en soins généraux										
1 an d'ancienneté	100.0	120.7	124.8	127.3	127.2	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
milieu de carrière	100.0	115.9	119.9	122.3	122.2	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	111.9	115.7	118.1	117.9	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
5. Agent de police										
1 an d'ancienneté	100.0	116.9	118.1	120.1		100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
milieu de carrière	100.0	116.0	117.6	119.8	-	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	115.7	117.4	119.8	-	100.0	93.2	93.2	94.2	94.9

Tableau 9. (suite) **Evolution de la rémunération totale en termes réels (en %)**

	Royaume-Uni ¹²					Etats-Unis ¹³				
	1985	1990	1991	1992	1993	1985	1990	1991	1992	1993
6. Contrôleur des impôts										
1 an d'ancienneté	100.0	114.5	115.2	115.5	115.0	100.0	93.4	93.2	94.3	94.9
milieu de carrière	100.0	119.5	112.4	120.9	152.2	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
fin de carrière	100.0	123.2	123.8	124.2	151.5	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
7. Instituteur										
1 an d'ancienneté	100.0	117.7	120.8	127.6	126.9	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
milieu de carrière	100.0	124.3	126.2	133.3	132.5	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	129.0	133.3	140.7	139.8	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
8. Professeur d'enseignement du second degré										
1 an d'ancienneté	100.0	117.7	120.8	127.6	126.9	100.0	93.3	93.2	94.3	94.9
milieu de carrière	100.0	124.3	126.2	133.3	132.5	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	121.7	125.2	134.0	133.2	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
9. Cadre administratif										
1 an d'ancienneté	100.0	104.2	106.0	106.4	114.8	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
milieu de carrière	100.0	110.1	112.1	112.6	121.4	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
fin de carrière	100.0	114.1	116.1	116.6	111.3	100.0	93.3	93.2	94.2	94.9
10. Haut fonctionnaire										
1 an d'ancienneté	100.0	113.2	115.9	119.1	121.5	100.0	95.6	112.1	112.6	112.8
milieu de carrière	100.0	109.8	112.1	115.1	124.9	100.0	96.4	113.7	114.2	114.4
fin de carrière	100.0	102.8	105.3	108.2	126.2	100.0	94.9	115.6	116.1	116.3

Base 100 = 1985**12. Métiers 1, 2, 9, 10 : HM Treasury****13. Métier 1 : Département de la Défense**

Les divers modes de détermination des rémunérations au Royaume-Uni conduisent à d'importantes disparités dans les évolutions de rémunérations des métiers de l'échantillon. En particulier le standardiste en début de carrière a bénéficié d'une hausse de salaire de plus de 80 pour cent en termes réels entre 1985 et 1990. Les rémunérations dans les métiers de la santé (infirmier) et de l'enseignement ont également progressé plus que la norme.

Les disparités régionales

Au Canada les secteurs de l'enseignement et de la santé sont gérés au niveau des provinces. Toutefois, les rémunérations évoluent parallèlement à celles du niveau fédéral dans l'enseignement et chez les infirmiers sur l'ensemble de la période. Par contre, alors que presque tous les métiers de l'échantillon enregistrent une baisse de pouvoir d'achat entre 1985 et 1990, la rémunération des aides soignants augmente de près de 25 pour cent entre ces deux dates. L'augmentation des rémunérations des hauts fonctionnaires entre 1992 et 1993 correspond à la suppression du niveau le plus bas de cette catégorie au sein du service public fédéral. En Finlande, les secteurs de la santé et de l'enseignement sont aussi gérés par les gouvernements locaux. Les rémunérations des enseignants, qui sont déterminées par des négociations distinctes, ont connu des hausses relativement plus importantes que celles obtenues au niveau du gouvernement central.

Évolution du pouvoir d'achat des salariés du secteur public

Les résultats présentés au tableau n°9 sont déflatés par la hausse des prix à la consommation enregistrée dans chacun des pays. Ces calculs en termes réels permettent de comparer les gains de pouvoir d'achat enregistrés pour l'ensemble des métiers de l'échantillon. On constate des différences importantes de situation entre les pays. Les agents de l'administration fédérale ont perdu respectivement entre 6 et 3 points de pouvoir d'achat au Canada et 5 points aux États-Unis entre 1985 et 1993 (exception faite pour les métiers n°3 et 5 au Canada, et pour le métier n°10 aux États-Unis). En Suède, la baisse de pouvoir d'achat couvre l'ensemble de la période de 1990 à 1993, mais s'amplifie la dernière année. En France, une baisse de pouvoir d'achat de l'ordre de 2 points affecte certains métiers, alors que d'autres, ayant fait l'objet de revalorisation particulière, progressent par rapport aux prix.

L'évolution du pouvoir d'achat est modérée en Australie, au Danemark et sensiblement plus importante en Allemagne mais surtout en Autriche, en Irlande, au Luxembourg et au Royaume-Uni. Néanmoins, dans la majorité des pays, la tendance est au ralentissement de la progression du pouvoir d'achat entre 1990 et 1993. Cela se traduit par un rythme d'augmentation moindre au cours des trois dernières années (cas de l'Autriche, du Luxembourg et de l'Irlande), ou par une

perte de pouvoir d'achat en 1993 comme en Finlande, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne.

Les comparaisons des niveaux de rémunérations entre les pays

La comparaison des niveaux relatifs de rémunération

Si l'on veut comparer la position relative des rémunérations individuelles les unes par rapport aux autres entre les pays, il est nécessaire de disposer d'un élément de référence commun à l'ensemble des métiers. Le tableau n° 10 présente les niveaux de rémunération exprimés en fonction d'un dénominateur commun, le revenu de l'ouvrier moyen du secteur manufacturier dans chaque pays, calculé par l'OCDE.

Une première constatation concerne le niveau de rémunération de l'employé non qualifié (métier n°1) qui est dans la presque totalité des pays inférieur de trente à quarante pour cent à la rémunération de l'ouvrier moyen de l'industrie. Il semble donc que le prix payé pour ce type d'emploi est sensiblement le même dans tous les pays. La seule exception notable est l'Italie, où les premiers niveaux de rémunération dans le secteur public sont relativement bien placés par rapport à ceux du privé. Si l'on analyse la position relative des secrétaires (métier n°2), des divergences apparaissent entre les pays. L'écart est favorable au secteur public en Espagne et inférieur à 10 pour cent (en faveur du secteur privé) en Australie, au Danemark, en Italie et au Luxembourg. Cependant, dans plus de la moitié des pays de l'échantillon, la rémunération des secrétaires dans le secteur public reste nettement inférieure (de l'ordre de 30 pour cent) au revenu de l'ouvrier moyen.

Les métiers de la santé et de l'enseignement sélectionnés dans l'échantillon sont probablement ceux pour lesquels l'identification comportait le moins de risque d'erreur. Malgré cela, les disparités par rapport au revenu moyen de l'ouvrier sont importantes et reflètent l'inégalité de traitement entre les pays pour ces métiers. On ne peut parler d'un marché international, ni même européen, des métiers de la santé ou de l'enseignement. Dans ces deux secteurs, les différences sont importantes par exemple entre le Canada et les États-Unis, ou entre le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne, la France, les Pays-Bas etc. Si l'on considère les rémunérations des cadres administratifs, on s'aperçoit que des ratios quasiment identiques sont obtenus en Australie, en Espagne, en Irlande et aux États-Unis. Dans la majorité des pays européens (Danemark, Finlande, France, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni), l'écart entre la rémunération des deux niveaux de cadre (le cadre administratif et le haut fonctionnaire) et le revenu de l'ouvrier moyen est comparable. Enfin, les États-Unis présentent le ratio le plus important pour le haut fonctionnaire. Il convient de noter que même si l'emploi retenu pour les comparaisons l'avait été au niveau immédiatement inférieur, les États-Unis auraient conservé le ratio le plus élevé.

Tableau 10. **Rémunération totale par métier exprimée par rapport à la rémunération moyenne de l'ouvrier du secteur de l'industrie manufacturière pour un an d'ancienneté en 1993¹**

	Australie ⁷	Autriche	Canada ³	Danemark ⁴	Finlande ⁷	France ⁶	Allemagne ⁷
Rémunération annuelle brute d'un ouvrier de production type	30 464	276 800	31 697	217 400	116 865	113 200	51 257
Standardiste	0.72	0.68	0.65	0.76	0.66	0.64	0.68
Secrétaire	0.92	0.71	0.57	0.95	0.68	0.67	0.68
Aide-soignant	0.75	0.81	0.98	0.79	0.82		0.71
Infirmier en soins	0.88	0.98	1.08	0.88	0.87		0.77
Agent de police	0.72	0.75	1.59	0.98	0.89	0.98	0.82
Contrôleur des impôts	1.63	0.71	0.97	0.91	0.63	0.91	0.96
Instituteur	0.94	0.92	1.00	0.91	0.93	0.90	1.12
Professeur d'enseignement du second degré	0.94	0.92	1.13	1.01	1.20	1.08	1.30
Cadre administratif	1.99	1.00	1.39	1.01	1.10	1.19	1.38
Haut fonctionnaire	2.14	1.00	2.48	1.71	1.86	1.55	2.05

1. **Sauf** pour l'Italie, année 1992.

Champ du secteur public :

2. Administration fédérale, sauf pour les métiers 3, **4**, **5**, **7** et **8** = États.

3. Niveau du gouvernement fédéral; les calculs pour les métiers 2, 3, **7** et **8** sont pour l'Ontario.

4. Copenhague.

5. Niveau de gouvernement central **sauf** pour les métiers 3, **4**, **7** et **8** = niveau local.

6. Métier 1 = Ministère de l'Équipement; 2, 9, 10 = Ministère de l'Économie.

7. La rémunération totale inclut un treizième mois. Métiers 9 et 10 = Military District Office

Tableau 10. (suite) **Rémunération totale par métier exprimée par rapport à la rémunération moyenne de l'ouvrier du secteur de l'industrie manufacturière pour un an d'ancienneté en 1993¹**

	Islande	Irlande ¹	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Espagne ⁹	Royaume-Uni ¹⁰	États-Unis ¹¹
Rémunération annuelle brute d'un ouvrier de production type	1 320 000	13 000	30 298 000	955 000	54 113	1 852 212	14 163	25 179
Standardiste	0.54	0.70	0.93	0.63	0.60	0.73	0.63	0.60
Secrétaire	0.64	0.62	0.99	0.96	0.61	1.24	0.68	0.67
Aide-soignant	0.54	0.74	1.06	0.83	0.57	0.83	0.52	0.67
Infirmier en soins généraux	0.75	1.05	1.16	1.00	0.63	1.30	0.80	0.75
Agent de police	0.57	1.01	1.16	0.83	0.63	1.13	0.52	0.75
Contrôleur des impôts	0.60	0.81	1.42	0.93	0.76	1.54	0.92	0.75
Instituteur	0.65	1.05	0.89	1.02	0.93	1.62	0.92	0.75
Professeur d'enseignement du second degré	0.69	1.07	0.97	1.32	1.15	1.75		0.75
Cadre administratif	0.76	1.98	1.87	1.48	1.23	1.94	1.12	1.97
Haut fonctionnaire	0.99	2.66		1.75	1.84	2.62	1.78	3.69

8. Métier 1 = Dublin; métier 3 = hors Dublin

9. Métiers 1, 2, 9, 10 = Administration centrale

10. Métiers 1, 2, 9, 10 = HM Treasury

11. Métier 1 = Département de la Défense

Source : Rémunération annuelle brute d'un ouvrier de production type : La situation des ouvriers au regard de l'impôt et des transferts sociaux, OCDE, 1994.

Tableau 11. **Rémunération totale par métier au prix courant exprimée en parité de pouvoir d'achat en 1993¹ pour un an d'ancienneté**

	Australie ¹	Autriche	Canada ³	Danemark ⁴	Finlande ⁵	France ⁶	Allemagne ⁷
PPA	1.37	13.86	1.27	8.79	6.08	6.57	2.1
Standardiste	15 972	13 608	16 302	18 723	12 618	10 967	16 481
Secrétaire	20 436	14 191	14 217	23 391	13 113	11 565	16 481
Aide-soignant	16 607	16 122	24 572	19 654	15 669		17 348
Infirmier en soins généraux	19 501	19 584	26 918	21 704	16 776		18 678
Agent de police	16 042	14 977	39 770	24 200	17 102	16 919	20 103
Contrôleur des impôts	36 234	14 191	24 322	22 607	12 067	15 689	23 514
Instituteur	20 875	18 329	24 905	22 548	17 826	15 524	27 354
Professeur d'enseignement du second degré	20 875	18 329	28 110	24 995	23 017	18 690	31 655
Cadre administratif	44 236	19 904	34 603	25 069	21 231	20 558	33 671
Haut fonctionnaire	47 553	19 904	61 854	42 349	35 781	26 740	50 145

PPA = Parité de pouvoir d'achat du PIB ; monnaie nationale exprimée en \$US ; Comptes Nationaux, OCDE, 1994.

1. Sauf pour Italie, année 1992.

Champ du secteur public :

2. Administration fédérale, sauf pour les métiers no. 3, 4, **5**, 7 et 8 = États.

3. Niveau du gouvernement fédéral; les calculs pour les métiers 2, 3, 7 et 8 sont pour l'Ontario.

4. Copenhague.

5. Niveau de gouvernement central sauf pour les métiers 3, **4**, 7 et 8 = niveau local.

6. Métier 1 = Ministère de l'Équipement; 2, 9, 10 = Ministère de l'Économie.

7. La rémunération totale inclut un treizième mois. Métiers 9 et 10 = Military District **Office**

Tableau 11. (suite) **Rémunération totale par métier au prix courant exprimée en parité de pouvoir d'achat en 1993¹ pour un an d'ancienneté**

	Islande	Irlande'	Italie	Luxembourg	Pays Bas	Espagne'	Royaume-Uni ¹⁰	Etats-Unis ¹¹
PPA	82.23	0.65	1 444.92	39.61	2.13	116.9	0.64	1
Standardiste	8 707	13 954	19 542	15 094	15 293	11 639	13 861	15 090
Secrétaire	10 239	12 422	20 780	23 039	15 563	19 641	15 031	16 939
Aide-soignant	8 595	14 742	22 199	19 960	14 532	13 116	11 500	16 939
Infirmier en soins généraux	11 989	21 012	24 444	24 032	16 125	20 677	17 734	18 951
Agent de police	9 126	20 198	24 401	20 059	16 067	17 952	11 456	18 951
Contrôleur des impôts	9 694	16 272	29 684	22 542	19 249	24 506	20 447	18 951
Instituteur	10 503	21 028	18 698	24 627	23 530	25 615	20 447	18 951
Professeur d'enseignement du second degré	11 142	21 392	20 387	31 777	29 208	27 768	-	18 951
Cadre administratif	12 176	39 666	39 210	35 750	31 150	30 668	24 748	49 517
Haut fonctionnaire	15 886	53 198	-	42 204	46 672	41 587	39 495	92 900

8. Métier 1 = Dublin; métier 3 = hors Dublin

9. Métiers 1, 2, 9, 10 = Administration centrale

10. Métiers 1, 2, 9, 10 = HM Treasury

11. Métier 1 = Département de la Défense

La comparaison des niveaux de pouvoir d'achat des métiers de l'échantillon

La comparaison du niveau de pouvoir d'achat des agents occupant les métiers de l'échantillon nécessite de prendre en compte la différence dans les prix à la consommation d'un pays à l'autre. Pour cela, les rémunérations ont été exprimées en dollars US, en tenant compte des parités de pouvoir d'achat des PIB nationaux (tableaux n° 11). Les niveaux de vie des employés non qualifiés (métier n° 1) les plus bas se rencontrent en Espagne, en France, en Finlande et en Islande. Ils sont sensiblement équivalents en Australie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, et aux États-Unis. C'est au Canada, en Allemagne, au Danemark et en Italie que les employés non qualifiés disposent du pouvoir d'achat le plus élevé.

Les pouvoirs d'achat respectifs des deux métiers de la santé et des deux métiers de l'enseignement sont équivalents et relativement élevés au Canada. En Allemagne, au Danemark, en Espagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas les métiers de l'enseignement sont mieux rémunérés que ceux de la santé et disposent d'un pouvoir d'achat relativement élevé par rapport aux autres métiers de l'échantillon. L'Italie est le seul pays où les métiers de la santé sont mieux rémunérés que ceux de l'enseignement. En Australie, en Irlande, aux États-Unis, le pouvoir d'achat dans les secteurs de la santé et de l'enseignement est sensiblement en retrait par rapport à celui des cadres. Ce phénomène n'est pas dû à un niveau relativement faible des rémunérations dans ces deux secteurs, mais plutôt à une position supérieure du niveau des rémunérations des cadres dans la hiérarchie salariale.

CONCLUSION

Dans la grande majorité des pays de l'OCDE, les dépenses de transfert ont augmenté plus vite que les dépenses de consommation des administrations publiques et constituent l'élément majeur des dépenses totales des gouvernements. En ce sens, la limitation du volume des coûts salariaux ou de la masse salariale n'est pas la principale préoccupation pour certains gouvernements. Ces pays se sont fixés comme priorité l'accroissement de l'efficience et de l'efficacité du secteur public. Dans ce cas, les politiques de réduction de l'emploi ou de limitation de la progression des rémunérations sont considérées comme des mesures de court terme, si précisément elles ne s'accompagnent pas de mesures visant à augmenter l'efficacité du secteur public.

Les résultats montrent toutefois que sur la période récente, face à la nécessité de réduire leur déficit, certains pays ont choisi de réduire la part des coûts salariaux du secteur public dans les dépenses de consommation finale des administrations publiques en ayant recours à des privatisations massives, en

réduisant l'emploi public ou en limitant les taux d'augmentation salariale du secteur public.

On ne peut pas parler au sein des pays de l'OCDE d'une conception commune du rôle de l'Etat en tant qu'employeur. Il en résultera une perception assez différente de l'influence accordée à la politique macro-économique des pouvoirs publics sur l'ensemble de l'économie. La part, variable selon les pays, de l'emploi public dans l'emploi total, explique en partie le rôle plus ou moins fort attribué par les pouvoirs publics à la politique macro-économique du secteur public. **Mais** au delà des différences dans la taille relative de l'emploi public, l'Etat demeure le plus gros employeur dans chaque pays. La conception même de l'Etat en tant qu'employeur est déterminante, la question étant de savoir s'il agit ou non comme un employeur au même titre que les autres employeurs du secteur privé. Pour certains, toute décision prise dans le domaine de la politique salariale du secteur public aura une influence sur l'ensemble de l'économie, alors que pour d'autres, il n'existe aucun lien (ou un lien très faible) entre la politique macro-économique et la politique salariale du secteur public.

