

## ANNEXE D

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

La rémunération joue un rôle important aussi bien pour attirer des agents qualifiés vers le secteur public que pour les motiver. Dans le cadre du processus d'assainissement des finances publiques lancé par de nombreux pays de l'OCDE, la rémunération des fonctionnaires est actuellement remise en cause avec, dans certains cas, une réduction des salaires et/ou des avantages non salariaux ou un gel des rémunérations. L'OCDE a créé en 2010 puis mis à jour en 2012 une base de données consacrée aux niveaux de rémunération pour certaines fonctions types exercées au sein de ministères régaliens. Cette base de données permet de mieux comprendre comment les rémunérations sont structurées au sein du secteur public et à quels niveaux elles se situent. Étant donné qu'il n'existe pas de définition commune des postes d'encadrement et que le nombre de niveaux hiérarchiques varie selon les pays et les ministères, cette enquête sur les rémunérations propose une typologie commune pour des professions précises au sein de l'administration centrale. La comparaison des rémunérations moyennes pratiquées dans le secteur public peut être trompeuse, car la fonction publique recouvre des professions diverses et hétérogènes selon les pays. En ciblant les rémunérations proposées pour des professions comparables, cette enquête nous permet d'affiner notre connaissance du secteur public.

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

On a également comparé, au sein des divers pays, les rémunérations des agents publics à la rémunération moyenne des diplômés de l'enseignement supérieur, afin d'évaluer l'attractivité relative des professions examinées par rapport à d'autres emplois exigeant des niveaux d'éducation similaires. Il faut également tenir compte, dans les comparaisons, du fait que les pays n'en sont pas tous au même stade de développement économique, d'où une correction en fonction du PIB par habitant. Cependant, toute comparaison internationale se doit d'être prudente, en raison des différences qui existent

\* Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

au niveau des marchés du travail, du consensus culturel et politique et, éventuellement, des critères qui déterminent les salaires, y compris au sein d'une même catégorie professionnelle, et la présente analyse ne tient pas compte de ces différences.

## Les professions

L'enquête 2012 sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales fait suite à une enquête de 2010 sur le même sujet. Les données recueillies dans le cadre de cette nouvelle enquête permettront de procéder à une analyse comparative et ouvrent la voie à d'autres travaux sur les politiques et pratiques en matière de rémunération. L'enquête a pour objet de recueillir des informations sur la rémunération annuelle des agents des administrations centrales/fédérales/nationales pour un échantillon de professions. L'objectif est de créer une base de données sur la rémunération de professions types de l'administration centrale, afin de mieux comprendre comment les rémunérations sont structurées au sein de la fonction publique et à quels niveaux elles se situent.

L'enquête porte uniquement sur les administrations centrales/fédérales, à l'exclusion des administrations d'États fédérés, des autorités régionales et locales et des administrations de sécurité sociale. Elle exclut également l'ensemble des entreprises publiques et quasi publiques, à tous les niveaux d'administration. De même, elle exclut les bureaux/organismes rattachés aux ministères, et que l'on désigne souvent sous l'appellation « agences ». Enfin, elle ne porte que sur les agents travaillant à temps plein, à l'exclusion des consultants et du personnel recruté pour une courte durée.

Le questionnaire a pour objet de recueillir des données pour quatre catégories professionnelles types de l'administration centrale/fédérale : les cadres supérieurs, les cadres moyens, les spécialistes et les secrétaires. On considère que ces professions sont relativement représentatives et comparables d'un pays à l'autre. Les informations relatives à ces professions (mais pas aux professions de service public) proviennent de trois ministères régaliens (Intérieur, Finances et Justice) et de trois ministères sectoriels (Éducation, Santé et Environnement). L'encadré D.1 décrit les responsabilités typiques des ministères couverts par l'enquête.

### Encadré D.1. Responsabilités typiques des ministères couverts par l'enquête

Les descriptifs ci-après des activités ou des fonctions des ministères couverts par l'enquête sont à visée purement indicative. Dans certains pays, le ministère peut porter une appellation différente, ou même avoir le statut de département ou de secrétariat.

