

Organisations du CORP

Examen des données de marché

Rapport actualisé destiné au Groupe de travail du CORP

**Préparé par Dennis O'Callaghan
Strategic Pay Limited
Juin 2011**

Table des matières

Résumé	3
1 Historique	4
2 Évaluation des postes	4
3 Marchés de référence	4
4 Analyse des données de marché	6
5 Catégories 8 à 18 proposées	10
Annexe A : À propos de Strategic Pay Limited	11
Annexe B : Fluctuations des marchés par étude 2010–2011	13

Résumé

- Le présent rapport, préparé par Strategic Pay, analyse les fluctuations des marchés associés à la structure de rémunération du CORP devant entrer en vigueur le 1er janvier 2012. Il remplace notre rapport intérimaire de mai 2011 en intégrant les résultats de l'analyse de l'ensemble des organisations réalisée par PwC Fidji.
- Les sources des données de marché concernant les catégories 8 à 18, qui couvrent les postes faisant l'objet d'avis de vacance aux niveaux régional ou international, sont les suivantes :

Pays	Étude	Quartile	Date de l'étude
Fidji	PwC Fidji Toutes organisations	Quartile supérieur	Avril 2011
Australie	Étude de la rémunération de la fonction publique australienne	Médiane	Déc. 2009 avec une extrapolation de 5 %
Nouvelle-Zélande	Étude Strategic Pay de l'administration centrale	Médiane	Mars 2011

- Conformément à la pratique établie au CORP, les moyennes ont été utilisées pour obtenir les médianes suivantes en DTS pour mars 2010 et 2011 :

Catégorie	Moyenne pour 2010	Moyenne pour 2011	Différence (%)
18	105 825	119 729	13,1 %
17	91 207	101 331	11,1 %
16	81 348	88 145	8,4 %
15	70 117	75 836	8,2 %
14	59 124	64 550	9,2 %
13	50 547	55 182	9,2 %
12	44 090	48 136	9,2 %
11	38 298	41 699	8,9 %
10	31 996	34 611	8,2 %
9	28 443	30 677	7,9 %
8	25 449	27 432	7,8 %

Les catégories 1 à 7 sont couvertes par le barème du marché local et les valeurs DTS ci-dessus ne s'appliquent pas actuellement à ces catégories.

- Le nouveau barème applicable aux catégories 8 à 18 est défini à la page 11 du présent rapport.
- Les données du marché de Suva pour les postes des catégories 1 à 7 recrutés localement figurent à la page 9.
- Les barèmes actuels pour les postes recrutés localement à Apia, Nouméa et Honiara n'ont pas encore été confirmés par les organisations concernées du CORP. Strategic Pay consultera au besoin ces organisations pour préparer les barèmes de 2011.

1 Historique

Le présent rapport constitue la deuxième analyse de marché concernant le barème du CORP convenu par les directeurs des organisations membres à Nouméa en février 2010. À l'instar des rapports antérieurs, il a pour objet de recueillir et d'analyser des données comparatives détaillées sur la rémunération aux Fidji, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Le processus suivi pour analyser ces données est dûment étayé.

Ce rapport présente une étude comparative du marché pour les nouvelles catégories du CORP.

Il a été préparé par Strategic Pay, en utilisant notamment les données de marché provenant de PricewaterhouseCoopers Fidji.

2 Évaluation des postes

Tous les rôles des cinq organisations partenaires du CORP ont été évalués à l'aide de la méthodologie SP10[®] de Strategic Pay. Les catégories de rémunération ont été approuvées en février 2010 par les directeurs des organisations membres du CORP :

La méthodologie SP10[®] étant un élément essentiel du mécanisme d'évaluation de la base de données de Strategic Pay (fonction publique) et de celle de PricewaterhouseCoopers Fidji, les résultats de ces bases peuvent être directement comparés au barème actuel du CORP et être utilisés pour formuler des recommandations concernant le barème de 2012.

Les données australiennes proviennent de la fonction publique et utilisent les données sur les quartiles de l'étude de la rémunération de 2009 préparée par Mercer Australia et accessible au public. Cette étude annuelle de la rémunération de la fonction publique fédérale repose sur des données de décembre 2009, consignées dans un rapport publié en août 2010. Elle présente une série de catégories, définies à partir de l'évaluation des postes réalisée selon le système Mercer Cullen Egan Dell datant de 2001.

Pour analyser ces données dans le cadre de la présente étude, Strategic Pay applique un cadre de corrélation permettant de comparer les données d'évaluation des postes du système Mercer CED à son format SP10[®]. Cette corrélation était utilisée dans nos rapports des années précédentes mais n'est plus directement pertinente à présent que les organisations utilisent toutes un barème SP10[®] commun. Elle est toutefois disponible sur demande auprès de Strategic Pay.