Quoiqu'il en soit, tous ont gardé à un degré plus ou moins grand, un moyen de contrôle sur l'évolution des coûts salariaux du secteur public. Ceci est encore vrai dans le cas des pays ayant mis en oeuvre des procédures de fixation des rémunérations dans le cadre d'une gestion décentralisée des budgets de fonctionnement. Les pouvoirs publics interviennent dans la fixation du niveau ou de l'évolution de la masse salariale, et la plupart du temps, la négociation collective centralisée conserve un rôle.

Même si l'on observe une tendance à la décentralisation des lieux de détermination des rémunérations, ce mouvement n'est pas général. Dans de nombreux pays, les négociations collectives centralisées ou les procédures unilatérales de fixation des rémunérations restent bien ancrées. Rares sont les gouvernements qui délèguent totalement la fixation des rémunérations. La plupart du temps, l'on assiste à la création d'un double niveau de négociation. Au niveau central sont déterminées les augmentations générales ou les évolutions de la masse salariale alors que le niveau décentralisé a la charge de répartir les gains de productivité, de distribuer entre les agents des enveloppes destinées à rémunérer les promotions, les reclassements, la performance individuelle ou collective etc.

Le type de gestion des emplois publics mis en place dans les pays influence fortement les politiques salariales adoptées et l'évolution des coûts salariaux. Cette gestion traduit les choix stratégiques des pouvoirs publics sur le long terme. Un système privilégiant le contenu des postes, la qualification, la promotion et la mobilité des agents risque d'entraîner des coûts supplémentaires de gestion. Mais ceux-ci pourront être réduits si les objectifs d'efficacité et d'efficience sont atteints. En revanche, une gestion des effectifs organisée autour d'un système rigide de classement et de rémunération ne peut prendre en compte l'apparition de professions et de qualifications nouvelles. En période de diminution du taux

d'inflation, voire à inflation zéro, les pouvoirs publics ont des difficultés à répondre aux revendications salariales. Afin de prendre en compte les tensions survenant sur le marché du travail pour certains groupes particuliers, ils accordent satisfaction aux revendications catégorielles, qui ont l'avantage d'être moins coûteuses qu'une augmentation générale des salaires, mais qui modifient la hiérarchie salariale traditionnelle des agents de l'Etat et risquent de remettre en cause les principes d'équité sociale.

L'analyse de la composition de la rémunération individuelle des salariés du secteur public confirme ces observations. L'usage des primes individuelles pour flexibiliser les rémunérations ne semble pas être la solution adoptée par tous. Les pays ayant procédé à une révision de leur système de classification des emplois et offrant des plages de salaires plus larges par catégorie ne font pas systématiquement appel aux primes pour différencier la rémunération des individus. La souplesse du système de classement permet de prendre en compte les caractéristiques propres des agents pour effectuer cette différenciation. L'attribution de primes individuelles se rencontre plus fréquemment dans les systèmes dits de "carrière", où la rémunération de l'agent est déterminée en fonction du poste qu'il occupe (et des qualifications exigées pour être affecté à ce poste) plutôt que par ses qualifications personnelles.

La recherche d'une efficacité accrue, associée à une décentralisation des pouvoirs de décision, a conduit nombre de pays à abandonner ou à assouplir le lien existant entre rémunération et ancienneté. Les perspectives de carrière salariale offertes dans les systèmes où la progression des rémunérations en fonction de l'ancienneté est remise en cause semblent être plus avantageuses pour les salariés. Ces systèmes privilégient en effet diverses mesures telles la prise en compte des qualifications et l'encouragement à l'acquisition de qualifications nouvelles et à l'élargissement des tâches, la suppression des obstacles à la progression des carrières et à la mobilité, le développement de la rémunération à la performance.

En définitive, il semble que l'évolution des modes de gestion des emplois publics et le développement de la pratique des primes individuelles influent tout autant sur le phénomène de dérive salariale dans le secteur public que la décentralisation des lieux de détermination des rémunérations. Quel que soit l'ordre des priorités établi par les pouvoirs publics entre la limitation de la croissance des dépenses publiques et l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience du secteur public, ces derniers risquent dans tous les cas d'être confrontés au problème de la perte de contrôle de l'évolution de la masse salariale.

Annexe 1
GLOSSAIRE

Augmentation générale de salaires : revalorisation salariale (généralement exprimée en pourcentage) s'appliquant uniformément à l'ensemble des salariés dans le champ du secteur public (cf. champ du secteur public).

Coûts salariaux : incluent, en supplément de la masse salariale, l'ensemble des cotisations obligatoires des employeurs à l'assurance sociale et les cotisations volontaires versées en faveur des salariés (cf.: masse salariale).

Emploi public total : nombre de salariés occupés dans le secteur public (cf. champ du secteur public).

Masse salariale : représente l'ensemble des salaires et autres rétributions versées en espèces une année donnée. Elle s'entend avant déduction des impôts sur le revenu, des cotisations aux différents régimes d'assurance sociale et d'assurance chômage et autres régimes de pensions à charge du salarié. A la différence des coûts salariaux, elle exclut les cotisations obligatoires des employeurs à l'assurance sociale et les cotisations volontaires versées en faveur des salariés.

Primes garanties : versées régulièrement, sur une base mensuelle ou annuelle, au salarié (allocations de vie chère, de résidence treizième mois, prime de vacances etc...). Elles résultent d'une disposition institutionnelle ou d'un accord collectif.

Primes individuelles : distribuées à un salarié sur la base de l'appréciation de son travail (par ex: prime de rendement, prime de productivité, prime pour travaux supplémentaires, indemnités de qualification, de technicité ...). Il s'agit de primes non institutionnelles, non régulières et dont la répartition par salarié n'est pas négociable collectivement.

Rémunération : inclut le salaire, les primes et indemnités, mais exclut les avantages en nature.

Rémunération effective brute moyenne : obtenue à partir des registres du personnel ou d'enquêtes auprès des salariés, elle indique la moyenne des rémunérations effectivement perçues.

Rémunération brute moyenne par tête : masse salariale divisée par l'emploi correspondant exprimé en équivalent temps plein.

Salaire de base : constitue une partie ou la totalité de la rémunération individuelle; il est déterminé par un barème de salaires et correspondant à un métier ou une catégorie déterminés.

Salaires négociés : Taux ou niveaux de salaire fixés par accord collectif.

Secteur public : le champ du secteur public est défini non pas sur la base des secteurs d'activité, mais sur la base des salariés rétribués sur fonds publics, soit directement par l'Etat, soit par le biais de l'allocation par les pouvoirs publics d'un budget global de fonctionnement à des services, départements, agences.

Note : Afin de faciliter l'analyse et la compréhension des tableaux statistiques; une terminologie commune à l'ensemble des pays a été définie par le Secrétariat. Parfois, cette terminologie commune ne correspond pas exactement à celle utilisée par les pays. Cependant, la définition et le contenu des concepts et des termes utilisés dans le rapport ont été rigoureusement vérifiés. Un effort particulier a été réalisé pour présenter des concepts identiques pour chacun des pays. Quand la correspondance entre les concepts et définitions employés par les pays et ceux définis par le Secrétariat n'était pas satisfaisante, les données n'ont pas été présentées dans les tableaux comparatifs. Enfin le Secrétariat s'est efforcé d'indiquer les sources utilisées dans chaque pays, et d'explicitier les données au moyen de notes quand cela s'avérait nécessaire.

Annexe 2

EXPERTS NATIONAUX DÉSIGNÉS

Allemagne :	Ministère de l'Intérieur.
Australie :	Département des relations industrielles, Division de la fonction publique australienne.
Autriche :	Chancellerie fédérale.
Canada :	Conseil du Trésor du Canada, Service des politiques de ressources humaines.
Danemark :	Ministère des finances, Département de la gestion du personnel.
Espagne :	Ministère des administrations publiques, Direction générale de l'organisation des postes de travail et de l'informatique.
Etats-Unis :	Bureau national de la gestion du personnel (OPM).
Finlande :	Ministère des Finances, Département du personnel, State Employer's Office.
France :	Ministère de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
Grèce :	Ministère de la Présidence du Conseil, Direction générale des ressources humaines.
Irlande :	Ministère des Finances.
Islande :	Ministère des Finances.
Italie :	Ministère du Trésor, Agence nationale pour la négociation collective.
Luxembourg :	Ministère de la Fonction publique, Administration du personnel de l'Etat.
Pays-Bas :	Ministère de l'Intérieur.
Portugal :	Secrétariat à la modernisation administrative.

Royaume-Uni : HM Treasury.

Suède : Ministère des Finances, Agence nationale des employeurs de l'Etat (SAV).

Suisse : Office fédéral du personnel, Division des affaires générales du personnel.

Annexe 3

RÉSULTATS DE LA COLLECTE STATISTIQUE

1. Données agrégées

Pays	Australie	Autriche	Canada	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Islande	Irlande	Italie
Séries chronologiques	1985-93	1985-92	1988-93	1985-92	1985-93	1985-93	1985-1993	1989-93	1987-93	1985-93
Masse salariale	X	X	X	X	X		X	X		X
Coûts salariaux		X		X	X	X	X	X	X	X
Emploi correspondant	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Masse salariale	X	X	X	X	X	X	X			X
Coûts salariaux		X		X	X	X	X		X	X
Emploi correspondant	X		X	X	X	X	X		X	X
Masse salariale	X	X	X				X			X
Coûts salariaux		X				X	X			X
Emploi correspondant	X		X			X	X			X

I. Données agrégées (suite)

Pays	Australie	Autriche	Canada	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Islande	Irlande	Italie
Masse salariale	X	X	X	X	X		X			X
Coûts salariaux		X		X	X		X		X	X
Emploi correspondant	X		X	X	X		X		X	X
Masse salariale	X		X		X			X		
Coûts salariaux		X						X	X	
Emploi correspondant	X		X					X	X	
Rémunérations moyennes par tête	X		X	X	X		X			X
Rémunérations moyennes effectives	X		X		X			X		

I. Données agrégées (suite)

Pays	Australie	Autriche	Canada	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Islande	Irlande	Italie
<i>Administration centrale ou fédérale</i>										
Rémunérations moyennes par tête	X		X	X	X	X	X			X
Rémunérations moyennes effectives	X				X	X				
Rémunérations moyennes par tête	X		X				X			X
Rémunérations moyennes effectives	X									
Rémunérations moyennes par tête	X		X	X	X		X			X
Rémunérations moyennes effectives	X				X					
<i>P</i> <i>teur fonctionnel</i>										
Rémunérations moyennes par tête			X							X
Rémunérations moyennes effectives par tête	X				X			X		
Distribution des rémunérations	X				X	X		X		

I. Données agrégées (suite)

Pays	Australie	Autriche	Canada	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Islande	Irlande	Italie
Taux de salaires négociés dans l'ensemble du secteur public			X	X		X	X	X	X	X
Taux de salaires négociés par niveau de gouvernement		X			X		X			
Taux de salaires négociés par sous-secteur fonctionnel		X						X		X
Taux de salaires négociés par métier										
Ensemble du secteur public		X		X	X			X		
Par niveau de gouvernement					X					
Par sous-secteur fonctionnel					X					
No. de conflits dans le secteur public								X		
No. de journées de grève dans le secteur public		X			X			X		

I. Données agrégées (suite)

Pays	Luxembourg	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Suede	Suisse	Royaume-Uni	Etats-Unis
Séries chronologiques	1988-93	1985-92	1988-93	1985-93	1985-93	1985-93	1985-93	1985-93
Ensemble du secteur public								
Masse salariale	X	X	X	X	X	X		X
Coûts salariaux	X	X	X	X	X	X	X	
Emploi correspondant	X	X	X	X	X	X	X	X
Masse salariale	X	X		X	X	X		X
Coûts salariaux	X	X		X	X	X	X	X
Emploi correspondant	X	X		X	X	X	X	X
Masse salariale		X		X	X			X ¹
Coûts salariaux		X		X	X			
Emploi correspondant		X		X	X	X		X ¹

I. Données agrégées (suite)

Pays	Luxembourg	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Suede	Suisse	Royaume-Uni	Etats-Unis
<i>Administration locale</i>								
Masse salariale		X		X	X			X
Coûts salariaux		X		X	X		X	
Emploi correspondant		X		X	X	X	X	X
Masse salariale	X	X	X		X	X		
Coûts salariaux	X	X		X	X		X	
Emploi correspondant	X	X	X		X		X	X
Rémunérations moyennes par tête		X			X		X	X
Rémunérations moyennes effectives			X				X	
Rémunérations moyennes par tête	X	X						
Rémunérations moyennes effectives				X	X			

I. Données agrégées (suite)

Pays	Luxembourg	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Suede	Suisse	Royaume-Uni	Etats-Unis
<i>Par niveau de gouvernement</i>								
Rémunérations moyennes par tête	X	X	X		X		X	X
Rémunérations moyennes effectives				X	X		X	
Rémunérations moyennes par tête		X	X		X			X ¹
Rémunérations moyennes effectives				X	X			
Rémunérations moyennes par tête		X			X		X	X
Rémunérations moyennes effectives					X		X	
Rémunérations moyennes par tête	X	X						
Rémunérations moyennes effectives				X	X			
Distribution des rémunérations	X	X			X			X

1. Données agrégées (suite)

	Espagne	Suède	Suisse	Royaume-Uni	Etats-Unis
Taux de salaires négociés dans l'ensemble du secteur public	X	X	X		
Taux de salaires négociés par niveau de gouvernement	X	X		X	X ²
Taux de salaires négociés par sous-secteur fonctionnel	X	X		X	
Taux de salaires négociés par métier			X		
Ensemble du secteur public		X	X	X	X
Par niveau de gouvernement		X		X	
Par sous-secteur fonctionnel		X			
No. de conflits dans le secteur public	X		X	X	X
No. de journées de grève dans le secteur public	X		X	X	X

1. Etats

2. Recommandations salariales

II. Données sur les rémunérations individuelles

Pays	Séries chronologiques	Champ	Observations
Australie	de 1990 à 1993	Administration fédérale sauf pour les métiers no. 3, 4, 5, 7 et 8	
Autriche	1985, 1990 à 1993		
Canada	1985, 1990 à 1993	Niveau de gouvernement fédéral sauf pour les métiers 2, 3, 7 et 8 = Ontario	
Danemark	1985, 1990 à 1993	Copenhague	
Finlande	1985, 1990 à 1993	Gouvernement central sauf pour les métiers 3, 4, 7 et 8 = Gouvernement local	Métier 7 pour 1985, 1990 et 1991
France	1985, 1990 à 1993	Métier 1 = Ministère de l'Équipement ; 2, 9, 10 = Ministère de l'Économie	Métiers 3 et 4 pour 1991 à 1993.
Allemagne	1985, 1990 à 1993	Métiers 9 et 10 = Military District Office	
Grèce	1994		Données disponibles seulement pour les métiers no. 1, 2, 3, 4, 7, 9.
Islande	1993		
Irlande	1985, 1990 à 1993	Métier 1 = Dublin; métier 3 = hors Dublin	
Italie	1992	Métiers 1, 2, 9 = Administration centrale	

II. Données sur les rémunérations individuelles (suite)

Pays	Séries chronologiques	Champ	Observations
Luxembourg	1985. 1990 à 1993		
Pays-Bas	1985. 1990 à 1993		
Portugal	1994		
Espagne	1985, 1990 à 1993	Métiers 1, 2. 9, 10 = Administration centrale	
Suède	1990 à 1993		Seuls le salaire médian et les déciles sont disponibles.
Suisse	1993		
Royaume-Uni	1985. 1990 à 1993	Métiers 1. 2, 9 et 10 = HM Treasury	
Etats-Unis	1985, 1990 à 1993	Métier 1 = Département de la Défense	

Annexe 4
TABLEAUX

Tableau 1. Coûts salariaux en % des dépenses de consommation finale
du secteur public

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Autriche	67.3	67.6	68.3	67.9	67.8	68.4	68.4	68.3	-
Danemark	74.9	76.0	75.3	75.4	74.0	73.7	72.3	72.1	-
Finlande			-		-	76.6	76.1	74.9	75.9
France	73.7	74.5	74.1	73.0	72.8	73.5	66.9	66.5	66.8
Allemagne ¹	53.0	53.1	53.2	52.6	53.2	53.2	53.4	52.8	53.9
Islande		-	-		41.6	40.3	41.6	41.5	40.4
Irlande	-			81.2	81.4	80.2	80.4	83.1	81.6
Italie	70.8	71.0	70.6	70.8	70.8	72.3	71.9	71.5	70.2
Luxembourg	-		-	46.8	47.1	43.8	46.0	46.7	-
Pays-Bas	61.6	63.3	61.4	61.2	60.9	59.4	58.9	58.1	-
Portugal	-	74.5	76.4	77.3	80.1	80.5	76.0	79.3	78.8
Espagne	71.7	70.5	68.8	70.8	70.3	71.8	71.7	71.7	70.0
Suède	74.0	75.5	76.0	76.3	76.3	76.7	76.1	74.6	70.6
Suisse			-		-	76.6	77.6	77.5	78.5
Royaume-Uni	57.6	57.7	58.5	58.9	57.8	56.9	55.2	54.2	49.5

1. De 1985 à 1990 = non compris les nouveaux **Länder** ; à partir de 1991 = Allemagne entière

**Tableau 2. Masse salariale en % des dépenses de consommation finale
des administrations publiques**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie	-	-	-		-	53.8	53.4	53.2	52.4
Autriche	51.3	51.6	51.9	51.2	50.9	51.4	51.4	51.3	-
Canada	-	-	-	54.4	54.3	54.4	54.8	55.1	53.2
Danemark	74.4	75.5	74.8	74.7	73.2	73.1	71.4	71.6	-
Finlande	64.0	65.0	64.2	66.4	64.9	54.1	53.4	53.3	53.0
France	49.5	50.1	49.3	48.5	48.6	49.3	44.9	44.8	45.0
Allemagne ¹	42.2	42.2	42.4	41.8	42.2	42.2	42.9	42.4	43.2
Islande	-	-	-	-	38.9	37.6	38.6	38.5	37.3
Italie	52.4	51.4	51.4	51.5	50.9	52.4	51.9	50.8	49.5
Pays-Bas	52.9	53.6	52.0	52.8	53.4	52.2	51.4	50.2	-
Espagne	55.6	54.7	53.9	56.1	56.2	57.7	57.1	54.8	-
Suède	53.5	54.7	55.5	55.0	54.1	54.3	53.5	53.5	51.3
Etats-Unis	44.2	43.6	43.8	44.4	45.4	46.1	46.4	47.4	48.5

1. De 1985 à 1990 = non compris les nouveaux Länder ; à partir de 1991 = Allemagne entière.

Sources :

Dépenses de consommation finale des administrations publiques : Comptes nationaux, OCDE, 1994.