#### Ministère de l'Intérieur

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

#### Ministère des Finances

- Planifie et établit le budget de l'État
- Analyse et conçoit les politiques fiscales

Encadré D.1. **Responsabilités typiques des ministères couverts par l'enquête** (suite)

- Élabore et met en œuvre la réglementation applicable aux établissements financiers
- Suit l'évolution de la situation économique et financière
- Administre les transferts financiers entre les autorités nationales/centrales/fédérales et les autorités infranationales

**Ministère de la Justice**

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

**Ministère de l'Éducation**

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

**Ministère de la Santé**

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

**Ministère de l'Environnement**

- Définit et gère le cadre législatif et réglementaire relatif à la protection de l'environnement et à l'utilisation efficiente des ressources naturelles
- Certifie, à travers l'ensemble du pays, les installations, l'occupation des sols et les industries pour s'assurer que les risques pour l'environnement, la santé humaine, la sécurité et les biens sont réduits au minimum

L'encadré D.2 présente la classification et les définitions des professions couvertes par l'enquête, qui sont considérées comme présentes de façon relativement classique dans toutes les administrations. L'accent est mis sur le personnel d'encadrement, selon une acception relativement large, puisqu'on considère comme un cadre tout agent supervisant et dirigeant le travail d'au moins trois personnes. Parce qu'il est extrêmement difficile de fournir des descriptifs plus détaillés des responsabilités permettant de faire la distinction entre les diverses strates d'encadrement, on a choisi une démarche axée sur la différenciation hiérarchique plutôt que sur une description plus précise des fonctions.

La classification et la définition des professions sont une adaptation de la Classification internationale type des professions (CITP-08) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT). En effet, peu de pays suivent le modèle de la CITP pour classer les professions de leur fonction publique.

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

### Les cadres de haut niveau

**Les cadres de niveau D1** (qui relèvent de la catégorie 1112 de la CITP-08) sont des fonctionnaires de très haut rang situés juste en dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique et/ou être nommés par le gouvernement ou le chef du gouvernement. Ils conseillent le gouvernement en matière d'action publique, supervisent l'interprétation et la mise en œuvre des politiques publiques et, dans certains pays, ont des pouvoirs exécutifs. Les cadres D1 peuvent être autorisés à assister à certaines réunions du Cabinet ou du Conseil des ministres, mais ils n'appartiennent pas à ces instances. Ils assurent une direction et une gestion globales auprès du ministre/secrétaire d'État ou pour un domaine administratif particulier, dans des pays ayant un système d'agences autonomes, des pouvoirs décentralisés, des organisations dans lesquelles le nombre de niveaux hiérarchiques est réduit et des cadres jouissant d'une certaine autonomie. L'intitulé précis du poste peut varier d'un pays à l'autre.

**Les cadres de niveau D2** (qui relèvent des catégories 11 et 12 de la CITP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D1. Ils formulent et révisent les politiques et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou d'une direction/d'une unité, avec l'aide d'autres cadres. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique. Ils donnent des orientations en matière de coordination et de gestion du programme de travail et des directives aux équipes de spécialistes de différents domaines. Ils fixent les objectifs, stratégies et programmes pour l'unité administrative/le département qu'ils supervisent.

### Les cadres moyens (qui encadrent au moins 3 personnes)

**Les cadres de niveau D3** (qui relèvent de la catégorie 12 de la CITP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D2. Ils planifient, dirigent et coordonnent le fonctionnement général d'une direction/d'une unité administrative au sein du ministère, avec l'aide d'autres cadres, en suivant généralement les lignes directrices établies par un conseil d'administration ou un organe de direction. Ils dirigent et encadrent des équipes de spécialistes dans leur domaine spécifique. Ces agents élaborent et conduisent le programme de travail d'unités, de divisions ou de domaines d'action et gèrent le personnel correspondant. Ils établissent et gèrent les budgets, contrôlent les dépenses et veillent à l'efficacité dans l'utilisation des ressources. Ils suivent et évaluent les performances des différentes équipes de spécialistes.

**Les cadres de niveau D4** (qui relèvent de la catégorie 121 de la CITP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D3. Ils formulent et prodiguent des conseils d'action et assurent une planification stratégique et financière. Ils établissent et dirigent des procédures opérationnelles et administratives et adressent des avis aux cadres supérieurs. Ils supervisent la sélection, la formation et les performances du personnel, établissent les budgets et supervisent les opérations financières, contrôlent les dépenses et veillent à l'efficacité dans l'utilisation des ressources. Ils dirigent des équipes spécifiques de spécialistes au sein d'une unité.