3 Marchés de référence

Le barème des traitements du CORP pour les postes faisant l'objet d'avis de vacance aux niveaux régional ou international (catégories 8 à 18) est actuellement calculé à partir de la moyenne des trois marchés de référence :

- La médiane de la fonction publique néo-zélandaise
- La médiane de la fonction publique australienne
- Le quartile supérieur de l'ensemble des organisations des Fidji.

Ce mécanisme a été adopté par les organisations du CORP en 2007.

3.1 Données du marché néo-zélandais

Les données de la fonction publique néo-zélandaise sont issues de la base de données de Strategic Pay, en particulier de l'étude de mars 2011 du gouvernement central publiée en avril de chaque année. Ces données couvrent 48 organismes publics, essentiellement des départements et ministères/services gouvernementaux, soit un échantillon de 18 806 employés. Cette étude constitue une importante source de données sur les niveaux de rémunération du gouvernement central. Elle utilise un échantillonnage stratifié et de nombreux tests pour éviter l'étalement des données dû aux grandes organisations ayant plusieurs titulaires dans la même famille de postes.

3.2 Données du marché australien

La rémunération de la fonction publique australienne est liée à une série de barèmes, dont trois au niveau SES (hauts fonctionnaires) et neuf classifications hors SES, dont une pour les diplômés. Les traitements des hauts fonctionnaires (SES) et des autres agents (hors SES) sont étalonnés chaque année au sein de la fonction publique et comparés au secteur privé dans le cadre de travaux de recherche commandés par le ministère de l'Emploi et du Travail et réalisés par Mercer (Australie).

L'examen de ces données a indiqué que les barèmes (SES et hors SES) correspondent à des échelons Mercer (Mercer CED) pouvant servir de points de comparaison.

La date de l'étude sur la rémunération de la fonction publique australienne pose toujours problème aux organisations du CORP. Bien que les données soient recueillies au mois de décembre, elles ne sont pas librement ou officiellement accessibles avant le milieu de l'année suivante (juillet-août). Le présent rapport repose donc sur l'étude de la rémunération de 2009 bien que les données aient été recueillies et que leur analyse soit en cours pour l'étude de 2010. Le rapport de 2010 aurait fourni les données les plus récentes sur les taux de rémunération de la fonction publique fédérale australienne.

Bien que nous vérifiions la justesse de nos prévisions, nous vous avons été surpris par l'ampleur des fluctuations enregistrées entre 2008 et 2009. Alors que la crise financière mondiale avait déjà plongé la majorité des économies occidentales dans la crise, et entraîné une politique de modération salariale, les médianes des différents niveaux de la fonction publique australienne ont augmenté en moyenne de 7,1 %, soit nettement plus que notre estimation de 4 %. Cette estimation reposait sur l'augmentation annuelle moyenne des traitements prévue par les accords salariaux de la fonction publique au quatrième trimestre 2009 mais était à l'évidence insuffisante.

Compte tenu de l'indisponibilité de l'analyse des traitements de décembre 2010, nous avons actualisé les données de 2009 en utilisant les fluctuations estimées des médianes jusqu'en décembre 2010. Notre estimation repose sur les informations fournies par le *Department of Education, Employment and Workplace Relations* (DEEWR), qui indiquent une augmentation annuelle moyenne des traitements de 4,7 % selon les accords salariaux de la fonction publique conclus au quatrième trimestre 2010.

Compte tenu du fait que l'analyse des traitements de la fonction publique de décembre 2009 n'était pas disponible au moment de rédiger le présent rapport, une augmentation de 5,0 % a été appliquée aux données de 2009.

3.2 Marché fidjien

Comme les années précédentes, les données des organisations des Fidji proviennent de la base de données PwC Fidji et plus particulièrement de l'analyse de toutes les organisations datant d'avril 2011.