Coûts salariaux et masse salariale : sources nationales.

**Tableau 3. Evolution annuelle de la masse salariale du secteur public
de 1986 à 1993 en %**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie			-	-		0.5	9.7	2.2
Autriche	6.7	4.2	1.5	4.6	6.5	9.3	7.1	-
Canada	-	-	-	8.2	10.8	6.3	4.5	-0.3
Danemark	4.1	9.6	6.8	2.2	2.9	1.5	3.3	
Finlande	10.5	8.5	12.6	7.7	-5.8	8.0	-0.4	-5.9
France	6.8	3.0	3.6	4.8	6.9	-3.7	5.4	5.8
Allemagne	4.7	4.2	2.4	2.6	6.0	7.6	6.6	3.2
Islande	-	-			13.4	14.7	2.5	1.5
Italie	7.3	12.3	12.7	6.4	18.5	8.3	3.0	2.3
Luxembourg	-	-	-	8.7	5.4	15.8	7.9	-4.3
Pays-Bas	2.6	-0.1	2.1	3.3	2.0	2.6	2.2	-
Portugal	-	17.4	25.8	25.7	23.2	20.1	16.0	2.4
Espagne	12.2	13.3	13.1	15.3	16.5	13.2	9.1	-
Suède	10.1	6.6	5.1	9.5	15.7	4.5	1.4	-3.3
Etats-Unis	6.0	6.6	6.9	7.1	8.2	5.5	5.1	4.0

Tableau 4. Evolution annuelle de l'emploi du secteur public de 1986 a 1993 en %

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie	-	-				1.1	-1.4	-0.5
Canada'	-		-	2.6	2.2	1.8	0.6	-0.7
Danemark	0.6	1.1	0.3	-0.8	0.3	-1.3	-0.1	-
Finlande	1.9	1.5	1.8	0.3	-10.5	-0.3	-2.0	-6.8
France	1.5	0.4	0.1	0.2	0.2	-8.1	0.6	1.4
Allemagne	1.6	1.1	0.5	0.6	0.7	0.0	0.8	-0.3
Islande	-		-	-	3.8	3.5	0.3	0.0
Italie	0.9	2.1	1.6	0.6	0.2	0.4	0.4	-0.2
Irlande	-		-3.5	-5.7	-0.2	1.7	1.7	1.6
Luxembourg	-	-	-	1.1	2.9	3.4	1.1	-11.9
Pays-Bas	0.6	-1.0	-1.2	-1.5	-1.2	-3.1	-1.4	
Portugal ²	2.2	2.0	2.5	2.3	-	2.1	28.1	-2.6
Espagne ³	4.1	2.0	2.6	4.4	3.8	1.9	2.0	-0.4
Suède	1.9	0.2	0.7	0.5	1.9	-0.3	-4.8	-6.4
Suisse							2.2	-1.8
Royaume	0.5	0.5	0.5	-3.1	0.5	-5.7	-1.4	-5.6
Etats-Unis'	1.8	1.9	2.4	2.3	2.8	0.7	1.0	0.9

1. Employés à temps plein et à temps partiel

2. Y compris les forces armées et de police à partir de 1992.

3. Y compris la sécurité **sociale**.

Sources : Voir Tableau 6, Annexe 4.

Tableau 5. Evolution annuelle de l'emploi public par niveaux de gouvernement de 1986 à 1993 en %

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie								
Administration fédérale	-	-				5.1	-9.9	-0.2
Etats	-	-	-			0.2	-0.2	-1.0
Local	-	-	-			1.6	2.0	3.0
Canada'								
Administration fédérale		-1.9	7.4	1.4	1.2	2.2	-1.2	-1.7
Administrations provinciale et territoriale					2.4	1.7	0.8	-0.6
Administration locale	-	-	-		2.5	1.7	1.5	-0.2
Danemark								
Administration centrale	-1.8	0.5	0.6	-1.5	-3.3	-3.9	-1.3	
Gouvernement local	1.7	1.4	0.2	-0.5	1.8	-0.3	0.3	
Finlande								
Administration centrale	0.0	0.5	0.5	-1.4	-30.7	-0.7	-0.7	-3.4
Gouvernement local	2.8	2.1	2.5	1.1	-1.3	-0.2	-2.4	-7.8
France								
Administration centrale	-0.2	-0.2	-0.4	0.1	0.4	-16.9	-0.5	0.2
Collectivités territoriales	5.1	0.9	0.5	0.5	-0.8	3.1	1.5	3.2
santé	1.3	0.8	0.8	0.0	0.9	1.6	2.1	1.4
Allemagne								
Gouvernement fédéral	1.6	1.5	0.7	0.9	-2.9	-6.1	-3.0	-4.7
Länder	0.5	0.0	0.4	0.2	1.1	0.6	0.7	0.0
Municipalités	2.9	2.4	0.6	0.6	2.5	2.6	2.7	1.3
Irlande								
Administration centrale	-	-	-3.0	-4.8	0.0	1.8	2.0	1.8
Administration local	-	-	-6.6	-11.1	-1.6	0.9	0.1	0.3
Italie								
Administration centrale	0.5	1.6	0.8	0.1	2.6	0.2	0.6	-0.2
Gouvernement régional	1.5	2.1	-0.3	1.9	-3.6	3.8	7.0	-0.2
Gouvernement local	2.1	4.1	7.5	0.0	-3.5	-3.2	-9.4	-0.2

Tableau 5. (suite) **Evolution annuelle de l'emploi public par niveaux de gouvernement de 1986 à 1993 en %**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Pays-Bas								
Administration centrale	0.7	-0.4	-0.3	-1.2	-0.7	-3.4	-0.4	-
Provinces	0.7	0.2	-2.2	1.0	-5.1	-7.5	0.6	
Communes	0.2	-2.8	-3.6	-2.9	-1.8	-1.2	4.8	
Portugal²								
Administration centrale	2.2	2.8	2.5	2.7		-	37.1	-3.1
Administration locale	2.1	-1.7	2.4	0.3		-	6.1	
Espagne								
Administration centrale ³	4.4	2.4	-4.4	-2.6	2.4	-4.5	3.1	0.3
Communautés autonomes ⁴	1.4	0.7	25.2	13.3	4.4	10.5	3.2	-1.9
Administration locale	6.8	2.5	-1.9	12.5	6.5	5.4	-2.2	0.2
Suède								
Administration centrale	2.1	0.3	-0.3	0.3	0.9	-1.8	-5.1	-14.5
Administration régionale	2.1	0.6	1.2	2.4	2.3	-1.4	-18.6	-5.6
Gouvernement local	1.6	-	1.1	-0.5	2.3	1.2	3.6	-2.5
Suisse								
Administration fédérale	0.0	0.5	0.5	0.7	0.8	2.6	2.9	-
Administration régionale	1.7	1.6	4.3	1.5	2.1	3.7	2.2	
Administration local	0.7	1.0	2.4	1.4	1.3	1.7	1.9	
Etats-Unis'								
Administration fédérale	1.5	0.6	1.2	0.5	1.8	-3.3	-1.5	0.6
Etats	1.6	2.2	2.6	2.8	3.0	0.9	1.0	1.1
Administration locale	2.3	1.9	2.8	2.6	3.0	1.7	1.4	1.5

1. Salariés à temps plein et à temps partiel.

2. Y compris les forces armées et de police à partir de 1992.

3. Y compris les effectifs de sécurité sociale non transférés aux communautés autonomes.

4. Y compris les effectifs de sécurité sociale transférés aux communautés autonomes.

Sources : Voir tableau 6, annexe 4.

Tableau 6. Répartition de l'emploi public par niveaux de gouvernement en % de l'emploi total de 1985 à 1993

[illegible]

Tableau 6. (suite) **Répartition de l'emploi public par niveaux de gouvernement
en % de l'emploi total de 1985 à 1993**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Irlande									
Administration centrale		-	84.9	85.4	86.3	86.5	86.6	86.8	87.0
Administration locale		-	15.1	14.6	13.7	13.5	13.4	13.2	13.0
Total			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Italie									
Administration centrale	62.9	62.6	62.3	61.8	61.5	63.0	62.9	63.0	63.0
Gouvernement régional	21.7	21.8	21.8	21.4	21.7	20.9	21.6	23.0	23.0
Administration locale	15.4	15.6	15.9	16.8	16.7	16.1	15.5	14.0	14.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Pays-Bas									
Administration centrale	68.4	68.4	68.8	69.5	69.7	70.1	69.9	70.6	
Communes	26.9	25.9	25.4	24.8	24.5	24.3	24.8	23.9	
Provinces	5.6	5.7	5.8	5.7	5.8	5.3	5.3	5.4	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Portugal³									
Administration centrale	82.8	82.8	83.4	83.4	83.8		84.3	87.4	-
Administration locale	17.2	17.2	16.6	16.6	16.2	-	15.7	12.6	-
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	-
Espagne									
Administration centrale ⁴	58.8	58.9	59.1	55.0	51.4	50.7	47.5	48.0	48.3
Communautés autonomes ⁵	23.2	22.6	22.3	27.2	29.5	29.7	32.2	32.5	32.1
Administration locale	18.0	18.5	18.6	17.8	19.1	19.6	20.3	19.5	19.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Suède									
Administration centrale	27.2	27.2	27.3	27.0	26.9	26.7	26.3	26.2	23.9
Administration régionale	26.9	27.0	27.1	27.2	27.7	27.8	27.5	23.6	23.7
Gouvernement local	45.9	45.8	45.6	45.8	45.4	45.5	46.2	50.2	52.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tableau 6, (suite) **Répartition de l'emploi public par niveaux de gouvernement
en % de l'emploi total de 1985 à 1993**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Suisse									
Administration fédérale	31.4	31.2	31.0	30.4	30.2	30.0	29.9	30.0	-
Administration régionale	39.6	39.9	40.1	40.8	40.9	41.1	41.5	41.5	
Administration locale	29.0	28.9	28.9	28.9	28.9	28.9	28.6	28.5	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Etats-Unis'									
Administration fédérale	19.1	18.9	18.8	18.6	18.3	18.1	17.5	17.3	16.9
Etats	22.1	22.1	22.2	22.2	22.3	22.4	22.4	22.4	22.4
Administration locale	58.7	59.0	59.0	59.2	59.4	59.5	60.1	60.3	60.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1. Salariés à temps plein et à temps partiel.
2. Les chemins de fer fédéraux allemands sont exclus.
3. Y compris les forces armées et de police à partir de 1992.
4. Y compris les effectifs de sécurité sociale non transférés aux communautés autonomes.
5. Y compris les effectifs de sécurité sociale transférés aux communautés autonomes.

Sources :

Australie:	"Employed Wage and Salary Eamers" (ABS)
Canada:	Public Institutions Division Database
Danemark:	Ministère des Finances
Finlande:	Registres du personnel
France:	Administration centrale: Registres du personnel, INSEE Administration locale: Comptes nationaux, 1993
Allemagne	Bureau fédéral des statistiques
Islande :	Ministère des finances
Irlande:	Département des Finances

Tableau 6. (suite) **Répartition de l'emploi public par niveaux de gouvernement
en % de l'emploi total de 1985 à 1993**

Italie:	Comptes nationaux
Luxembourg :	Fichiers de l'administration du personnel de l'État
Pays-Bas:	Ministère de l'Intérieur
Portugal:	Ministère des Finances
	Secrétariat à la Modernisation Administrative
Espagne:	Boletín estadístico del Registro central de personal
	Ministère de l'administration publique
Suède:	SAV - National Agency for Government Employers
Suisse:	Office fédérale des statistiques, Beme
Royaume-Uni :	UK National Accounts
Etats-Unis:	Bureau of Labour Statistics

Tableau 7. Evolution annuelle de l'emploi par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 en %

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Canada'								
Services généraux	-	-			3.3	4.6	0.3	-0.1
santé	-	-	-	-	2.6	1.8	-0.2	-2.4
Education		-			2.5	2.5	2.3	0.8
Police	-	-		-	1.4	1.7	-0.7	-1.3
Services sociaux		-	-	-	2.9	2.2	3.3	0.3
Autres		-		-	0.7	-2.0	-0.5	-1.0
Total		-			2.2	1.8	0.6	-0.7
Islande								
santé		-	-	-	5.2	1.6	5.8	0.2
Education		-		-	-0.8	6.9	1.1	-0.5
Police	-	-	-		-0.2	1.3	-3.7	-0.1
Autres	-	-			6.0	2.7	-1.0	0.2
Irlande								
Fonction publique (non-ouvriers)		-	1.4	-9.1	-1.1	2.3	2.6	2.4
santé	-	-	-7.4	-3.0	3.7	2.5	1.3	1.8
Education		-	-0.2	-4.4	-1.3	0.7	2.4	2.9
Police	-	-	-2.4	-3.3	0.7	3.1	0.6	1.4
Défense		-	-3.5	0.7	-3.1	3.0	-1.4	-1.3
Autres		-	-2.8	-11.5	-6.4	-0.7	8.3	-0.4
Administration locale		-	-6.6	-11.1	-1.6	0.9	0.1	0.3
Total		-	-3.5	-5.7	-0.2	1.6	1.7	1.6
Italie								
santé	2.2	3.1	2.0	0.8	-1.1	1.4	4.0	-0.3
Education	-0.3	2.5	0.7	0.0	0.2	0.7	2.0	-0.2
Police	6.6	-0.4	3.1	1.9	1.9	2.2	10.0	0.0
Défense	6.1	-0.8	3.3	1.6	2.4	2.3	-0.8	0.0
Autres	0.0	2.1	1.8	0.6	0.2	-0.8	-4.3	-0.3
Total	0.9	2.1	1.6	0.6	0.2	0.4	0.4	-0.2

Tableau 7. (suite) **Evolution annuelle de l'emploi par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 en %**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Luxembourg								
Administration générale	-	-	-	0.9	3.3	4.8	1.0	-23.6
Education	-	-	-	0.8	4.8	2.1	2.0	2.7
Armée		-	-	2.9	1.9	4.1	0.7	2.9
Autres	-	-	-	1.3	-0.4	2.0	0.1	-13.3
Total	-	-	-	1.1	2.9	3.4	1.1	-11.9
Pays-Bas								
Education	-1.0	0.1	1.3	-1.2	0.4	-1.2	0.4	-
Police	0.4	0.2	-0.3	1.9	-2.0	0.4	1.5	-
Défense	2.9	0.0	0.5	-1.2	-1.2	-10.1	-2.4	-
Ministères	1.9	-1.7	-3.5	-1.7	-1.8	-2.9	-1.1	-
Administration régionale ³	0.7	0.2	-2.2	1.0	-5.1	-7.5	0.6	-
Municipalités	0.2	-2.8	-3.6	-3.0	-1.8	-1.2	-4.8	-
Justice	7.7	3.3	1.7	2.3	4.3	-1.3	19.9	-
Total	0.1	-1.1	-1.2	-1.9	-1.4	-2.8	-4.6	-
Suède								
Fonction publique	14.0	-0.7	4.7	6.8	3.6	1.8	0.6	-6.4
santé	2.5	0.3	1.4	2.4	2.0	-4.0	-20.7	-6.5
Education	-	0.8	1.6	0.8	-3.2	-3.3	-0.9	-1.7
Université et culture	-	1.2	-9.8	2.7	0.0	5.3	2.5	5.8
Police	-1.6	-1.2	-2.0	0.0	4.2	1.6	0.4	-0.8
Défense	-	1.0	0.5	2.0	0.2	1.0	-3.0	
Société d'utilité publique	-0.8	0.9	-0.3	-4.8	-1.0	-7.2	-13.2	-37.4
Autres	-5.7	0.0	0.6	-0.5	3.7	3.3	3.0	4.3
Total ⁴	1.9	0.2	0.7	0.5	2.0	-0.3	-4.8	-6.4

Tableau 7. (suite) **Evolution annuelle de l'emploi par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 en %**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Royaume-Uni'								
Santé ⁵	0.9	1.8	3.8	2.0	0.1	-16.7	0.6	-2.8
Education	6.0	2.9	2.9	1.7	-1.9	-18.8	-1.8	-13.6
Police ⁶	1.0	1.6	1.6	0.8	1.9	1.1	0.7	1.1
Defence ⁷	-1.6	-1.6	-5.0	-1.5	-1.3	-2.0	-1.1	-6.7
Loisirs et culture	-0.6	-1.1	0.6	0.6	3.9	0.0	-2.1	-3.3
Autres	-4.7	-2.8	-4.0	-16.8	4.6	24.3	-3.2	-1.3
Total	0.5	0.5	0.5	-3.1	0.5	-5.7	-1.4	-5.6
Etats-Unis'								
santé	-1.4	0.7	0.9	-0.3	0.2	-0.1	1.8	-
Education	2.3	2.0	2.2	2.7	3.0	1.7	1.5	
Police	4.0	-2.7	6.3	-2.2	3.0	-1.8	-3.8	5.1
Défense	2.5	-1.3	-2.0	0.1	0.2	-6.1	-6.4	2.2
Autres	1.8	2.6	3.6	2.6	3.3	0.8	1.4	-
Total	1.8	1.9	2.4	2.3	2.8	0.7	1.0	0.8

1. Salariés à temps plein et à temps partiel.

2. Fonctionnaires + employés + ouvriers.

3. Administration régionale = Provinces + associations intercommunales + Conseil des Polders.

4. Total = Emploi aux niveaux des gouvernements central, régional et local.

5. Les chiffres de 1991 à 1993 incluent les "NHS Trusts" qui ont maintenant le statut d'entreprise publique.

6. Inclut les personnels des pompiers, de police (tout échelon) et des Tribunaux.

7. Inclut le personnel civil.

La mention "Autres" inclut :

Canada : Transports et communication + protection des ressources naturelles et développement industriel + environnement + culture et loisirs + travail + emploi et immigration + logement + affaires étrangères et assistance internationale + planification et développement régional + instituts de recherche.

Irlande : Les ouvriers de la fonction publique + les entreprises d'État non commerciales.

Luxembourg : Magistrature + Cultes + Fonctions spéciales + Douanes + Ouvriers,

Tableau 7. (suite) **Evolution annuelle de l'emploi par sous-secteurs fonctionnels de 1986 à 1993 en %**

Sources :

Canada :	Public Institutions Division Database
Islande:	Ministère des Finances
Irlande:	Département des Finances
Italie:	Comptes nationaux et données du Ministère du Trésor
Luxembourg:	Registres du personnel
Pays-Bas:	Ministère de l'Intérieur
Suède:	SAV - National Agency for Government Employers
Royaume-Uni:	Annual Abstract of Statistics
Etats-Unis:	Santé et Education: Département de l'Emploi
	Police: Association pour la gestion des villes et des comtés, statistiques annuelles sur les municipalités ; évolution de l'emploi dans la police et les pompiers pour 1000 habitants.
	Défense: Bureau de la gestion du personnel, Département de la Défense.