### Les spécialistes

**Les économistes/analystes des politiques senior** (qui relèvent des catégories 242 et 2422 de la CITP-08) n'exercent pas de fonction de direction (ils encadrent trois personnes au maximum) et occupent un rang supérieur à celui des analystes junior et du personnel administratif/de secrétariat. Ils sont généralement tenus d'avoir un diplôme universitaire. Ils assurent certaines fonctions de pilotage pour un domaine de travail ou divers projets et conçoivent et analysent des politiques pour guider l'élaboration, la mise en œuvre et la modification des actions et programmes officiels. Ces spécialistes examinent les politiques et textes existants afin de détecter les anomalies et les dispositions dépassées. Ils analysent et formulent des options d'action et ils établissent des documents d'information et des recommandations en vue de faire évoluer les politiques existantes. Par ailleurs, ils évaluent l'impact, les conséquences financières et la faisabilité politique et administrative des politiques publiques. Les agents de cette catégorie ont la possibilité de progresser dans leur carrière jusqu'au rang de cadres. Leurs domaines de compétence peuvent aller du droit, de l'économie, de la politique, de l'administration publique ou des relations internationales à l'ingénierie, à l'environnement, à la pédagogie, à l'économie de la santé, etc. Les économistes/analystes des politiques senior ont au moins cinq années d'expérience professionnelle.

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

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

#### **Personnel de secrétariat**

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

En l'absence d'une définition commune des postes d'encadrement, et le nombre de niveaux d'encadrement variant selon les pays et les ministères, le niveau D1 correspond, aux fins de l'enquête, à celui des agents situés immédiatement en dessous des ministères et des secrétaires d'État (lesquels sont désignés par le président ou par le premier ministre) et nommés par le ministre (ou, parfois, par le président ou le premier ministre). L'enquête va jusqu'au niveau d'encadrement D4. Les postes D1 et D2 sont considérés comme des postes de cadre supérieur, et les postes D3 et D4 comme des postes de cadre moyen.

La catégorie des « spécialistes » a été subdivisée entre « spécialistes junior » et « spécialistes senior ». En effet, ce groupe rassemble des agents dotés de niveaux très divers d'expérience professionnelle.

De plus, l'enquête de 2012 rassemble des informations sur un certain nombre de professions au contact direct des usagers (enquêteurs/inspecteurs de police, agents de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts). Ces fonctions sont organisées au niveau de l'administration centrale et peuvent être exercées, soit au sein de ministères, soit au sein d'organismes publics. Il faut noter que, dans certains pays, la profession d'agent de l'immigration n'existe pas, car les activités correspondantes sont menées à bien par la police. Dans d'autres pays, certaines des fonctions susmentionnées sont à la charge des États fédérés et/ou des administrations locales.

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

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

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

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

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

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

## La rémunération

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

1. Les **salaires et traitements bruts** comprennent le montant des éventuels impôts sur le revenu, cotisations sociales, etc., payables au salarié, même s'ils sont en réalité retenus à la source par l'employeur pour des raisons de commodité administrative ou autres, et versés directement aux régimes de sécurité sociale, aux autorités fiscales, etc. pour le compte du salarié. Les cotisations sociales de l'employeur ne sont pas comprises dans les salaires et traitements bruts. Toute rémunération en nature est exclue de l'enquête. Les salaires et traitements bruts englobent :

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

2. Les **cotisations sociales de l'employeur** sont les cotisations sociales payables par les employeurs aux caisses de sécurité sociale ou à d'autres régimes d'assurance sociale liés à l'emploi afin d'assurer à leurs employés le droit à des prestations sociales (assurance santé, retraite) :

- Les **cotisations de l'employeur** aux régimes obligatoires de sécurité sociale ou à des systèmes privés d'assurance sociale couvrant la vieillesse, la retraite, l'invalidité et la maladie. Les cotisations sociales de l'employeur correspondent aux cotisations sociales payables par les employeurs à des caisses de sécurité sociale ou à d'autres régimes d'assurance sociale liés à l'emploi afin d'assurer à leurs employés le droit à des prestations sociales (assurance santé, retraite). Dans certains pays, ces cotisations sociales financent des régimes publics. Dans d'autres, elles financent des systèmes privés. Les cotisations sociales de l'employeur englobent parfois des fonds spécifiques créés, par exemple, dans le cadre d'accords sociaux. Dans l'enquête de 2011, on a uniquement recueilli des données sur les cotisations sociales versées par les employeurs à des fins d'assurance santé et d'assurance retraite, ce qui correspond à la majorité de leurs cotisations sociales.
- Les **avantages sociaux non capitalisés** destinés aux employés et financés par les employeurs (uniquement pour des prestations de santé et de retraite). Le terme « non