4 Analyse des données de marché

Les données brutes obtenues des marchés de référence ont été analysées pour produire les tableaux suivants :

Figure 1 : Données de marché pour les catégories PAI (mai 2011)

(traitements de base)

Points Strategic Pay SP10				Données de marché (2011) – DTS			
Catégorie	Minimum	Maximum	Médiane	Médiane de l'administration néo-zélandaise (mars 2011)	Médiane de la fonction publique australienne (déc. 2009)	Quartile supérieur des Fidji (avril 2011)	Moyenne
18	1 302	1 520	1 411	156 352	130 105	72 731	119 729
17	1 131	1 301	1 216	128 735	120 580	54 678	101 331
16	966	1 130	1 048	105 911	113 852	44 672	88 145
15	841	965	903	86 928	103 878	36 701	75 836
14	729	840	785	71 943	91 472	30 236	64 550
13	643	728	686	60 585	80 404	24 556	55 182
12	575	642	609	51 750	72 519	20 139	48 136
11	513	574	544	44 740	63 084	17 275	41 699
10	456	512	484	38 612	50 462	14 760	34 611
9	407	455	431	33 870	45 621	12 538	30 677
8	357	406	382	29 743	41 932	10 622	27 432
Taux de change des DST (2011)							
Source : http://www.imf.org/external/np/fin/data/param_rms_mth.aspx							
Dollars australiens :	1,565181	0,638904	(tiré du dossier d'information des candidats au poste de directeur adjoint de la SOPAC, avril 2011)				
Dollars néo-zélandais :	2,136024	0,46816					
Dollars fidjiens :	2,936834	0,340503					

La Figure 2 résume les fluctuations des marchés de référence moyens en tenant compte de celles des taux de change. L'Annexe B illustre les fluctuations du marché pour chaque pays étudié :

Figure 2 : Fluctuations des marchés après conversion en DTS (2010-2011)

Catégorie	Différence (%) Médiane NZ 2010- 2011	Différence (%) Médiane Aust. 2010- 2011	Différence (%) Quartile sup. Fidji 2010-2011	Moyenne pour 2010	Moyenne pour 2011	Différence (%)
18	12,4 %	15,3 %	10,9 %	105 825	119 729	13,1 %
17	8,2 %	14,9 %	10,1 %	91 207	101 331	11,1 %
16	4,1 %	14,7 %	3,6 %	81 348	88 145	8,4 %
15	3,2 %	14,5 %	3,6 %	70 117	75 836	8,2 %
14	3,8 %	14,5 %	7,1 %	59 124	64 550	9,2 %
13	3,8 %	14,7 %	6,0 %	50 547	55 182	9,2 %
12	3,8 %	14,8 %	4,7 %	44 090	48 136	9,2 %
11	3,1 %	14,9 %	4,2 %	38 298	41 699	8,9 %
10	2,2 %	14,8 %	3,6 %	31 996	34 611	8,2 %
9	1,4 %	14,7 %	3,0 %	28 443	30 677	7,9 %
8	0,9 %	14,9 %	2,5 %	25 449	27 432	7,8 %

Le tableau ci-dessus est caractérisé par la diversité des fluctuations des taux de change des trois devises concernées. En Nouvelle-Zélande, la crise s'est traduite par des restrictions gouvernementales sur les salaires (attestées dans les faits par les données de la base de Strategic Pay). Parallèlement, le dollar australien s'est fortement apprécié par rapport au dollar américain et a dépassé la parité. Comme lors de notre analyse de mai 2010, l'appréciation de la devise australienne a joué un rôle important dans la conversion susmentionnée. Les augmentations de la rémunération pour 2010-2011 sont détaillées à l'Annexe B pour chaque pays étudié.

Catégories 1 à 7 à Suva

Les médianes ci-dessous sont égales au quartile supérieur de l'ensemble des organisations (PwC Fidji) plus 10 %. Strategic Pay a converti les classes A à H actuelles en catégories 1 à 7 du nouveau barème et appliqué le principe du « quartile supérieur plus 10 % » aux données sur les traitements de base de l'ensemble des organisations recensés par PwC Fidji en avril 2011.

Nous attirons votre attention sur la baisse des valeurs médianes des catégories 1 à 3 aux Fidji. PwC Fidji a confirmé que, malgré les changements survenus au niveau de leur base de données de participants, les données reflètent précisément les niveaux de rémunération des postes entre 130 et 200 points. PwC Fidji estime que ces données correspondent mieux aux niveaux de rémunération caractéristiques de rôles semblables sur le marché de Suva.

Figure 3 : Fluctuations du marché fidjien

Dans ces conditions, le barème indicatif pour **Suva** en 2011 serait le suivant :

Catégorie	Marché 2010	Marché 2011	Différence (%)
1	11 696	9 751	-16,6 %
2	12 517	11 376	-9,1 %
3	13 450	13 223	-1,7 %
4	15 667	15 953	1,8 %
5	19 347	19 714	1,9 %
6	23 460	23 918	2,0 %
7	28 331	28 895	2,0 %

* Unité monétaire : Dollar fidjien

Nous croyons comprendre que, par le passé, les organisations du CORP ont conservé les médianes existantes lorsque celles-ci ont diminué. Cela serait nécessaire pour les catégories 1 à 3. Le moment est peut-être toutefois venu de réviser la formule du « quartile supérieur plus 10 % » et d'envisager des solutions pour réduire la variabilité annuelle des données pour les postes de ces catégories. La collecte de données par poste de référence, plutôt que par points, pourrait fournir une idée plus fiable des taux de rémunération pour les types de postes existant au sein des organisations du CORP dans la région. La base de données Strategic Pay a été conçue pour fournir des données de marché selon l'une ou l'autre de ces approches.