Tableau 8. Répartition de l'emploi public par sous-secteurs fonctionnels

[illegible]

Tableau 8. (suite) Répartition de l'emploi public par sous-secteurs fonctionnels

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Luxembourg'									
Administration générale			-	43.5	43.4	43.6	44.2	44.2	38.3
Education		-	-	28.9	28.8	29.3	29.0	29.2	34.1
Armée		-	-	7.6	7.7	7.6	7.7	7.7	8.9
Autres				20.0	20.0	19.4	19.1	19.0	18.7
Total		-	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Pays-Bas									
Education	31.3	30.8	31.1	32.0	32.0	32.6	33.2	33.8	-
Police	4.0	4.0	4.1	4.1	4.2	4.2	4.4	4.5	-
Défense	13.5	13.8	14.0	14.2	14.3	14.3	13.2	13.1	-
Ministères	19.4	19.6	19.5	19.0	19.0	18.9	18.9	19.0	
Administration régionale ³	5.6	5.7	5.7	5.7	5.8	5.5	5.3	5.4	-
Municipalités	26.0	25.9	25.4	24.8	24.5	24.3	24.8	23.9	-
Justice	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	-
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-
Portugal⁴									
Santé	-	20.0	-	-	-	-	20.9	15.1	-
Education		39.4		-	-	-	39.5	33.4	
Défense	-		-	-		-		13.0	-
Autres	-	23.4	-	-	-	-	23.9	25.9	-
Total	-	82.8	-	-	-	-	84.3	87.4	-
Administration locale	-	17.2	-		-	-	15.7	12.6	-
Total (central et local)	-	100.0	-	-	-	-	100.0	100.0	-

Tableau 8. (suite) Répartition de l'emploi public par sous-secteurs fonctionnels

[illegible]

Tableau 8. (suite) Répartition de l'emploi public par sous-secteurs fonctionnels

1. Salariés à temps plein et temps partiel
2. Fonctionnaires + employés + ouvriers
3. Administration régionale = Provinces + associations intercommunales + conseil des polders
4. Effectifs du personnel de l'administration centrale
5. Total = Emploi aux niveaux de gouvernement central, régional et local
6. Les chiffres 1991 à 1993 incluent les "NHS Trusts" qui ont maintenant le statut d'entreprise publique
7. Inclut les personnels des pompiers, de police (tout échelon) et des Tribunaux
8. Inclut le personnel civil

La mention "Autres" inclut :

- Canada : Transports et communication + protection des ressources naturelles et développement industriel + environnement + culture et loisirs + travail + emploi et immigration + logement + affaires étrangères et assistance internationale + planification et développement régional + instituts de recherche.
- Irlande : Les ouvriers de la fonction publique + les entreprises d'Etat non commerciales.
- Luxembourg : Magistrature + Cultes + Fonctions spéciales + Douanes + Ouvriers.

Sources :

- Canada: Public Institutions Division Database
- Islande : Ministère des Finances
- Irlande: Département des Finances
- Italie: Comptes nationaux et données du Ministère du Trésor
- Luxembourg : Registres du personnel
- Pays-Bas: Ministère de l'Intérieur
- Portugal: Direction générale de l'administration publique
Direction générale de la comptabilité publique
Direction générale de l'administration locale
- Suède: SAV - National Agency for Government Employers
- Royaume-Uni: Annual Abstract of Statistics
- Etats-Unis: Santé et Education: Département de l'emploi
Police: Association pour la gestion des villes et des comtés, statistiques annuelles sur les municipalités ; évolution de l'emploi dans la police et les pompiers pour 1000 habitants.
Défense: Bureau de la gestion du personnel, département de la défense.

Tableau 9. Comparaison des rémunérations annuelles brutes moyennes dans les secteurs privé et public

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie (\$)									
Secteur public'	21 107.4	22 077.3	22 645.6	24 293.3	26 191.4	27 693.1	29 184.4	30 795.6	31 733.6
Secteur privé	16 502.3	17 732.8	18 817.3	20 068.7	21 627.7	23 504.7	23 312.9	24 745.6	
Canada (C\$)									
Secteur public'	28 579.5	31 006.6	31 520.2	32 006.1	34 911.9	37 177.4	37 663.8	39 326.1	40 560.7
Ensemble de l'économie	21 435.8	22 018.7	22 933.7	23 872.8	25 126.8	26 365.6	27 397.6	28 330.8	28 427.8
Danemark (dkr)									
Secteur public'						214 002	220 100	227 705	
Secteur privé :									
Ouvriers						198 500	205 200	211 400	216 000
Employés						248 892	257 784	264 888	271 284
Finlande (FIM)									
Secteur public' :	73 657	79 218	83 875	91 780	97 630	107 556	114 483	116 840	119 767
Niveau central									
Payés mensuellement						108 468	115 320	117 084	116 436
Payés à l'heure						88 788	95 028	98 880	97 716
Niveau local									
Payés mensuellement					-	83 456	91 380	93 372	95 352
Payés à l'heure						86 933	90 700	91 404	95 196
Secteur privé:						103 226	110 260	113 479	-
Payés mensuellement						110 704	117 678	121 543	-
Payés à l'heure					-	93 390	100 009	101 012	-

Tableau 9. (suite) **Comparaison des rémunérations annuelles brutes moyennes dans les secteurs privé et public**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
France (francs)									
Rémunération annuelle moyenne nette									
Fonction publique d'Etat ¹ :									
Ensemble			-	103 700	109 114	114 402		127 220	
Cadres supérieurs			-	163 360	171 696	176 829		176 650	
Professions intermédiaires						110 890		116 140	
Employés			-	77 119	81 776	85 071		97 450	
Ouvriers			-	76 655	80 620	82 913		85 220	
Secteur privé :									
Ensemble			-	100 200	103 700	109 300		118 400	
Cadres supérieurs			-	215 700	222 400	232 100		248 900	
Professions intermédiaires			-	115 200	118 700	124 700		131 600	
Employés			-	76 600	78 900	83 100		87 900	
Ouvriers				76 200	78 600	82 800		88 500	
Pays-Bas (guilders)									
Secteur public'	48 900	49 900	50 000	52 000	54 600	56 000	58 900	61 500	
Secteur privé	44 200	45 100	35 800	36 500	47 400	49 500	51 200		55 300
Espagne (pesetas)									
Secteur public (administration centrale)'			-	1 931 000	2 075 000	2 245 000	2 467 000	2 679 000	2 773 000
Ensemble de l'économie	1 222 116	1 360 932	1 457 532	1 544 616	1 633 356	1 772 916	1 906 956	2 050 488	2 180 904
Employés	1 551 744	1 735 572	1 855 284	1 971 900	2 129 330	2 304 444	2 461 236	2 633 664	2 763 816
Ouvriers	1 025 256	1 136 340	1 211 904	1 272 528	1 322 508	1 435 104	1 539 564	1 645 032	1 739 124
Royaume-Uni (4)									
Secteur public'	8 655	9 349	10 000	11 038	12 139	12 800	14 750	16 064	16 789
Secteur privé	8 879	9 589	10 312	11 435	12 587	13 859	13 881		

Tableau 9. (suite) **Comparaison des rémunérations annuelles brutes moyennes dans les secteurs privé et public**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Etats-Unis (\$)									
Niveau fédéral ²	25 952	25 977	26 833	27 904	28 774	30 286	32 609	35 066	36 941
Etats ²	20 339	21 457	22 525	23 498	24 670	26 025	27 132	27 789	28 641
Niveau local ¹	18 361	19 379	20 367	21 316	22 335	23 611	24 595	25 434	26 090
Industries du secteur privé	18 974	19 746	20 621	21 650	22 269	23 258	24 178	25 547	25 935

1. Rémunérations moyennes effectives

2. Rémunérations moyennes par tête

Sources :

Australie : Distribution and Composition of Employee Earnings and Hours

Canada : Labour Canada, Treasury Board Secretariat, dans "Aperçu de la fonction publique fédérale"

Danemark : Ministère des Finances

Espagne : Enquête sur les salaires de l'Institut national de la statistique

Finlande : The State Employer's Office / Community for Local Authority Employers

France : Fonction publique d'Etat : fichiers de paie des agents de l'Etat, INSEE (hors postes et télécommunications en 1992)

Secteur privé : DADS, INSEE.

Pays-Bas : Netherlands Statistics Agency

Royaume-Uni: New Earnings Survey

Etats-Unis : Bureau des statistiques sur l'emploi (1993 : données provisoires)

Tableau 10. Différentiel des rémunérations brutes moyennes entre les secteurs public et privé (*)

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Australie	1.28	1.24	1.20	1.21	1.21	1.18	1.20	1.24	-
Canada	1.33	1.41	1.37	1.34	1.39	1.41	1.37	1.39	1.43
Finlande		-			-	1.04	1.04	1.03	
Niveau central :									
Payés mensuellement	-	-	-		-	0.98	0.98	0.96	
Payés à l'heure	-	-	-		-	0.94	0.95	0.98	
Niveau local :									
Payés mensuellement	-	-	-		-	0.76	0.78	0.77	
Payés à l'heure	-	-	-		-	0.92	0.91	0.90	
France									
Rémunération annuelle moyenne nette									
Ensemble	-	-	-	1.03	1.05	1.05	-	1.07	
Cadres supérieurs	-	-	-	0.76	0.77	0.76	-	0.71	-
Professions intermédiaires	-	-	-	-	-	0.89	-	0.88	
Employés	-	-	-	1.01	1.04	1.02	-	1.11	-
Ouvriers				1.01	1.03	1.00	-	0.96	
Pays-Bas	1.11	1.11	1.09	1.12	1.15	1.13	1.15	-	
Espagne	-			1.25	1.27	1.27	1.29	1.31	1.27
Royaume-Uni	0.97	0.97	0.96	0.97	0.97	0.92	0.99		
Etats-Unis									
Niveau fédéral	1.37	1.32	1.30	1.29	1.29	1.30	1.35	1.37	1.42
Etats	1.07	1.09	1.09	1.09	1.11	1.12	1.12	1.09	1.10
Niveau local	0.97	0.98	0.99	0.98	1.01	1.02	1.02	1.00	1.01

* Ratio : rémunération moyenne dans le secteur public / rémunération moyenne dans le secteur privé

Annexe 5

COÛTS SALARIAUX DIRECTS ET INDIRECTS DU SECTEUR PUBLIC DANS QUATRE PAYS DE L'OCDE

La part des coûts salariaux indirects dans l'ensemble des coûts salariaux et leur composition est très différente selon les pays de l'OCDE. Le tableau ci-dessous présente la part des contributions à la sécurité sociale payée respectivement par les salariés et les employeurs.

Contributions à la sécurité sociale des salariés et des employeurs en pourcentage des recettes fiscales totales

	Contributions à la sécurité sociale	
	Salariés	Employeurs
Australie	0.0	0.0
Autriche	14.1	16.2
Belgique	11.6	21.8
Canada	5.3	10.9
Danemark	2.5	0.6
Finlande	1.2	22.0
France	13.4	27.5
Allemagne	16.9	19.5
Grèce	13.3	13.4
Islande	0.3	7.6
Irlande	5.4	9.1
Italie	6.2	21.8
Japon	12.7	16.8
Luxembourg	11.1	13.8
Pays-Bas	24.5	7.3
Nouvelle-Zélande	0.0	0.0
Norvège	8.5	16.7
Portugal	9.5	15.1
Espagne	5.7	26.1
Suède	0.2	27.7
Suisse	10.8	10.4
Turquie	8.1	10.7
Royaume-Uni	6.7	10.5
Etats-Unis	11.8	16.8

Source: OCDE en Chiffres, 1995.

Cela ne signifie pas pour autant que le ratio des coûts salariaux/PIB sera plus élevé dans les pays où les charges sociales sont financées par l'employeur et plus faible dans les pays où les programmes sociaux sont financés par un système général d'imposition. En effet, si un système donné de contributions sociales est financé par un système d'imposition plutôt que par l'employeur, les salaires après impôts seront probablement inférieurs mais les salaires avant impôts seront supérieurs, toutes choses égales par ailleurs.

Dans la mesure où seules les évolutions sont analysées dans ce rapport, ces différences n'affectent pas les tendances. C'est seulement si les dépenses de sécurité sociale augmentent à un rythme différent de celui des rémunérations, que la part respective des coûts salariaux et de la masse salariale dans le PIB sera affectée sur le long terme.

L'exemple de la part respective et de la composition des coûts salariaux directs et indirects dans les coûts salariaux totaux pour quatre pays de l'OCDE est présenté ci-dessous.

Australie

Les employeurs ne sont pas dans l'obligation de payer des charges sociales pour leurs salariés. La sécurité sociale est financée par le système général des impôts. Les retraites et les dépenses de sécurité sociale sont financées par les contributions des salariés ou des employeurs à des organismes financiers, ou par les deux à la fois. Dans le cas des fonctionnaires, les fonds sont collectés par un organisme gouvernemental.

La part des coûts salariaux directs et indirects dans les coûts salariaux totaux est la suivante :

Total secteur public	Masse salariale %	Autres* %
1986-87	88.2	11.8
1987-88	87.5	12.5
1988-89	86.7	13.3
1989-90	86.4	13.6
1990-91	86.1	13.9

*Autres = Retraite ; impôts sur la masse salariale ; impôts sur le revenu des salariés et les avantages en nature.
Source : Australian Bureau of Statistics, "Employed Wage and Salary Earnings".

Danemark

La plupart des dépenses de sécurité sociale et de pensions sont financées par le revenu des impôts. La part des coûts salariaux indirects payés par l'employeur pour le compte des agents de l'état est d'environ un pour cent des coûts salariaux totaux.

Finlande

Composition des coûts salariaux au niveau de l'administration centrale

I. Masse salariale :

- 1.1 Paiement pour jours travaillés
- 1.2. Paiement pour jours non travaillés dont :
 - Primes de vacances
 - Salaire versé sur les vacances annuelles
 - Salaire versé pendant les périodes de congé parentaux
 - Salaire versé pendant les périodes de maladie
 - Salaire versé pendant les périodes de formation
 - Salaire versé durant les jours **fériés**
 - Autres salaires pour jours non travaillés

II. Dépenses de sécurité sociale

- contributions aux charges de sécurité sociale
- Contributions aux plans de retraite des salariés
- Primes pour accidents
- Compensation pour perte d'emploi
- Primes d'assurance collective
- Keverseinent d'assurance santé

III. Coûts salariaux "volontaires"

- Vêtements de travail
- Transport
- Formation
- Soins médicaux et de santé
- Repas sur le lieu de travail
- Autres dépenses volontaires

Répartition des coûts salariaux pour l'administration centrale en %

	1990	1991	1992	1993	1994*	1995*
1. Masse salariale dont.	75.7	74.4	74.3	76.1	76.1	77.5
1.1 Paiements pour jours travaillés	59.9	58.7	58.8	60.9	61.2	60.8
1.2 Paiements pour jours non travaillés	15.8	15.7	15.5	15.2	14.9	16.7
II. Dépenses de sécurité sociale	23.4	24.8	24.9	23.0	23.0	21.6
III. Coûts salariaux	0.9	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9
Coûts salariaux totaux	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Estimation

Source : The State Employer's Office of Finland, Ministry of Finance

France

Composition des coûts salariaux dans la Fonction publique de l'État

I. Rémunérations d'activité

Rémunération principale
Indemnités résidentielles
Supplément familial de traitement
Autres charges connexes
Provisions

II. Dépenses sociales

Cotisations sociales (payées par l'employeur)
Prestations sociales
Pensions
Divers

Frais de personnel (I+II)

III. Autres dépenses

Taxes sur les transports et salaires
Frais de déplacement
Enseignement privé
Pensions anciens combattants
Autres

Répartition des coûts salariaux et des autres dépenses dans la Fonction publique de l'État en %

	1990	1991	1992	1993	1994
1. Rémunération d'activité	56.9	55.8	55.9	55.8	55.4
dont :					
Masse salariale	54.9	53.8	53.9	53.8	53.5
II. Dépenses sociales	31.2	31.4	31.4	31.8	32.2
dont :					
Cotisations sociales ¹	8.9	9.4	9.2	9.7	9.8
Prestations sociales	2.1	1.9	1.9	1.8	1.8
Pensions	19.7	19.7	19.9	19.9	20.3
Divers	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3
Frais de personnel (I+II)	88.1	87.2	87.3	87.6	87.6
III. Autres dépenses	11.9	12.8	12.7	12.4	12.4
Dépenses induites (I+II+III)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1. Payées par l'employeur.

Source: Lois de Finances initiales (crédits votés) 1995.

Annexe 6

LISTE ET DESCRIPTION DES MÉTIERS

1. Standardiste

Contenu du poste : assure le fonctionnement d'un standard téléphonique ou d'une partie du standard, pour des communications ou des appels longue distance. Établit les communications entre demandeur et demandé et les communications avec l'extérieur. Achemine les communications longue distance. Comptabilise les taxes des appels longue distance. Est employé dans l'un des ministères, départements ou agences de l'administration centrale ou fédérale les plus importants en termes d'effectifs. Appartient à la catégorie des **employés non qualifiés**.

Exclus : n'enregistre pas les messages ; ne répond pas aux demandes d'informations ; ne pratique pas une langue étrangère. Ne supervise pas d'autres agents.

Niveau de formation requis : fin de scolarité obligatoire ; courte période d'adaptation au poste.

2. Secrétaire

Contenu du poste : assiste un cadre ou un service en exécutant une série de fonctions de soutien administratif. Transmet le courrier, gère les communications et les emplois du temps, effectue la correspondance courante et le classement, s'occupe des demandes de renseignements. Peut éventuellement prendre des notes en sténo et effectuer des travaux de dactylographie à l'aide d'une machine classique ou à mémoire. Doit disposer d'un minimum d'initiative et de discernement. Est employé dans l'un des ministères, départements ou agences de l'administration centrale ou fédérale les plus importants en termes d'effectifs. Ne supervise pas d'autres agents. Appartient à la catégorie des employés qualifiés.

Exclus : les secrétaires de direction ; les employés administratifs non qualifiés (employés aux écritures, au classement...).

Niveau de formation requis : diplôme de fin d'études secondaires dans la spécialité ou diplôme de formation professionnelle dans la spécialité.