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

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

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

Le niveau des cotisations sociales n'est qu'un indicateur indirect. La quantité et la qualité des avantages sociaux dont les salariés bénéficient grâce à leurs cotisations sociales et à celles de leur employeur dépendent de nombreuses variables telles que la qualité et de l'efficacité de la gestion des ressources financières et des services dans chaque pays.

## Le recours à des comparateurs

On a effectué les calculs en convertissant les chiffres relatifs aux rémunérations en USD au moyen des PPA. Cela permet de compenser les écarts de taux de change et de niveaux de prix relatifs. Les PPA ne tiennent pas compte des écarts de coût de la vie liés au fait de vivre dans la capitale de son pays, par rapport au reste du pays et par rapport aux autres pays. Or, dans de nombreux pays, la majorité des agents de l'administration centrale travaillent dans la capitale. Les salaires et traitements versés à ces agents peuvent avoir tendance à compenser le surcoût que cela implique.

L'OCDE a également procédé à des comparaisons entre les pays à la lumière de données normalisées grâce au PIB par habitant figurant dans les *Statistiques de l'OCDE sur*

les comptes nationaux (base de données). Cette normalisation constitue un moyen de corriger les écarts qui existent entre les pays au niveau de la richesse moyenne.

L'OCDE a également calculé des ratios permettant de comparer la rémunération totale moyenne des agents publics à la rémunération moyenne des diplômés de l'enseignement supérieur (salaires bruts plus cotisations sociales de l'employeur). Étant donné que les postes au sein de l'administration centrale couverts par l'enquête impliquent généralement un niveau éducatif élevé, le calcul de ces ratios permet de comparer les rémunérations pratiquées au sein du secteur public et celles proposées au sein de l'ensemble de l'économie. Les données relatives à la rémunération des diplômés de l'enseignement supérieur sont tirées d'un ensemble de sources, comme c'est indiqué dans la publication *Regards sur l'éducation* (édition 2013 ou éditions antérieures). Si on tient ainsi compte du niveau éducatif, les données ne sont, en revanche, pas corrigées en fonction des autres caractéristiques individuelles des personnes occupant ces fonctions : ancienneté, âge, sexe, etc.

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

## Les ajustements liés au temps de travail

Pour calculer la rémunération moyenne annuelle ajustée en fonction du temps de travail, on rapproche le temps effectivement travaillé de la rémunération moyenne annuelle (rémunération brute moyenne annuelle plus cotisations sociales de l'employeur). En l'espèce, pour pouvoir effectuer des comparaisons internationales des niveaux de rémunération des agents publics, on tient compte des différences au niveau du temps de travail (nombre d'heures travaillées par semaine dans la fonction publique, durée légale ou moyenne des congés annuels et nombre de jours fériés dans l'administration) pour calculer une rémunération moyenne annuelle ajustée.

Pour tous les cadres (c'est-à-dire les postes D1, D2, D3 et D4), étant donné que la durée hebdomadaire du travail s'applique de façon très inégale à cette catégorie d'agents, les données ont uniquement été ajustées pour les congés.

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

Calcul de la rémunération annuelle comparative moyenne :

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

où :

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

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

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

$H_c^{a*}$  = ratio de temps de travail moyen dans le pays c. Il correspond au nombre moyen d'heures de travail par an dans le pays c (à la lumière des données fournies dans l'enquête), divisé par 2 088. Le nombre 2 088 est égal au nombre théorique d'heures de travail par an, à raison de 40 heures de travail par semaine, sans jours fériés ni congés d'aucune sorte. Cela donne aussi une moyenne de 261 jours de travail par an, à raison de huit heures de travail par jour.