Catégories 1 à 7 hors Suva

L'actualisation des barèmes ci-dessous applicables aux agents de soutien employés par la CPS (Nouméa), le PROE (Apia) et la FFA (Honiara) n'a pas été demandée à Strategic Pay. Nous croyons comprendre que les données de marché seront collectées localement pour permettre la mise à jour de ces barèmes. Strategic Pay se fera un plaisir de participer à ce travail si nécessaire.

PROE

Le barème de 2010 pour les agents employés à **Apia** est le suivant :

Figure 4 : Fluctuations du marché des Samoa occidentales

Catégorie	Médiane 2010*	Justification
1	11 491	équivalent aux anciennes classes B/C du PROE
2	12 900	médiane dérivée
3	15 500	équivalent aux anciennes classes D/E du PROE
4	19 500	médiane dérivée
5	25 421	équivalent à l'ancienne classe F1 du PROE
6	31 731	équivalent à l'ancienne classe F2 du PROE
7	39 285	équivalent à l'ancienne classe F3 du PROE

* Unité monétaire : Tala samoan

To be updated June 2011

CPS Nouméa

Le barème de 2010 pour les agents employés à **Nouméa** est le suivant :

Figure 5 : Fluctuations du marché de Nouvelle-Calédonie

Catégorie	Médiane 2010 (Mensuel)	Justification
1	139 000	équivalent aux anciennes classes A/B de la CPS
2	159 683	équivalent à l'ancienne classe C de la CPS
3	187 239	équivalent à l'ancienne classe D de la CPS
4	213 024	équivalent à l'ancienne classe E de la CPS
5	262 470	équivalent à l'ancienne classe F de la CPS
6	316 509	équivalent à l'ancienne classe G de la CPS
7	370 473	équivalent à l'ancienne classe H de la CPS

* Unité monétaire : Franc CFP

FFA

Les données relatives aux agents de soutien locaux reposent sur l'étude des organisations d'Honiara réalisée par Ken Firewood Consulting.

Le barème de 2010 pour les agents employés à **Honiara** est le suivant :

Figure 6 : Fluctuations du marché des Îles Salomon

Catégorie	Médiane 2010	Justification
1	16 400	déduit de l'ancienne classe A de la FFA
2	20 497	équivalent à l'ancienne classe B de la FFA
3	37 091	équivalent à l'ancienne classe C de la FFA
4	45 193	équivalent à l'ancienne classe D (parfois E) de la FFA
5	58 176	équivalent à l'ancienne classe E de la FFA
6	68 000	médiane dérivée
7	77 982	équivalent à l'ancienne classe F de la FFA

* Unité monétaire : Dollar des Îles Salomon

5 Catégories 8 à 18 proposées

Compte tenu du raisonnement et des recommandations de la Section 4 du présent rapport, les consultants recommandent le barème suivant pour examen et adoption par les organisations du CORP.

Figure 7 : Catégories 8 à 18 recommandées

Catégorie	Modèle de barème proposé DTS	Minimum 80 %	Maximum 120 %	Écart par rapport à la médiane du marché de 2010 (%)
8	27 432	21 946	32 918	7,80 %
9	30 677	24 542	36 812	7,90 %
10	34 611	27 689	41 533	8,20 %
11	41 699	33 359	50 039	8,90 %
12	48 136	38 509	57 763	9,20 %
13	55 182	44 146	66 218	9,20 %
14	64 550	51 640	77 460	9,20 %
15	75 836	60 669	91 003	8,20 %
16	88 145	70 516	105 774	8,40 %
17	101 331	81 065	121 597	11,10 %
18	119 729	95 783	143 675	13,10 %

Annexe A : À propos de Strategic Pay Limited

Strategic Pay est un leader du marché en matière de gestion stratégique de la rémunération et des performances. Nous aidons nos clients à améliorer leur performance en veillant à ce que la rémunération et les primes soient étroitement liées à leurs objectifs et en proposant des offres permettant d'attirer, de conserver et de motiver les meilleurs employés.