3. Aide-soignant

Contenu du poste : effectue des tâches simples en vue d'aider les infirmiers et les médecins dans les hôpitaux, les cliniques et autres établissements de soins médicaux. Sous le contrôle et la responsabilité des infirmiers, assure des soins d'hygiène et de confort, assure la distribution et la prise des repas. A la charge quotidienne de la désinfection du mobilier sanitaire. Ne supervise pas d'autres infirmiers en soins généraux. Appartient à la catégorie des **employés qualifiés**.

Exclus : les ambulanciers, les aides laboratoires, les assistants dentaires.

Niveau de formation requis : diplôme d'aide soignant.

4. Infirmier diplômé en soins généraux

Contenu du poste : dispense des soins prescrits par les médecins et des conseils exigeant une qualification professionnelle d'infirmier dans les hôpitaux, cliniques et autres établissements de soins médicaux. Assiste les médecins dans l'examen de leur patient. Ne supervise **pas** d'autres agents.

Appartient à la catégorie des **professions intermédiaires**.

Exclus : les aides-soignants, les sages femmes, les infirmiers spécialisés. les élèves infirmiers.

Niveau de formation requis : diplôme d'infirmier en soins généraux.

5. Agent de police

Contenu du poste : veille au maintien de l'ordre public ; assure la protection des personnes et des biens ; constate les infractions aux lois et règlement. Effectue des rondes dans le secteur qui lui est assigné. Se déplace à bord d'un véhicule automobile. Ne supervise **pas** d'autres agents. Appartient à la catégorie des agents qualifiés.

Exclus : les agents assignés à des tâches spécifiques qui occasionnent le paiement de primes exceptionnelles ; inspecteur de police.

Niveau de formation requis : fin de scolarité obligatoire et formation dans la spécialité.

6. Contrôleur des impôts

Contenu du poste : sous le contrôle d'un cadre administratif de niveau supérieur, prend des décisions au jour le jour concernant le calcul et le recouvrement des impôts. Il examine les feuilles d'impôts et tous documents permettant de déterminer le type et le montant des impôts à payer. Ne supervise

pas d'autres agents. Il s'agit d'un **agent d'exécution**. Appartient à la catégorie des **professions intermédiaires**.

Exclus : inspecteur des impôts

Niveau d'enseignement requis : fin d'études secondaires

7. Instituteur (enseignant du premier degré)

Contenu du poste : définit les programmes d'enseignement dans les limites de ses prérogatives. Prépare le programme annuel de travail en matière de lecture, écriture, arithmétique et autres sujets pour une école primaire dispensant un enseignement sélectif ou complet. Appartient à la catégorie des **professions intermédiaires**.

Exclus : les directeurs d'école primaire, les conseillers d'éducatrices, les maîtres de jardins d'enfants, le personnel enseignant d'éducation spéciale.

Niveau de formation requis : diplôme d'université ou diplôme de fin d'études secondaires et formation longue.

8. Professeur d'enseignement général du second degré

Contenu du poste : personnel certifié dans une discipline générale (langues, mathématiques, littérature, histoire...). Dispense son enseignement dans un établissement du second degré. Ne supervise pas d'autres agents. Appartient à la catégorie des **cadres**.

Exclus : les professeurs d'enseignement technique ou professionnel ; les professeurs exerçant dans le cadre de la formation continue ; les enseignants d'université.

Niveau de formation requis : diplôme d'université.

9. Cadre administratif

Contenu du poste : agent administratif appartenant à un service de conception au sein d'une direction technique d'un ministère, d'une agence ou d'un organisme gouvernemental concernant l'un des services de l'Etat suivants : **environnement, santé, affaires culturelles, affaires sociales ou travail**. Rédige du courrier, prépare des notes, analyse des dossiers ne nécessitant pas de connaissances spécifiques (scientifiques ou techniques). Par ses travaux, il aide à la prise de décisions. Assure la communication et la coordination de la gestion interne avec les autres unités du service. Rend compte directement à un haut fonctionnaire. Appartient à la catégorie des **cadres**.

Exclus : statisticiens, charges d'études, charges de mission.

Niveau de formation requis : diplôme d'université ou combinaison équivalente d'études, de formation et d'expérience.

10. Haut fonctionnaire

Contenu du poste : cadre administratif supérieur. Prépare, organise et dirige les activités d'une unité ou d'un sous-département au sein d'une direction technique de l'un des services de l'Etat suivants : **environnement, santé, affaires culturelles, affaires sociales ou travail**. Il ou elle conseille le chef du département et lui soumet, pour décision finale d'importantes questions. Coordonne les activités d'agents administratifs et de cadres de niveau inférieur'. Appartient à la catégorie des **cadres**.

Exclus : dirigeants d'entreprise publiques, fonctionnaires gouvernementaux qui assurent des tâches relevant de professions scientifiques, libérales ou techniques.

Niveau de formation requis : diplôme d'université.

NOTE

1. Coordonne les activités de trois groupes **au** maximum et d'environ 20 à 30 personnes.

Annexe 7

LES RÉMUNÉRATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC : UNE ANALYSE FONDÉE SUR DES DONNÉES MICRO-ÉCONOMIQUES¹

**Claudio Lucifora, Department of Economics,
Università Cattolica del "Sacro Cuore"**

1. Introduction

Si, au cours des décennies passées, le niveau des rémunérations dans le secteur public n'a guère retenu l'attention qu'à intervalles irréguliers et principalement pour certaines catégories d'agents, depuis quelques années, le mode de détermination des rémunérations du secteur public donne lieu à des débats publics importants. Tout au long des années 70, l'augmentation des rémunérations dans le secteur public -- en particulier dans les **pays** où la part de l'emploi public dans l'emploi total est importante -- a été considérée par de nombreux observateurs comme une des causes principales de l'inflation, ce qui a focalisé l'attention sur la question des salaires du secteur public. Dès les années 70, il est devenu courant de considérer que le secteur public relevait globalement du champ d'action de la politique macro-économique d'ensemble et d'analyser les retombées qui pouvaient en découler pour le processus global de détermination des rémunérations. Dans la pratique cependant, la détermination des rémunérations du secteur public est une question extrêmement complexe, qu'il est difficile d'analyser au niveau macro-économique. Des études récentes montrent sans l'ombre d'un doute que, pour bien comprendre le fonctionnement des marchés du travail, il faut tenir compte de la diversité des comportements individuels (Davis et Haltinwanger, 1990 ; Dickens et Katz, 1987 ; Gregory et Thomson, 1990). On peut ainsi raisonnablement penser que des données globales masquent certaines caractéristiques du processus de détermination des salaires qui influent malgré tout sur la structure et l'évolution des rémunérations dans le secteur public. La comparabilité et le niveau relatif des salaires des différentes catégories (étroitement délimitées) d'agents, l'inégalité et la dispersion des gains, les composantes de la rémunération et les avantages non salariaux liés à l'emploi, la durée du travail et, surtout, l'appartenance ou non à un syndicat et le rôle des négociations collectives sont autant d'aspects essentiels.

On notera par ailleurs que, dans de nombreux pays, un des principes fondamentaux régissant la détermination des rémunérations du secteur public est la comparabilité, laquelle implique pour les pouvoirs publics le devoir de fixer les rémunérations à un “juste” niveau -- c’est à dire par rapport aux autres postes du secteur public et par rapport à des emplois (comparables) dans le secteur privé. Comme ce principe a, pour l’action des pouvoirs publics, de multiples retombées dont l’interprétation a souvent donné lieu à des ambiguïtés, leur évaluation nécessite un soin particulier. Pour que les comparaisons aient un sens, il faut notamment tenir compte, dans la mesure **du** possible, des facteurs susceptibles d’influer sur la détermination des salaires. Les nombreuses études économétriques réalisées sur le sujet mettent en évidence, d’une part, que de très nombreux éléments peuvent intervenir dans la formation des salaires et, d’autre part, une dispersion marquée de ces éléments entre individus, emplois, branches d’activité, etc. (Becker, 1964 ; Mincer, 1974 ; Topel, 1984 ; Dickens et Katz, 1987 ; Krueger et Summers, 1988). Au nombre des facteurs susceptibles d’influer sur la structure et l’évolution des rémunérations, on peut citer : les caractéristiques personnelles des salariés (âge, sexe, études, situation de famille) et leurs antécédents professionnels (formation sur le tas, expérience, ancienneté, emplois antérieurs à l’emploi actuel), mais aussi les caractéristiques de l’emploi et de l’employeur (travail à temps partiel, travail posté, sécurité de l’emploi, perspectives de carrière, avantages non salariaux liés à l’emploi, taille de l’unité, etc.) Or, pour tenir compte de tous ces éléments dans une analyse économétrique, il faut pouvoir disposer de données très détaillées.

Depuis quelques dizaines d’années, il est devenu de plus en plus manifeste dans de nombreux pays que l’on disposait d’informations insuffisantes sur le niveau et l’évolution des salaires. Dans certains pays, la connaissance des rémunérations du secteur public se limitait (et c’est parfois encore le cas) aux barèmes de salaires de base applicables à quelques professions dans les différents sous-secteurs ou départements. Face à cette situation, on s’est employé à mener de nouvelles enquêtes sur les gains ou à consacrer des ressources à la constitution de séries sur les gains à partir des fichiers administratifs (sécurité sociale, déclarations fiscales, par exemple), afin d’obtenir des données détaillées pour analyser et suivre les rémunérations du secteur public. Les informations contenues dans ces nouvelles séries de données micro-économiques ont fait progresser considérablement l’analyse du processus de détermination des rémunérations dans le secteur public et, plus généralement, ont permis de mieux comprendre le fonctionnement des marchés du travail.

Dans la présente étude, nous nous attacherons à détailler certains des axes de recherche désormais possibles grâce aux micro-données sur les rémunérations dans le secteur public et les conséquences qui en découlent pour la politique économique. Dans la deuxième section ci-après, nous nous intéresserons à certains problèmes micro-économiques liés à la détermination des rémunérations dans le secteur public. Dans la troisième, nous récapitulerons les principales informations

que fournissent habituellement les enquêtes sur les gains et en examinerons les limites pour l'analyse économique. Les problèmes méthodologiques que pose l'analyse des données seront abordés dans la quatrième section. Et enfin, quelques remarques conclusives seront proposées en fin de rapport.

2. Détermination des rémunérations dans le secteur public : une perspective micro-économique

Le secteur public présente certaines particularités qui ont des répercussions importantes pour le système de rémunération des personnes qui y sont employées. Premièrement, lorsqu'est appliquée une politique des revenus visant à garantir la modération des salaires, elle n'a **pas** le même effet dans le secteur public que dans le secteur privé car les pouvoirs publics veillent davantage au respect des dispositions prises pour leur propre personnel. Deuxièmement, le principe de la comparabilité, interne ou externe, a vraisemblablement pour effet d'introduire des rigidités importantes dans la structure des rémunérations et dans son évolution. Troisièmement, les avantages non salariaux liés à l'emploi dans le secteur public sont des éléments dont il est important de tenir compte dans les comparaisons. L'emploi dans le secteur public a toujours été réputé mal payé, mais on lui reconnaît des avantages sur le plan des conditions d'emploi : plus grande sécurité de l'emploi, moins de pression et d'effort, davantage de congés payés, et régimes de retraite plus favorables. Quatrièmement, les qualifications requises et les conditions d'emploi diffèrent sensiblement entre l'administration centrale et les administrations locales, de même que d'une région à l'autre, ce qui donne un tableau d'ensemble très nuancé. Enfin, comme l'essentiel de la production du secteur public se compose de services à la fois indispensables et non stockables, tout désaccord aboutissant à la suspension d'un service a immédiatement des répercussions importantes sur le bien-être de la population. Ce dernier argument est souvent utilisé pour mettre en évidence le rapport de forces dont bénéficient les agents de la fonction publique dans les négociations, et il a parfois été employé pour limiter ou empêcher une action de grève.

Autant de considérations qui conduisent à penser que le secteur public emploie vraisemblablement une main-d'oeuvre très hétérogène, et se caractérise par une structure complexe, voire mouvante, qui nécessite une analyse à la fois soignée et extrêmement détaillée. Dans les sections qui suivent, nous passerons tout à tour en revue certains des principaux problèmes à prendre en compte.

2.1 Cycles conjoncturels et gains dans le secteur public

Il a été démontré que, dans plusieurs pays, les fluctuations cycliques des salaires réels ne suivaient pas le même modèle dans le secteur privé et dans le secteur public. En règle générale, les salaires affichent des fluctuations cycliques moins marquées dans le secteur public ; ils y augmentent habituellement plus vite

que dans le secteur privé en phase descendante, tandis que c'est l'inverse qui se produit en phase ascendante. Une des principales explications proposées face à ce phénomène est que la détermination des salaires du secteur public est moins sensible aux pressions émanant du marché. Le sens et l'ampleur des fluctuations cycliques ont donné lieu à diverses controverses dans la littérature économétrique mais récemment, il est ressorti d'études plus détaillées que le profil des fluctuations cycliques était susceptible de différer d'un secteur et d'un niveau de qualification à l'autre, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Par conséquent, lorsque l'on doit analyser un marché du travail hétérogène, il est fondamental d'établir une distinction entre les diverses qualifications et technologies car les variations de salaires dépendent de l'importance relative des chocs subis par la demande et par l'offre dans la détermination des cycles économiques. Cette approche est importante car, dans plusieurs pays, l'évolution récente des salaires a conduit à prétendre que le secteur public offrait systématiquement des conditions de rémunération plus avantageuses que le secteur privé. Dans la pratique, comme le montre une analyse plus fine, rien ne permet de dire que les salariés du secteur public sont systématiquement avantagés, ou désavantagés, car l'image qui en ressort n'est pas uniforme. Dès lors qu'on s'efforce de synthétiser l'évolution des salaires, il faut nécessairement tenir compte du degré d'hétérogénéité qui la caractérise. En résumé, une analyse satisfaisante de l'évolution conjoncturelle des rémunérations dans le secteur public nécessite des données sur les gains qui intègrent deux aspects fondamentaux : (i) les écarts entre individus -- représentés par l'indice i -- afin de rendre compte de l'hétérogénéité des qualifications et de la qualité de la main-d'oeuvre, et (ii) l'évolution dans le temps -- représentée par l'indice t -- afin de saisir les fluctuations au cours du cycle conjoncturel.

2.2 La structure des gains dans le secteur public

Si, dans la section précédente, nous nous sommes attachés à apporter des précisions sur l'évolution des rémunérations dans le secteur public, dans la présente section, nous mettons l'accent sur les principales caractéristiques de la structure des salaires. Nous aborderons successivement les questions liées aux écarts de salaires (en fonction de la qualification, du sexe, du secteur, de l'implantation géographique, etc.), au rapport entre l'âge et les gains, et aux pouvoirs des syndicats dans les négociations collectives.

Écarts de salaires en fonction de la qualification

L'un fait bien établi des théories du marché du travail est la corrélation positive entre l'accumulation de capital humain (études, formation, etc.) et le niveau de rémunération. Si une personne investit dans le capital humain afin d'améliorer sa productivité, c'est parce qu'elle espère en retirer des avantages qui

compenseront les coûts encourus et l'effort déployé pour acquérir des qualifications. Autrement dit, si l'on en croit le modèle simple de l'investissement en capital humain, les agents les plus qualifiés devraient gagner plus, toutes choses égales par ailleurs, que les agents les moins qualifiés. Par conséquent, sur longue période, les écarts de salaires liés au niveau de qualification devraient refléter des différences dans la qualité de la main-d'oeuvre, différences dues pour partie à des aptitudes innées et pour partie aux compétences accumulées.

L'analyse des rémunérations offertes dans le secteur public par niveau de qualification fournit des renseignements importants sur le processus de formation des salaires, du point de vue de l'équité comme de l'efficacité. D'une part, les écarts de salaires devraient refléter la hiérarchie des niveaux de rémunération -- en fonction des niveaux d'étude et de formation -- à l'intérieur de l'unité et par rapport aux marchés du travail extérieurs pour garantir une structure "juste". D'autre part, les écarts de salaires devraient également rendre compte des différents niveaux de productivité associés aux diverses qualifications car le critère d'efficience économique veut que la rémunération des salariés soit égale à leur productivité (marginale ou moyenne).

On notera que, sur le court terme, la structure des écarts de salaires liés au niveau de qualification peut subir des changements importants sous l'effet, soit de pressions institutionnelles (syndicats, organisation, par exemple), soit du jeu des mécanismes du marché (fort chômage ou pénurie de telle ou telle qualification, par exemple). Dans les deux cas, l'équilibre à long terme s'en trouvera déplacé, et la dispersion globale des salaires accrue ou réduite. Il est intéressant de se demander si le rendement financier du capital humain, et plus généralement de la qualité moyenne de la main-d'oeuvre, est le même dans le secteur public et dans le secteur privé. Sans compter qu'il peut même y avoir des différences dans le rendement de telle ou telle qualification d'une branche à l'autre du secteur public lui-même.

De toute évidence, dans certains cas, l'interprétation des résultats nécessite une certaine prudence, les réserves habituelles, communes à toutes les études reposant sur la méthodologie proposée, s'appliquant également dans le cas présent. À titre d'exemple, rappelons que non seulement, dans la plupart des pays, le secteur public est le seul employeur possible pour le personnel médical et infirmier, les policiers, les pompiers, les inspecteurs du fisc, etc., mais qu'en outre lorsqu'il existe dans le secteur public et le secteur privé des métiers qui paraissent fort comparables, le contenu des tâches et les conditions de travail peuvent être très différents. Plusieurs études ont été consacrées à l'examen de la stabilité dans le temps des écarts de salaires liés au niveau de qualification, mais très peu de recherches ont été entreprises sur le secteur public afin d'y analyser la stabilité des salaires relatifs ou de comparer la hiérarchie des couples salaire-niveau de qualification dans la structure des rémunérations (Dickens et Katz, 1987 : Gregory et al., 1990).