Tableau D.1. Ajustements liés au temps de travail

	Temps de travail contractuel (nb. d'heures par semaine)	Nombre moyen de jours de congé	Nombre moyen de jours fériés dans la fonction publique	Nombre moyen de jours de travail par an dans le pays	Nombre moyen d'heures de travail par an dans le pays	Coefficient pour les ajustements liés au temps de travail – heures de travail hebdomadaires et congés	Coefficient pour l'ajustement lié au temps de travail – congés	Coefficient pour l'ajustement lié au temps de travail – pas d'ajustement
Allemagne	41	29.5	10	221	1 814	0.870	0.848	1.000
Australie	37.5	20	10	231	1 730	0.830	0.885	1.000
Autriche	40	25	10	226	1 806	0.866	0.866	1.000
Belgique	38	26	10	225	1 708	0.819	0.862	1.000
Chili	44	15	9	237	2 083	0.999	0.908	1.000
Corée	40	20	14	227	1 814	0.870	0.870	1.000
Danemark	37	30	9	222	1 641	0.787	0.850	1.000
Espagne	37.5	22	14	225	1 685	0.808	0.862	1.000
Estonie	40	34	5	222	1 774	0.850	0.850	1.000
États-Unis	40	20	10	231	1 846	0.885	0.885	1.000
Finlande	36.3	32	7	222	1 607	0.771	0.850	1.000
France	35.5	25	7.5	228	1 620	0.777	0.875	1.000
Grèce	40	25	12	224	1 790	0.858	0.858	1.000
Islande	40	30	14	217	1 734	0.831	0.831	1.000
Israël	42.5	24	9	228	1 936	0.928	0.873	1.000
Italie	36	32.0	8	221	1 589	0.762	0.847	1.000
Japon	38.8	20	17	224	1 734	0.831	0.858	1.000
Nouvelle-Zélande	40	20	11	230	1 838	0.881	0.881	1.000
Norvège	37.5	25	10	226	1 693	0.812	0.866	1.000
Pays-Bas	36	23	8	230	1 654	0.793	0.881	1.000
Pologne	40	26	11	224	1 790	0.858	0.858	1.000
Portugal	35	25	11	225	1 573	0.754	0.862	1.000
République slovaque	37.5	25	15	221	1 655	0.794	0.847	1.000
Royaume-Uni	37	25	8	228	1 685	0.808	0.873	1.000
Slovénie	40	29.9	15	216	1 727	0.828	0.828	1.000
Suède	39.8	33	9	219	1 739	0.834	0.839	1.000

Notes : Les chiffres du tableau sont arrondis.

Nombre maximum de jours de travail par an à raison de 5 jours sur 7 de travail hebdomadaire : 261. Nombre maximum d'heures de travail par an à raison de 8 heures de travail par jour : 2 088.

Allemagne : Le temps de travail contractuel est différent entre les agents publics et les fonctionnaires.

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

Corée : Les fonctionnaires ont droit à des congés annuels d'une durée comprise entre 3 et 21 jours, en fonction de leur ancienneté.

Estonie : La durée des congés annuels dépend de l'ancienneté. À la base, elle est de 35 jours civils, soit 28 jours ouvrés, mais les agents dotés d'une ancienneté supérieure à trois ans bénéficient d'une journée de congé supplémentaire par an, avec un plafond de 10 jours de congé supplémentaires par an.

Finlande : Les congés annuels durent 30 ou 38 jours, en fonction de l'ancienneté.

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

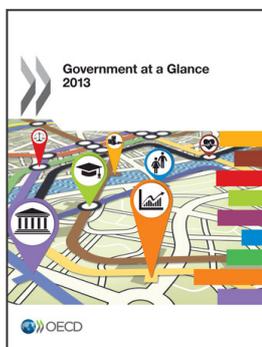
République slovaque : Le temps de travail contractuel est de 40 ou 37.5 heures par semaine, en fonction du contrat. Le nombre de jours de congé dépend de l'âge et s'élève à 25 jours pour les moins de 33 ans et à 30 jours pour les plus de 33 ans.

Royaume-Uni : Le temps de travail est de 37 heures par semaine en dehors de Londres, où la plupart des fonctionnaires travaillent, et de 36 heures à Londres. Le nombre moyen de jours de congé annuel varie d'un service à l'autre.

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

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

Source : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales (2011).



Extrait de :  
**Government at a Glance 2013**

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/gov\\_glance-2013-en](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2013-en)

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

OCDE (2015), « Méthodologie et notes supplémentaires concernant la rémunération des agents publics », dans *Government at a Glance 2013*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/gov\\_glance-2013-60-fr](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2013-60-fr)

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

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

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