Écarts de salaires et discrimination en fonction du sexe

Dans la plupart des pays occidentaux, les écarts de rémunérations entre hommes et femmes sont régis par une réglementation stricte, qui vise à réduire les différences entre hommes et femmes en imposant soit le principe de l'égalité de rémunération, soit celui de l'égalité des chances. Depuis quelques dizaines d'années en particulier, les rémunérations féminines ont augmenté en termes relatifs dans la majorité des pays, évolution qui s'explique, d'un côté, par des interventions législatives et, de l'autre, par l'attention accrue accordée aux conditions faites aux femmes sur le marché du travail. Qui plus est, la contraction de l'emploi dans les industries manufacturières et l'expansion des emplois de services -- où les femmes sont plus nombreuses -- ont provoqué une nette augmentation de la demande de main-d'oeuvre féminine. Si l'accroissement du rapport global entre les rémunérations féminines et masculines peut être regardé comme le signe d'une atténuation de la discrimination en fonction du sexe sur le marché du travail, il n'en subsiste pas moins des différences notables dans les conditions de travail, les perspectives de carrière, les avantages non salariaux et l'accès à telle ou telle profession, autant de facteurs qu'il est manifestement primordial de prendre en considération pour apprécier les conditions d'emploi des femmes dans le secteur public. L'existence de différences notables entre les conditions de travail et de rémunération offertes aux hommes et aux femmes dans les divers secteurs et les diverses professions nécessite le recours à des micro-données permettant une analyse très détaillée, impossible avec des données globales. Grâce à ce genre de données, les chercheurs devraient pouvoir déterminer précisément dans quelle mesure il existe, en matière d'emploi, un phénomène de ségrégation en fonction du sexe et jusqu'à quel point les rémunérations féminines sont inférieures aux rémunérations masculines. Ce dernier point est particulièrement important car le principe "à travail égal, salaire égal" ne suffit pas à éliminer toute discrimination en fonction du sexe. Les femmes se trouvent en général cantonnées dans des activités sous-évaluées par rapport aux activités masculines "comparables". Dans ces conditions, il vaudrait peut-être mieux fonder l'analyse des discriminations en fonction du sexe sur la notion de "valeur comparable". Cela vaut également, en particulier, pour les comparaisons entre le secteur public et le secteur privé. La plupart des études mettent en évidence une forte hétérogénéité en matière de discrimination salariale entre sexes : les préférences dans le domaine de l'emploi (en ce qui concerne, par exemple, les loisirs, les conditions de travail, les horaires) peuvent différer entre hommes et femmes tout autant que les préférences temporelles varient au fil de la vie active d'un individu. Il est donc indispensable d'étudier les rémunérations d'un point de vue comparatif aussi bien que du point de vue de leur évolution dans le temps'.

Ecart de salaires entre régions

Un aspect de la détermination des rémunérations de la fonction publique qui retient de plus en plus l'attention est lié au souci d'améliorer la sensibilité des administrations fédérales et locales à la situation du marché local de l'emploi. L'emploi dans le secteur public se caractérisait traditionnellement par l'égalité des conditions de travail et de rémunération, où que soit implanté l'organisme employeur et quelle que soit la situation du marché local de l'emploi. Or, depuis quelques temps, la décentralisation des procédures de détermination des salaires s'est traduite par un élargissement de l'éventail des rémunérations. Il semble important, lorsqu'on souhaite évaluer la dispersion des rémunérations entre les régions d'un même pays, de se poser un certain nombre de questions, dont les suivantes :

- i) Pourquoi les gains sont-ils systématiquement plus élevés dans certaines régions que dans d'autres ? Le classement des régions affiche-t-il une bonne stabilité dans le temps ?
- ii) Quelle est l'ampleur des écarts de salaires entre le secteur public et le secteur privé d'une région à l'autre ?
- iii) Dans quelle mesure les écarts de salaires observés entre régions sont-ils imputables à des différences dans la structure de l'emploi, par profession ou par branche d'activité ?

Tels sont les aspects essentiels autour desquels doit s'articuler toute analyse de la structure des rémunérations, ce qui nécessite des micro-données permettant de tenir compte des caractéristiques particulières des divers organismes locaux relevant du secteur public et de la situation du marché local de l'emploi. La structure de l'emploi, les écarts de productivité et dans le volume de la production d'une région à l'autre, la situation du marché local de l'emploi telle qu'elle ressort du nombre d'offres d'emploi non satisfaites et du taux de syndicalisation sont, entre autres, autant de facteurs fondamentaux à prendre en considération pour expliquer les écarts de rémunération entre régions⁴.

La distribution des gains

La distribution des gains est une caractéristique distinctive du fonctionnement des marchés du travail, et une conséquence directe de l'hétérogénéité mise en évidence ci-avant. La dispersion des rémunérations est la résultante de divergences dans la structure de l'emploi, de l'hétérogénéité du capital humain et de différences dans les dispositifs institutionnels. Elle peut par ailleurs être influencée par la politique des pouvoirs publics, soit directement lorsque sont appliquées une politique des revenus ou une législation sur le salaire minimum, soit indirectement, du fait des retombées pour la répartition du revenu des mesures d'arbitrage entre emploi (chômage) et inflation. Les pouvoirs publics sont en particulier à même d'intervenir plus efficacement sur le niveau des salaires des

agents du secteur public ce qui influe sur la distribution globale des salaires. L'influence de l'action des pouvoirs publics est particulièrement importante car elle peut affecter sensiblement le degré d'inégalité sur le marché du travail et modifier la structure des gains relatifs. A cet égard, une évolution qui suscite de plus en plus de préoccupations depuis quelques années est l'accentuation des inégalités -- phénomène dont témoigne l'expérience de plusieurs pays industrialisés -- due à la fois à l'intégration croissante des économies et à l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits. Des études économétriques, il ressort que la dispersion des salaires est -- en général -- moindre dans le secteur public et que la structure des salaires relatifs y est assez stable. Au nombre des raisons invoquées pour expliquer ces observations, on peut citer la plus faible exposition du secteur public à la concurrence étrangère et le principe d'équité qui régit les dispositifs de détermination des rémunérations. On notera que la dispersion des salaires est une question qui mérite d'être étudiée en raison des liens qu'elle présente non seulement avec les problèmes d'inégalité mais aussi avec d'autres caractéristiques fondamentales du fonctionnement des marchés du travail. C'est ainsi que si la distribution des salaires se caractérise par une forte dispersion, cela risque d'affecter le processus de recherche d'un emploi, entraînant un allongement de la durée des recherches et des périodes de chômage. Par conséquent, même si les analyses économétriques -- qu'elles portent sur le secteur public ou sur le secteur privé -- s'intéressent traditionnellement surtout au niveau (moyen) des gains, il faut souligner que la dispersion des gains est une caractéristique essentielle du processus de formation des salaires⁵.

Age et rémunérations

Dans la présente section, nous étudierons le rôle de l'âge dans la détermination des rémunérations. Les analyses économétriques concernant la détermination des salaires mettent toutes en évidence le fait qu'il existe une corrélation positive entre l'âge d'une personne et le niveau de sa rémunération. La structure des gains évolue avec l'âge suivant un profil très particulier, présentant différentes caractéristiques aux divers stades du cycle de vie. On notera que l'âge n'est pas en soi un facteur d'augmentation de la rémunération, la structure des gains par tranche d'âge reflétant davantage l'accumulation de compétences et d'expérience professionnelle à mesure qu'on avance en âge. Dans certains cas, les mécanismes de détermination des rémunérations tiennent expressément compte de l'ancienneté cumulée (c'est-à-dire du temps passé chez un même employeur). Cette composante de la rémunération peut permettre à la rémunération de continuer d'augmenter même en l'absence de toute amélioration de la productivité. Cette considération est particulièrement importante pour l'analyse des rémunérations dans le secteur public car il arrive souvent que les dispositions liées à l'ancienneté constituent, dans certains sous-secteurs, la principale source d'augmentation des gains des employés du secteur public. Par conséquent, l'âge peut être considéré comme un indicateur valable pour l'analyse

de la progression des niveaux de rémunération tout au long du cycle de vie ; qui plus est, il peut être utile de connaître les retombées du vieillissement (de la main-d'oeuvre par exemple) sur les gains afin d'analyser l'évolution de la structure des rémunérations et de se faire une idée de la croissance future des gains. On notera par ailleurs que le relèvement automatique du salaire en fonction de l'ancienneté alourdit sensiblement la masse salariale de l'ensemble du secteur public, même en période de suppressions massives d'emplois.

Dans tous les cas évoqués ci-avant, on peut tirer des informations utiles, pour les prévisions budgétaires, d'une analyse du rôle de l'âge dans la détermination des salaires. En règle générale, les études économétriques montrent que la courbe des rémunérations en fonction de l'âge est concave par rapport à l'âge, avec de faibles gains au moment de l'entrée sur le marché du travail, puis une nette augmentation conduisant à un plafond entre 40 et 50 ans et ensuite un recul lorsqu'approche l'âge de la retraite. Autrement dit, l'importance de l'âge en tant que déterminant de la progression du salaire diminue au cours du cycle de vie. Cela s'explique pour plusieurs raisons : l'accumulation de capital humain se ralentit avec l'âge et l'expérience, les qualifications sont sujettes à l'obsolescence et à la dépréciation, et la productivité tend à diminuer à mesure que l'individu vieillit. La plupart des analyses économétriques du profil des rémunérations en fonction de l'âge reposent sur des données transversales, alors qu'il vaudrait mieux utiliser des données longitudinales retraçant l'historique de la rémunération de salariés particuliers. La conclusion des études fondées sur des données longitudinales, est que le profil des rémunérations est bien moins stable que le donnent à penser les analyses transversales et qu'il existe des divergences sensibles entre secteurs, professions et cohortes d'individus. Cela vient de ce que les chocs macro-économiques, l'action des pouvoirs publics, les facteurs démographiques et d'autres caractéristiques institutionnelles n'ont pas les mêmes répercussions dans le secteur public et dans le secteur privé, et à l'intérieur de chacun d'eux dans les diverses professions et branches qui les composent.

En définitive il convient de noter que même la forme concave de la courbe des rémunérations en fonction de l'âge est remise en cause par les études longitudinales, dont il ressort que des effets de répartition inobservés (par l'auteur), qui modifient la structure des rémunérations au cours du temps, peuvent expliquer en partie l'évolution observée⁶.

Le rôle des négociations collectives

Dans la plupart des pays industriels, les rémunérations et les conditions de travail applicables dans le secteur privé comme dans le secteur public (avec certaines limitations en ce qui concerne ce dernier) sont souvent déterminées dans le cadre de négociations collectives auxquelles sont associées différentes organisations syndicales. Les conditions d'emploi et de rémunération sont parfois régies par des accords nationaux ; il arrive que ceux-ci soient complétés par des

conventions collectives à l'échelon de la branche, de la région ou de la profession. Dans le cas particulier du secteur public, la représentation syndicale est souvent réglementée par une législation particulière fixant les limites des négociations et les questions qui peuvent y être traitées. Lorsqu'aucune négociation n'est autorisée (comme c'est souvent le cas pour les forces armées), les conditions de rémunération et de travail sont systématiquement régies par une législation administrative. Par conséquent, comme le processus de négociation est susceptible d'altérer sensiblement les mécanismes de détermination des rémunérations et le niveau des salaires relatifs, toute analyse des rémunérations dans le secteur public se doit d'établir une distinction entre les agents du secteur public qui sont couverts par une convention collective et ceux qui ne le sont pas. Il faut également s'attacher à savoir **s'il** existe un accord national unique ou si des négociations plus décentralisées sont possibles. **Sans** compter que l'existence d'une convention collective, qu'elle ait été conclue à l'échelon central ou à un échelon décentralisé, peut influencer sensiblement sur l'évolution des rémunérations en y provoquant des cycles en fonction de sa durée d'application.

Lorsque les négociations s'opèrent à l'échelon national et que leurs résultats s'appliquent uniformément à tous les travailleurs de tous les secteurs et de toutes les professions, les données globales sont plus appropriées à l'analyse des conditions de rémunération et de travail. Elles permettent de tenir compte des grands équilibres macro-économiques, des contraintes budgétaires définies par les pouvoirs publics et, éventuellement, des orientations découlant de la politique des revenus. Il est toutefois ressorti de recherches récentes que, dans le secteur public, les négociations ont de plus en plus tendance à être décentralisées, de sorte que les conditions de rémunération et de travail diffèrent sensiblement d'une branche et d'une profession à l'autre. On notera que les négociations décentralisées peuvent modifier sensiblement le profil général des salaires relatifs, les négociations à l'échelon local pouvant porter sur les incitations monétaires, les règles en matière d'ancienneté, les perspectives de carrière et enfin, mais ce n'est pas le moins important, le contenu des tâches. L'importance grandissante qu'ont prise les négociations décentralisées depuis quelques années a renforcé le phénomène de dérive des salaires qui fait que le salaire effectivement versé à un individu, ou à un groupe de travailleurs, s'écarte nettement du barème défini dans le cadre des négociations collectives menées à l'échelon central. Comme cette dérive des salaires est source d'inquiétude pour les gouvernants, car elle affecte l'efficacité de la politique des revenus et fausse l'effet des mesures prises pour limiter la croissance des dépenses publiques, une attention toute particulière doit être accordée, dans l'analyse des rémunérations du secteur public, aux caractéristiques de la dérive des salaires. L'évolution de la structure de l'emploi et la multiplication des primes interviennent probablement autant dans cette dérive que le rôle accru dévolu aux négociations décentralisées, de sorte qu'il faut procéder à une analyse attentive et détaillée pour isoler les effets des divers facteurs. Il est indispensable, dans toute analyse de la détermination des rémunérations dans le secteur public, d'étudier l'ampleur des écarts de salaires

entre les salariés non syndiqués et les agents syndiqués couverts par différents types de convention collective. Compte tenu de la diversité des procédures de négociation et l'hétérogénéité des caractéristiques des agents, il faut à cet effet des données longitudinales extrêmement détaillées⁷.

Les systèmes de primes

Depuis quelques années, les primes, qu'elles soient accordées collectivement à un groupe de salariés ou à titre individuel à tel ou tel agent, constituent une part grandissante de la rémunération totale. Cette évolution, qui se retrouve dans de nombreux pays industriels, vient de ce que les pouvoirs publics s'attachent de plus en plus à renforcer la flexibilité des barèmes de rémunération. Si cette pratique est appliquée depuis un certain temps déjà dans le secteur privé, elle n'a toutefois été étendue que récemment au secteur public. Plusieurs écoles de pensée se sont intéressées aux effets de l'individualisation croissante des rémunérations et au rôle des systèmes de primes. Selon les théories fondées sur le salaire d'efficience, les primes individuelles seraient un moyen efficace de motiver les salariés, de réduire la rotation des effectifs, de lutter contre l'indolence et, d'une manière plus générale, d'accroître la productivité. ce que confirment les analyses économétriques reposant sur ce genre de théories. Comme, depuis quelques années, une des principales préoccupations des pouvoirs publics est d'augmenter la productivité du secteur public et de surveiller l'efficacité de l'administration publique, les systèmes de primes et de rémunération au rendement ou en fonction de la productivité sont devenus des pratiques courants.

D'un autre côté, la multiplication des primes a suscité certaines inquiétudes du fait qu'elle risque d'accentuer la dérive des salaires. Comme on l'a déjà noté, l'individualisation des rémunérations peut provoquer une divergence entre les salaires effectifs (observés) et le niveau des salaires ressortant des négociations à l'échelon national, ce qui peut avoir de graves répercussions pour l'efficacité des mesures de limitation de la croissance des dépenses publiques. Pour analyser l'individualisation croissante des rémunérations, il faut de toute évidence des données individuelles. Plusieurs des facteurs régissant le fonctionnement du secteur public conduisent à penser qu'il faut mettre l'accent sur les déterminants des primes, sur leur répartition entre secteurs et entre professions et, enfin, sur leurs effets sur divers indicateurs de la productivité ou de l'efficacité. Une analyse coût-avantage est ensuite nécessaire pour apprécier l'efficacité des systèmes utilisés.

L'expérience de divers pays qui ont récemment mis en place des systèmes de primes montre par ailleurs que l'incidence de ce genre de mesures ne se fait pas sentir immédiatement et que leurs effets sont vraisemblablement étalés dans le temps. Par conséquent, une analyse économétrique fiable nécessite non seulement des données individuelles, afin de tenir compte de l'hétérogénéité inévitable des situations individuelles, mais aussi des informations sur l'évolution

dans le temps, afin de permettre l'évaluation des effets des mesures mises en oeuvre.

3. Nature des micro-données et méthode d'analyse

La présente section fournit une description des principales caractéristiques des micro-données, une large place y étant faite aux données longitudinales individuelles. On passe ensuite en revue diverses méthodes d'analyse économétrique des modes de détermination des rémunérations.

3.1, Données longitudinales et données transversales

Depuis plusieurs décennies, l'inadéquation des statistiques disponibles sur le niveau et l'évolution des rémunérations dans le secteur public restreint sérieusement les possibilités d'analyse, de même que la gamme des options qui s'offrent aux décideurs politiques. Face à cette situation, plusieurs pays ont lancé de nouvelles enquêtes pour recueillir des données extrêmement détaillées sur les rémunérations tandis que d'autres extraient leurs informations sur les niveaux de rémunération des fichiers administratifs existants, par exemple ceux de la sécurité sociale ou les déclarations d'impôts. Ces sources de données fournissent habituellement des informations sur le niveau des rémunérations individuelles et sur les caractéristiques des individus et de leur emploi. Lorsqu'une personne est interrogée à un moment donné et qu'on ne lui demande aucune information rétrospective, on ne peut procéder qu'à une analyse transversale : autrement dit, une étude économétrique permet uniquement de tirer des conclusions sur la manière dont la répartition des caractéristiques influe sur la répartition des niveaux de rémunération. A l'inverse, lorsque les données permettent de retracer l'ensemble de la vie professionnelle des salariés (c'est-à-dire lorsqu'on dispose de données longitudinales), il est également possible d'étudier l'évolution au fil du temps. Notons que si le temps avait un effet neutre (c'est-à-dire si on se situait dans un monde stationnaire), ce qui n'est presque jamais le cas dans la réalité, les deux types d'analyse aboutiraient à des résultats identiques. Dans le passé, très rares étaient les sources de données qui fournissaient à la fois des données transversales et des données longitudinales, mais depuis quelques années les sources d'information sur l'évolution des rémunérations dans le secteur public s'améliorent rapidement, aussi bien par leur couverture que par leur facilité d'accès. Pour l'analyse économétrique, l'utilisation de données longitudinales présente de multiples avantages : premièrement, cela permet une étude directe du profil des rémunérations et évite d'avoir à procéder à une reconstruction théorique de ce profil fondée sur les niveaux de rémunération des différentes tranches d'âge (c'est-à-dire sur les niveaux applicables à des personnes nées à une date différente et avec des antécédents de travail différents) : deuxièmement, comme le montrent de nombreuses études économétriques, il existe entre les situations individuelles

une hétérogénéité incontournable, dont rend très imparfaitement compte l'éventail restreint des variables pour lesquelles on dispose de données, mais dont on peut rendre compte au moyen des caractéristiques permanentes inobservées des individus.

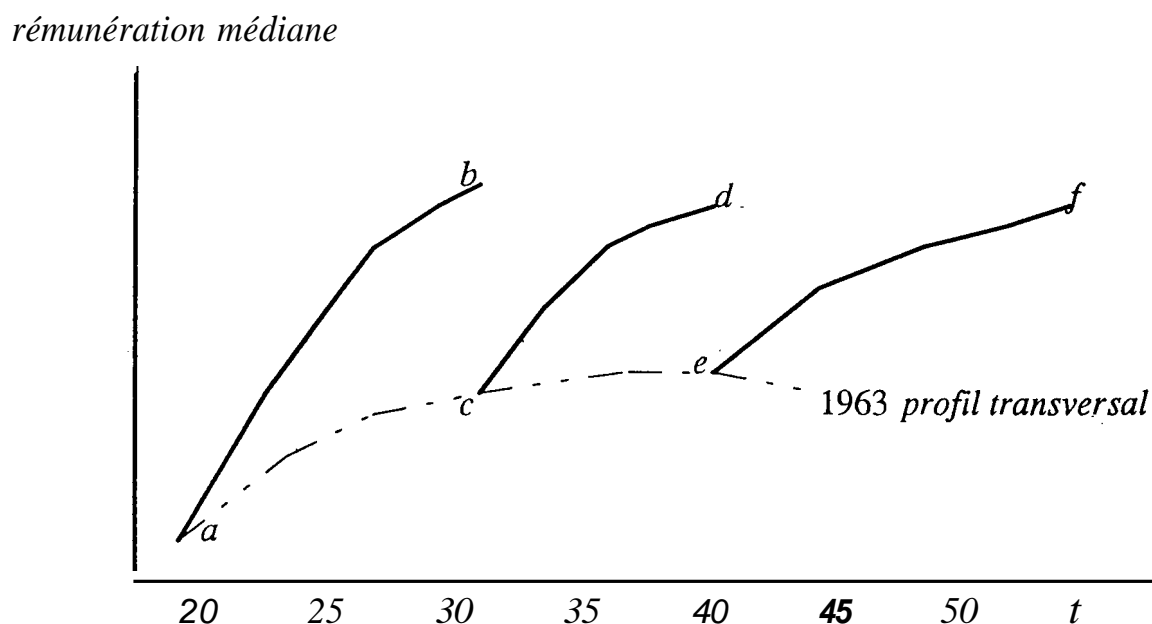
Lorsqu'on utilise des données longitudinales, l'on s'intéresse au profil des rémunérations, c'est-à-dire à l'évolution du niveau de rémunération d'un individu tout au long de sa vie active. Or, ce profil est lui-même influencé par divers facteurs qui doivent être considérés comme extérieurs à la carrière professionnelle de l'individu considéré, qu'il s'agisse de l'augmentation générale de la productivité induite par le progrès technique ou de la cohorte d'âge à laquelle appartient l'individu. Le profil de carrière ou de gains d'un individu -- au sens strict -- devrait permettre d'isoler, parmi les facteurs qui affectent la progression des rémunérations au fil du temps, ceux qui sont liés à ses caractéristiques et aptitudes (innées ou acquises) personnelles, ceux qui sont liés à ses choix professionnels et ceux qui sont liés à l'expérience qu'il a accumulée, dans son emploi du moment et dans ses emplois précédents.

3.2 Méthode d'analyse

Une première approche consiste à utiliser de simples statistiques descriptives pour se faire une idée du profil âge-gains et mesurer les variations systématiques induites par l'âge dans le niveau (médiane, moyenne arithmétique ou géométrique) et la dispersion (coefficient de variation ou variance) des gains. Dans la pratique, les salariés sont regroupés par cohortes en fonction de leur année de naissance, et le profil des gains est établi sur la base de l'évolution des rémunérations médianes (ou moyennes). pour chaque cohorte, en fonction de l'âge. Si on considère que t représente le temps exprimé en années civiles et si l'on pose $t=0$ pour l'âge de 20 ans, on peut tracer -- comme cela est fait dans le graphique 1 -- la courbe des gains médians par rapport à t pour chaque cohorte. On notera que les résultats obtenus pour les diverses cohortes à un même âge, mais à des dates différentes, s'écartent sensiblement, chaque cohorte étant "dépassée" par celle qui la suit. Les points b, d et f, d'une part, et a, c et e, d'autre part, correspondent à trois points de deux profils transversaux distincts (la ligne en pointillés représente l'année civile 1963).

Le graphique 1 témoigne à quel point il est intéressant de pouvoir établir des profils de gains longitudinaux : il montre en effet que les conclusions qu'on peut tirer de profils transversaux sont erronées. Au vu du profil "théorique" a-c-e, il semblerait notamment que les gains médians atteignent un maximum vers l'âge de 35 ans, ce que dément l'observation du "vrai" profil longitudinal. Il est évident que la méthode qui précède peut être appliquée à une analyse plus détaillée des divergences entre les profils de gains dans le secteur privé et dans le secteur public, ou d'une profession ou d'un sous-secteur à l'autre.

Graphique 1 Rémunérations médianes par cohortes



note : ab = cohorte 1943 ; cd = cohorte 1933 ; ef = cohorte 1923.

Dans la suite de la présente section, on montre comment exploiter les micro-données longitudinales pour analyser les déterminants des profils de gains, une attention particulière étant apportée au rôle respectif des divers facteurs qui influent sur la dynamique des gains. Il est notamment utile de ventiler l'évolution des gains d'un échantillon de salariés (du secteur public) entre les effets de l'âge (AGE), du temps (TIME) et de la cohorte (COHORT). Les effets de l'âge peuvent être assimilés au rendement des investissements nets consentis dans l'emploi ; ceux du temps sont le résultat des événements intervenus pendant la période considérée : progrès techniques, modifications apportées dans l'organisation du travail et conventions collectives ; ceux de la cohorte, enfin, sont fonction, entre autres, de la taille de la cohorte et de la qualité de l'enseignement. Comme on l'a déjà dit, si ces trois effets ont un caractère additif, la composante temps n'influe pas sur la forme des profils transversaux de gains, dans lesquels elle ne provoque que des translations parallèles, alors que la composante cohorte contribue à modeler les profils transversaux. Lorsque les possibilités de substitution entre salariés d'âges différents sont limitées, l'effet de cohorte prend une grande importance. Un accroissement de l'offre de main-d'oeuvre jeune entraîne alors une diminution des gains relatifs des cohortes correspondantes et une accentuation

de la pente du profil transversal des gains, tandis qu'une augmentation de la demande de jeunes diplômés a l'effet inverse.

Compte tenu de ce qui précède, on peut représenter le profil des gains individuels par la formule suivante :

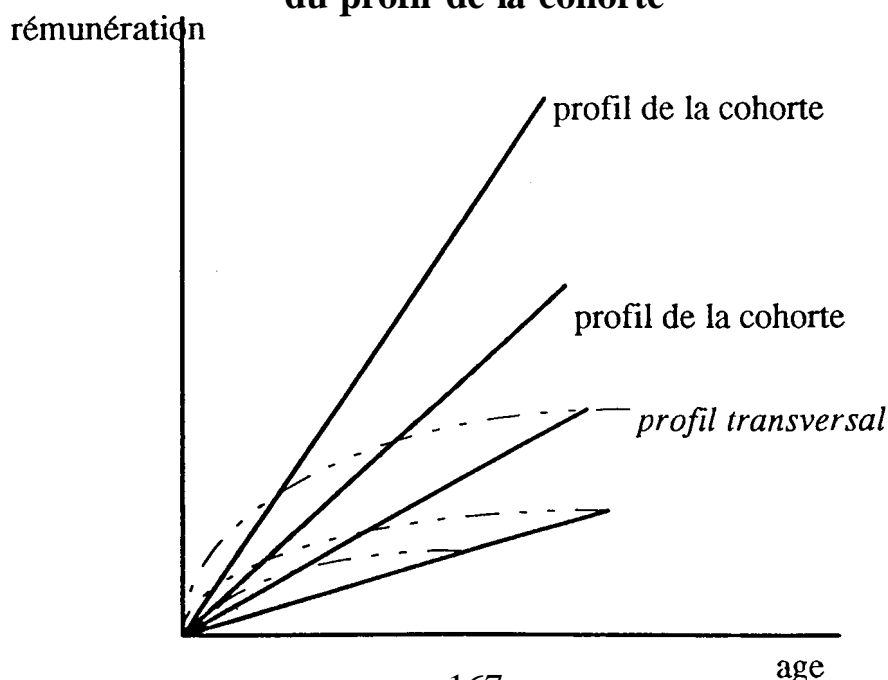
$$W_{kiT} = f(S_i, EX_i) + \varepsilon_{kiT} \quad [1]$$

où W_{kiT} est le gain pour l'année T de l'individu i dont la carrière a débuté l'année k , les variables S et EX représentent respectivement la scolarité et l'expérience professionnelle (en années), et ε_{kiT} le terme résiduel. Autrement dit, l'évolution des gains se fait en deux phases : la première, ($t = 0, \dots, k$), au cours de laquelle l'individu ne travaille pas encore et investit dans l'acquisition de qualifications (équation [1]), et la seconde, ($t = k+1, \dots, T$), au cours de laquelle l'individu travaille et accumule de l'expérience. On notera que, parfois, faute d'informations sur la scolarité et l'expérience, l'âge (**AGE**) de l'individu est utilisé comme une approximation de ces deux variables.

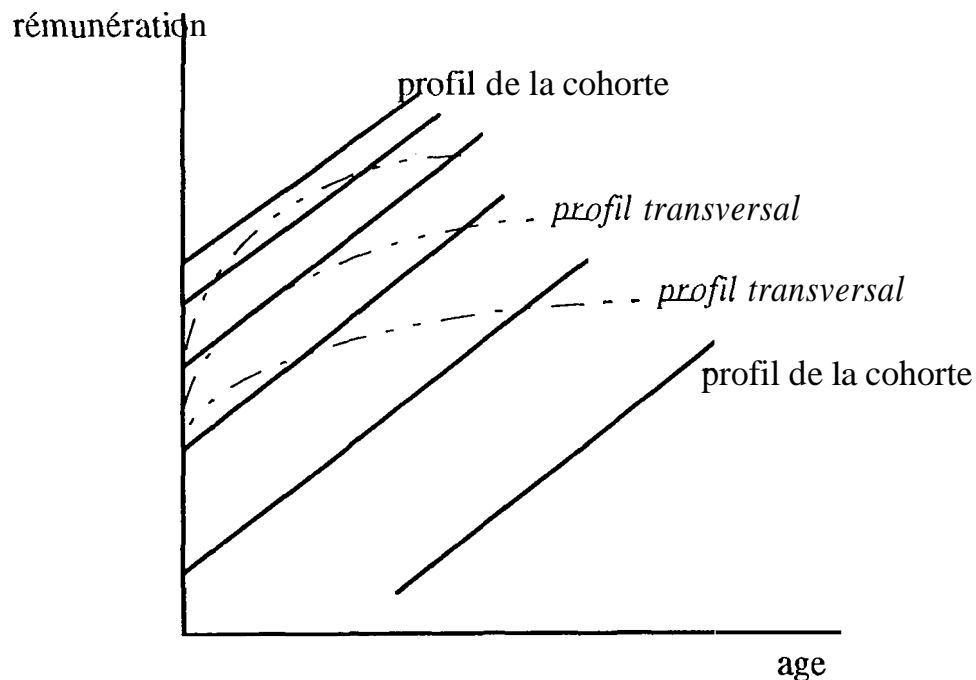
Le modèle simple décrit ci-avant a souvent servi à estimer des équations transversales des gains au moyen de données individuelles (Mincer, 1974). Il aboutit habituellement à un profil de gain concave -- par rapport à l'expérience (ou à l'âge) -- ce qui indique que le rendement financier de la scolarité et de l'expérience professionnelle diminue au fil du cycle de vie d'un individu.

D'autres facteurs sont toutefois susceptibles d'expliquer la forme concave du profil des gains : celle-ci peut notamment résulter d'une modification spécifique à la cohorte de la pente du profil de la cohorte (voir graphique 2), ou d'un ralentissement du taux d'accroissement du niveau initial des gains (voir graphique 3).

Graphique 2. **Profil des rémunérations en cas d'accentuation de la pente du profil de la cohorte**



Graphique 3. Profil des rémunérations en cas de ralentissement de l'augmentation des gains initiaux



note: — Profil de la cohorte
 - - - Profil transversal

Afin d'exploiter le caractère longitudinal des données, on peut modifier le modèle qui précède de manière à y intégrer les effets de la cohorte et du temps. Autrement dit, on peut réécrire comme suit l'équation [1] :

$$W_{kiT} = f(AGE_i, COHORT_i, TIME_t) + \varepsilon_{kiT} \quad [2]$$

Dans l'équation [2], la détermination des salaires est fonction non seulement de l'accumulation de capital humain, mais aussi de l'investissement en capital physique et des autres activités qui contribuent à accroître la productivité, de la situation de l'offre et de la demande dans certains secteurs, du différentiel d'inflation et du résultat des négociations. Une spécification du type de celle utilisée dans l'équation [2] permet d'étudier aussi bien la structure que l'évolution cyclique des gains dans le secteur public. Il est en effet possible d'y ajouter des variables pour analyser la structure des écarts de salaire en fonction du sexe, du niveau de qualification, de la branche d'activité ou de la région. Il pourrait être intéressant de chercher à déterminer l'incidence de la situation macro-économique et des conventions collectives, et cela pourrait facilement se faire. On pourrait également examiner la dispersion des gains et son évolution dans le temps afin de se faire une idée de la stabilité relative de l'échelle des gains entre professions et secteurs. Il serait aussi intéressant de comparer la détermination des gains dans le secteur public avec les résultats obtenus pour un échantillon comparable de salariés du secteur privé.

4. Remarques conclusives

Depuis quelques décennies, les rémunérations du secteur public étant devenues le point de mire du débat public, il est apparu manifeste que, dans de nombreux pays, les données disponibles sur le niveau et sur l'évolution des salaires, étaient insuffisantes. Face à cette situation, le Service de la gestion publique (PUMA) de l'OCDE a récemment lancé un vaste programme destiné à fournir aux gouvernants et aux chercheurs des données comparables sur les rémunérations dans le secteur public. La présente étude avait pour objet de recenser certains des prolongements possibles de ce programme, une attention particulière étant apportée à l'élaboration de micro-données longitudinales sur la rémunération des salariés du secteur public. Il existe déjà, dans plusieurs pays, des données sur les gains, issues d'enquêtes ou de fichiers administratifs (sécurité sociale, déclarations fiscales, par exemple), susceptibles d'être utilisées pour l'analyse et le suivi des rémunérations dans le secteur public.

Certains des axes de recherche que rend possibles l'existence de micro-données sur les rémunérations dans le secteur public ont été évoqués dans la présente note, de même que les conséquences qui en découlent pour la politique économique. Comme on l'a vu dans une des sections précédentes, il est probable que le secteur public se caractérise par une main-d'oeuvre extrêmement hétérogène et par une structure complexe, voire en constante mutation, ce qui nécessite une analyse attentive sur la base de statistiques très détaillées. On s'est donc attaché à étudier certaines des principales questions relatives à l'évolution et à la structure des rémunérations.

- i) Premièrement, il semblerait que le profil cyclique des salaires diffère selon les branches d'activité et le niveau de qualification. Par conséquent, face à un marché du travail hétérogène, il est fondamental d'établir une distinction entre les différentes qualités de main-d'oeuvre et technologies car l'évolution des salaires n'est pas la même selon que les fluctuations conjoncturelles sont déterminées par des chocs sur la demande ou sur l'offre.
- ii) Deuxièmement, en ce qui concerne la structure des rémunérations, on s'est intéressé à plusieurs aspects de la détermination des salaires, et notamment aux écarts de salaires en fonction du niveau de qualification, aux écarts de salaires en fonction du sexe, aux écarts de salaires entre régions, à la dispersion des gains, au profil âge-gains, et au rôle des conventions collectives. Autant de facteurs qui témoignent combien il importe de tenir compte de l'hétérogénéité inhérente aux marchés du travail et surtout à l'emploi dans le secteur public.
- iii) Troisièmement, comme les primes, qu'elles soient accordées collectivement à telle ou telle catégorie de travailleurs ou à titre individuel à tel ou tel travailleur, représentent une part croissante de la rémunération totale, on s'est également penché sur la composition des

rémunérations. Cette évolution vient de ce que les pouvoirs publics s'attachent de plus en plus à renforcer la flexibilité des barèmes de rémunération. Depuis quelques années, les systèmes de primes et de rémunération au rendement ou en fonction de la productivité sont devenus pratique courante -- dans le secteur public -- l'objectif étant de rehausser les niveaux de productivité et de surveiller l'efficacité de l'administration publique. Dans plusieurs pays, l'individualisation des rémunérations a provoqué une divergence entre les salaires effectifs (observés) et les niveaux fixés dans le cadre des négociations menées à l'échelon national : c'est ce qu'on appelle la dérive des salaires.

On a ensuite rappelé succinctement ce qu'étaient des micro-données longitudinales et abordé certaines questions méthodologiques. On a mis en évidence l'importance de l'étude des profils de gain par rapport à une analyse transversale, puis on a exposé des outils descriptifs et des méthodes statistiques permettant ce genre d'analyse. Une attention particulière a été accordée aux données issues de la "Fonction publique - INSEE" (FP - France), de la "New Earnings Survey" (NES - Royaume-Uni) et du "101 - Ministero del Tesoro" (MDT - Italie).

En conclusion, la présente note a montré comment compléter utilement l'étude globale, fondée sur des données macro-économiques, du processus de détermination des rémunérations dans la fonction publique par l'analyse de micro-données longitudinales concernant les rémunérations et d'autres caractéristiques intéressantes des salariés du secteur public.

NOTES

1. Ce document a été rédigé pour le service de la gestion publique de l'OCDE. L'auteur remercie N. Lanfranchi et les participants à la réunion d'activité des 14 et 15 novembre 1994 sur "les tendances d'évolution des rémunérations dans le secteur public" pour leurs commentaires. Toutefois, il est entièrement responsable des opinions exprimées dans le présent document et des erreurs qui auraient pu s'y glisser.
2. Exemples d'études de ce type : Blank (1990) pour les Etats-Unis, et Elliot et al. (1994) pour le Royaume-Uni.
3. Des études de ce type ont été menées dans plusieurs pays, par exemple : Guillotin (1988), Lucifora et Reilly (1990), Sloane (1990).
4. Exemples d'études de ce type : Moghadam (1992), Harris (1990).

5. Exemples d'études de *ce* type : Bell et al (1990), Freeman (1982), Dell'Aringa et al. (1994).
6. Plusieurs études existent sur l'analyse longitudinale de la formation des rémunérations et le rôle de l'âge, **dans** les secteurs privé et public, voir par exemple : Klevmarken (1978), Guillotin (1988), Dell'Aringa (1994), Gregory et al. (1990).
7. Parmi les études ayant soulevé cette question, l'on trouve : Gregory et al. (1990), Lewis (1986), Dell'Aringa (1994).

BIBLIOGRAPHIE

- BECKER. G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education, Columbia University Press, New York.
- BELL D., HUNTER L. et M. DANSON (1990) "The Distribution of Earnings" in Gregory M. et Thomson W. (eds.). A Portrait of Pay, 1970-1982, Clarendon Press, Oxford.
- BLANK, R.M. (1990) "Why are Wages Cyclical in the 1970s?", Journal of Labor Economics, 8, 16-47.
- DAVIS, S. et HALTINWANGER, J. (1990) "Gross Creation et Destruction: Microeconomic Evidence and Macroeconomic Implications", National Bureau of Economic Research ' Macroeconomic Annual', 5, 123-68.
- DELL'ARINGA (ed.) (1994) Le carriere Retributive nel Pubblico Impiego, Franco Angeli, Milano.
- DELL'ARINGA C. et LUCIFORA C. (1994) "Wage Dispersion and Unionism: Do Unions Protect Low Pay?", International Journal of Manpower. 15, 2/3, 150-169.
- DICKENS, W.T. et KATZ L.F. (1987) "Inter-industry Wage Differences and Theories of Wage Determination", National Bureau of Economic Research, WP.2271.
- ELLIOTT, R.F., DUFFUS, K. et SANDY. R. (1994) "How Cyclical are Earnings in the Public and Private Sectors of the British Economy", document non publié, Université d'Aberdeen.
- FREEMAN, R. B. (1982) "Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishment", Industrial and Labor Relation Review, 36, 3-21.
- GREGORY, M. B. et THOMSON A. W. (1990) A Portrait of Pay, 1970-1982, Clarendon Press, Oxford.
- GUILLOTIN, Y. (1988) "Les Carrières Salariales en France de 1967 à 1982", Economie et Statistique, 210, 13-20.
- HARRIS R.I. (1990) "Regional Earnings Differentials", in Gregory M. et Thomson W. (dir. pub.). A Portrait of Pay, 1970-1982, Clarendon Press, Oxford.

- KLEVMARKEN A. "On the Relationship between Cross-sectional and Cohort Earnings Profiles", *Annales de l'INSEE*, 30-31.
- KRUEGER A. B. et SUMMERS L. H. (1988) "Industry Rents: Evidence and Implications" *Brooking Papers on Economic Activity: Microeconomics*, 209-90.
- LEWIS H. G. (1986) *Union Relative Wage Effects: A Survey*, The University of Chicago Press.
- LUCIFORA C. et REILLY B. (1990) "Wage Discrimination and Female Occupational Intensity", *Labour*, 8, 147-68.
- MINCER, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research. New York.
- MOGHADAM R. (1992) "Wage Determination: An Assessment of Returns to Education, Occupation, Region and Industry in Great Britain", DP. 8, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- SLOANE P. J. (1990) "Sex Differentials: Structure, Stability and Change", in Gregory M. et Thomson W. (dir. pub.), *A Portrait of Pay, 1970-1982*, Clarendon Press, Oxford.
- TOPEE, R. (1984) "Equilibrium Earnings, Turnover and Unemployment: New Evidence"; *Journal of Labor Economics*, 2, 120-36.

MAIN SALES OUTLETS OF OECD PUBLICATIONS PRINCIPAUX POINTS DE VENTE DES PUBLICATIONS DE L'OCDE

ARGENTINA - ARGENTINE

Carlos Hirsch S.R.L.
Galería Güemes, Florida 165, 4° Piso
1333 Buenos Aires Tel. (1) 331.1787 y 331.2391
Telefax: (1) 331.1787

AUSTRALIA - AUSTRALIE

D.A. Information Services
648 Whitehorse Road, P.O. Box 163
Mitcham, Victoria 3132 Tel. (03) 873.4411
Telefax: (03) 873.5679

AUSTRIA - AUTRICHE

Gerold & Co.
Graben 31
Wien I Tel. (0222) 533.50.14
Telefax: (0222) 512.47.31.29

BELGIUM - BELGIQUE

Jean De Lannoy
Avenue du Roi 202 Koningslaan
B-1060 Bruxelles Tel. (02) 538.51.69/538.08.41
Telefax: (02) 538.08.41

CANADA

Renouf Publishing Company Ltd.
1294 Algoma Road
Ottawa, ON K1B 3W8 Tel. (613) 741.4333
Telefax: (613) 741.5439

Stores:

61 Sparks Street
Ottawa, ON K1P 5R1 Tel. (613) 238.8985
211 Yonge Street
Toronto, ON M5B 1M4 Tel. (416) 363.3171
Telefax: (416) 363.59.63

Les Éditions La Liberté Inc.
3020 Chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, PQ G1X 3V6 Tel. (418) 658.3763
Telefax: (418) 658.3763

Federal Publications Inc.
165 University Avenue, Suite 701
Toronto, ON M5H 3B8 Tel. (416) 860.1611
Telefax: (416) 860.1608

Les Publications Fédérales
1185 Université
Montréal, QC H3B 3A7 Tel. (514) 954.1633
Telefax: (514) 954.1635

CHINA - CHINE

China National Publications Import
Export Corporation (CNPIEC)
16 Gongti E. Road, Chaoyang District
P.O. Box 88 or 50
Beijing 100704 PR Tel. (01) 506.6688
Telefax: (01) 506.3101

CHINESE TAIPEI - TAIPEI CHINOIS

Good Faith Worldwide Int'l. Co. Ltd.
9th Floor, No. 118, Sec. 2
Chung Hsiao E. Road
Taipei Tel. (02) 391.7396/391.7397
Telefax: (02) 394.9176

CZECH REPUBLIC - RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Artia Pegas Press Ltd.
Narodni Trida 25
POB 825
111 2 Praha 1 Tel. 26.65.68
Telefax: 26.20.8

DENMARK - DANEMARK

Munksgaard Book and Subscription Service
35, Nørre Søgade, P.O. Box 2148
DK-1016 København K Tel. (33) 12.85.70
Telefax: (33) 12.93.87

EGYPT - ÉGYPTÉ

Middle East Observer
41 Sherif Street
Cairo Tel. 392.6919
Telefax: 360-6804

FINLAND - FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
Keskuskatu 1, P.O. Box 128
00100 Helsinki
Subscription Services/Agence d'abonnements :
P.O. Box 23
00371 Helsinki Tel. (358 0) 121.4416
Telefax: (358 0) 121.4450

FRANCE

OECD/OCDE
Mail Orders/Commandes par correspondance:
2, rue Andé-Pascal
75775 Paris Cedex 16 Tel. (33-1) 45.24.82.00
Telefax: (33-1) 49.10.42.76
Telex: 640048 OCDE
Internet: Compté.PUBSINQ @ oecd.org

Orders via Minitel, France only/
Commandes par Minitel, France exclusivement :
36 15 OCDE
OECD Bookshop/Librairie de l'OCDE :
33, rue Octave-Feuillet
75016 Paris Tel. (33-1) 45.24.81.81
(33-1) 45.24.81.67

Documentation Française
29, quai Voltaire
75007 Paris Tel. 40.15.70.00
Gibert Jeune (Droit-Économie)
6, place Saint-Michel
75006 Paris Tel. 43.25.91.19
Librairie du Commerce International
10, avenue d'Iéna
75016 Paris Tel. 40.73.34.60
Librairie Dunod
Université Paris-Dauphine
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75016 Paris Tel. (1) 44.05.40.13

Librairie Lavoisier
11, rue Lavoisier
75008 Paris Tel. 42.65.39.95
Librairie L.G.D.J. - Montchrestien
20, rue Soufflot
75005 Paris Tel. 46.33.89.85
Librairie des Sciences Politiques
30, rue Saint-Guillaume
75007 Paris Tel. 45.48.36.02
P.U.F.
49, boulevard Saint-Michel
75005 Paris Tel. 43.25.83.40
Librairie de l'Université
12a, rue Nazareth
13100 Aix-en-Provence Tel. (16) 42.26.18.08
Documentation Française
165, rue Garibaldi
69003 Lyon Tel. (16) 78.63.32.23
Librairie Decitre
29, place Bellecour
69002 Lyon Tel. (16) 72.40.54.54
Librairie Sauramps
Le Triangle
34967 Montpellier Cedex 2 Tel. (16) 67.58.85.15
Tekefax: (16) 67.58.27.36

GERMANY - ALLEMAGNE

OECD Publications and Information Centre
August-Bebel-Allee 6
D-53175 Bonn Tel. (0228) 959.120
Telefax: (0228) 959.12.17

GREECE - GRÈCE

Librairie Kauffmann
Mavrokordatou 9
106 78 Aihens Tel. (01) 32.55.321
Telefax: (01) 32.30.320

HONG-KONG

Swindon Book Co. Ltd.
Astoria Bldg. 3F
34 Ashley Road, Tsimshatsui
Kowloon: Hong Kong Tel. 2376.2062
Telefax: 2376.0685

HUNGARY - HONGRIE

Euro Info Service
Margitsziget, Európa Ház
1138 Budapest Tel. (1) 111.62.16
Telefax: (1) 111.60.61

ICELAND - ISLANDE

Mál Mog Menning
Laugavegi 18, Pósthólf 392
121 Reykjavik Tel. (1) 552.4240
Telefax: (1) 562.3523

INDIA - INDE

Oxford Book and Stationery Co.
Scindia House
New Delhi 110001 Tel. (11) 331.5896/5308
Telefax: (11) 332.5993
17 Park Street
Calcutta 700016 Tel. 240832

INDONESIA - INDONÉSIE

Pdii-Lipi
P.O. Box 4298
Jakarta 12042 Tel. (21) 573.34.67
Telefax: (21) 573.34.67

IRELAND - IRLANDE

Government Supplies Agency
Publications Section
4/5 Harcourt Road
Dublin 2 Tel. 661.31.11
Telefax: 475.27.60

ISRAEL

Praedicta
5 Shatner Street
P.O. Box 34030
Jerusalem 91430 Tel. (2) 52.84.90/1/2
Telefax: (2) 52.84.93

R.O.Y. International
P.O. Box 13056
Tel Aviv 61130 Tel. (3) 546 1423
Telefax: (3) 546 1442

Palestinian Authority/Middle East:
INDEX Information Services
P.O.B. 19502
Jerusalem Tel. (2) 27.12.19
Telefax: (2) 27.16.34

ITALY - ITALIE

Libreria Commissionaria Sansoni
Via Duca di Calabria 1/1
50125 Firenze Tel. (055) 64.54.15
Telefax: (055) 64.12.57
Via Bartolini 29
20155 Milano Tel. (02) 36.50.83
Editrice e Libreria Herder
Piazza Montecitorio 120
00186 Roma Tel. 679.46.28
Telefax: 678.47.3

Libreria Hoepli
Via Hoepli 5
20121 Milano Tel. (02) 86.54.46
Telefax: (02) 805.28.86

Libreria Scientifica
Dott. Lucio de Biasio 'Aeiou'
Via Coronelli, 6
20146 Milano Tel. (02) 48.95.45.52
Telefax: (02) 48.95.45.48

JAPAN - JAPON

OECD Publications and Information Centre
Landic Akasaka Building
2-3-4 Akasaka, Minato-ku
Tokyo 107 Tel. (81.3) 3586.2016
Telefax: (81.3) 3584.7929

KOREA - CORÉE

Kyobo Book Centre Co. Ltd.
P.O. Box 1658, Kwang Hwa Moon
Seoul Tel. 730.78.9
Telefax: 735.00.30

MALAYSIA – MALAISIE

University of Malaya Bookshop
University of Malaya
P.O. Box 1127, Jalan Pantai Baru
59700 Kuala Lumpur
Malaysia
Tel. 756.5000/756.5425
Telefax: 756.3246

MEXICO – MEXIQUE

Revistas y Periodicos Internacionales S.A. de C.V.
Flores 57 - 1004
Mexico, D.F. 06600
Tel. 207.81.00
Telefax: 208.39.79

NETHERLANDS – PAYS-BAS

SDU Uitgeverij Plantijnstraat
Externe Fondsen
Postbus 20014
2500 EA's-Gravenhage
Voor bestellingen:
Tel. (070) 37.89.880
Telefax: (070) 34.75.778

**NEW ZEALAND
NOUVELLE-ZELANDE**

GPLegislation Services
P.O. Box 12418
Thorndon, Wellington
Tel. (04) 496.5655
Telefax: (04) 496.5698

NORWAY – NORVÈGE

Narvesen Info Center – NIC
Bertrand Narvesens vei 2
P.O. Box 6125 Etterstad
0602 Oslo 6
Tel. (022) 57.33.00
Telefax: (022) 68.19.01

PAKISTAN

Mirza Book Agency
65 Shahrah Quaid-E-Azam
Lahore 54000
Tel. (42) 353.601
Telefax: (42) 231.730

PHILIPPINE – PHILIPPINES

International Book Center
5th Floor, Filipinas Life Bldg.
Ayala Avenue
Metro Manila
Tel. 81.96.76
Telex 23312 RHP PH

PORTUGAL

Livraria Portugal
Rua do Carmo 70-74
Apart. 2681
1200 Lisboa
Tel. (01) 347.49.82/5
Telefax: (01) 347.02.64

SINGAPORE – SINGAPOUR

Gower Asia Pacific Pte Ltd.
Golden Wheel Building
41, Kallang Pudding Road, No. 04-03
Singapore 1334
Tel. 741.5166
Telefax: 742.9356

SPAIN – ESPAGNE

Mundi-Prensa Libros S.A.
Castelló 37, Apartado 1223
Madrid 28001
Tel. (91) 431.33.99
Telefax: (91) 575.39.98

Libreria Internacional AEDOS

Consejo de Ciento 391
08009 – Barcelona
Tel. (93) 488.30.09
Telefax: (93) 487.76.59

Llibreria de la Generalitat

Palau Moja
Rambla dels Estudis, 118
08002 – Barcelona
(Subscriptions) Tel. (93) 318.80.12
(Publicacions) Tel. (93) 302.67.23
Telefax: (93) 412.18.54

SRI LANKA

Centre for Policy Research
c/o Colombo Agencies Ltd.
No. 300-304, Galle Road
Colombo 3
Tel. (1) 574240, 573551-2
Telefax: (1) 575394, 510711

SWEDEN – SUÈDE

Fritzes Customer Service
S-106 47 Stockholm
Tel. (08) 690.90.90
Telefax: (08) 20.50.21

Subscription Agency/Agence d'abonnements :

Wennergren-Williams Info AB
P.O. Box 1305
171 25 Solna
Tel. (08) 705.97.50
Telefax: (08) 27.00.71

SWITZERLAND – SUISSE

Maditec S.A. (Books and Periodicals - Livres
et périodiques)
Chemin des Palettes 4
Case postale 266
1020 Renens VD 1
Tel. (021) 635.08.65
Telefax: (021) 635.07.80

Librairie Payot S.A.

4, place Pépinet
CP 3212
1002 Lausanne
Tel. (021) 341.33.47
Telefax: (021) 341.33.45

Librairie Unilivres

6, rue de Candolle
1205 Genève
Tel. (022) 320.26.23
Telefax: (022) 329.73.18

Subscription Agency/Agence d'abonnements :

Dynapresse Marketing S.A.
38 avenue Vibert
1227 Carouge
Tel. (022) 308.07.89
Telefax: (022) 308.07.99

See also – Voir aussi :

OECD Publications and Information Centre
August-Bebel-Allee 6
D-53175 Bonn (Germany)
Tel. (0228) 959.120
Telefax: (0228) 959.12.17

THAILAND – THAÏLANDE

Suksit Siam Co. Ltd.
113, 115 Fuang Nakhon Rd.
Opp. Wat Rajbopith
Bangkok 10200
Tel. (662) 225.9531/2
Telefax: (662) 222.5188

TURKEY – TURQUIE

Kültür Yayınları Is-Türk Ltd. Sti.
Atatürk Bulvarı No. 191/Kat 13
Kavaklıdere/Ankara
Dolmabahçe Cad. No. 29
Besiktas/Istanbul
Tel. 428.11.40 Ext. 2458
Tel. (312) 260 7188
Telex: (312) 418 29 46

UNITED KINGDOM – ROYAUME-UNI

HMSO
Gen. enquiries
Postal orders only:
P.O. Box 276, London SW8 5DT
Personal Callers HMSO Bookshop
49 High Holborn, London WC1V 6HB
Tel. (171) 873 8496
Tel. (171) 873 8416

Branches at: Belfast, Birmingham, Bristol,
Edinburgh, Manchester

UNITED STATES – ÉTATS-UNIS

OECD Publications and Information Center
2001 L Street N.W., Suite 650
Washington, D.C. 20036-4910
Tel. (202) 785.6323
Telefax: (202) 785.0350

VENEZUELA

Libreria del Este
Avda F. Miranda 52, Aptdo. 60337
Edificio Galipán
Caracas 106
Tel. 951.1705/951.2307/951.1297
Telegram: Librestre Caracas

Subscription to OECD periodicals may also be
placed through main subscription agencies.

Les abonnements aux publications périodiques de
l'OCDE peuvent être souscrits auprès des
principales agences d'abonnement.

Orders and inquiries from countries where Distribu-
tors have not yet been appointed should be sent to:
OECD Publications Service, 2 rue André-Pascal,
75775 Paris Cedex 16, France.

Les commandes provenant de pays où l'OCDE n'a
pas encore désigné de distributeur peuvent être
adressées à : OCDE, Service des Publications,
2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

7-1995

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DU SECTEUR PUBLIC DANS LES PAYS DE L'OCDE

La maîtrise des dépenses publiques est une priorité pour les pays de l'OCDE. Aussi, la politique salariale du secteur public doit-elle faire l'objet d'une attention particulière et soutenue. Ce nouveau rapport annuel dresse un bilan des évolutions les plus récentes en la matière. Il étudie les liens existant entre les dépenses publiques et les coûts salariaux du secteur public, les évolutions des systèmes de détermination des rémunérations ainsi que le niveau et les composantes de la rémunération individuelle d'un salarié type, pour un échantillon de dix métiers. Il analyse les mécanismes mis en place dans certains pays pour accroître la flexibilité des rémunérations individuelles. Chaque année, un chapitre spécifique présente une expérience particulière en matière de rémunérations publiques.

Ce rapport s'adresse aux fonctionnaires chargés de la définition, de la mise en œuvre et du suivi des politiques salariales du secteur public, ainsi qu'aux spécialistes des modes de détermination des rémunérations, de la gestion de l'emploi et des relations professionnelles, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.