Mission stratégique

L'équipe d'experts de Strategic Pay offre à ses clients de solides compétences en matière de rémunération et de performance, sans pareilles sur le marché néo-zélandais. Notre équipe utilise un ensemble sophistiqué d'outils exclusifs pour aider ses clients à améliorer leur rendement en intégrant la gestion de la rémunération, de la performance et des primes.

Ces activités couvrent :

- + Les stratégies en matière de rémunération et de primes
- + La rémunération et la performance des cadres dirigeants
- + Les mécanismes d'incitation à court et à long terme
- + Les systèmes de rémunération de base, y compris les points, classes ou références, utilisant nos systèmes exclusifs d'évaluation des emplois SP5®, SP10® et BAND-IT®
- + La gestion de l'évaluation des traitements, y compris les processus, les outils et la formation associés
- + Les systèmes de gestion des performances, y compris la conception et la mise en œuvre personnalisées
- + Les outils et processus d'audit de la rémunération
- + Les prestations des entreprises, y compris les estimations de la valeur, l'élaboration de politiques et les transitions

La plus grande offre de services de données de la Nouvelle-Zélande

Strategic Pay offre un ensemble unique d'études de marché nationales et sectorielles reposant sur une base de données sur la rémunération de plus de 120 000 salariés en Nouvelle-Zélande. Cette vaste source de données permet à nos clients d'accéder à un large éventail de données comparatives pouvant être utilisées pour évaluer la rémunération et les primes proposées à leurs employés.

Nos principales études de marché nationales sont les suivantes :

- | | |
|---|---|
| + Rapport sur les jetons de présence | + Rapport sur la rémunération en Nouvelle-Zélande |
| + Rapport sur la rémunération des directeurs et cadres dirigeants | + Services administratifs et direction générale |
| | + Rapport de référence sur la Nouvelle-Zélande |

Nos études de marché sectorielles comprennent :

- + Association des ingénieurs consultants (NZ)
- + Cabinets d'experts-comptables
- + Administration centrale
- + Services financiers
- + Institut néo-zélandais sur les ressources humaines (HRINZ)
- + Association des technologies médicales (NZ)
- + Secteur associatif
- + Secteur pharmaceutique
- + Secteur de la vente au détail
- + Secteur énergétique
- + Industrie vinicole

Technologies intelligentes

Nous sommes pleinement conscients des besoins des responsables des ressources humaines et avons élaboré une gamme d'outils intelligents pour gérer vos besoins en matière de rémunération et d'analyse.

- + RemWise® – Logiciel de gestion salariale permettant de gérer tous les aspects de la rémunération
- + spectREM® Base de données web de Strategic Pay
- + PayCalculator – Données d'analyse à portée de main

Renforcement des capacités des clients

Nous vous offrons un éventail de programmes pédagogiques destinés à vous aider à renforcer vos capacités de gestion et à comprendre la gestion des primes.

Annexe B : Fluctuations des marchés par étude 2010 – 2011

Figure a : Fluctuations du marché fidjien – Quartile supérieur toutes organisations

Catégorie	Mai 2010	Mai 2011	Différence (%)
18	193 524	213 598	10,4 %
17	146 529	160 581	9,6 %
16	127 254	131 194	3,1 %
15	104 531	107 784	3,1 %
14	83 310	88 797	6,6 %
13	68 376	72 117	5,5 %
12	56 761	59 144	4,2 %
11	48 948	50 734	3,6 %
10	42 032	43 347	3,1 %
9	35 922	36 822	2,5 %
8	30 577	31 196	2,0 %
7	25 755	26 268	2,0 %
6	21 327	21 743	2,0 %
5	17 588	17 922	1,9 %
4	14 242	14 503	1,8 %
3	12 227	12 021	-1,7 %
2	11 379	10 342	-9,1 %
1	10 633	8 864	-16,6 %

* Unité monétaire : Dollar fidjien

Figure b : Fluctuations du marché néo-zélandais – Médiane de la fonction publique

Catégorie	Mai 2010	Mai 2011**	Différence (%)
18	302 543	333 972	10,4 %
17	258 873	274 980	6,2 %
16	221 250	226 229	2,3 %
15	183 246	185 680	1,3 %
14	150 707	153 672	2,0 %
13	126 924	129 410	2,0 %
12	108 425	110 540	2,0 %
11	94 416	95 565	1,2 %
10	82 219	82 476	0,3 %
9	72 649	72 348	-0,4 %
8	64 124	63 532	-0,9 %
7	56 154	55 658	-0,9 %
6	49 181	48 934	-0,5 %
5	44 097	44 433	0,8 %
4	39 548	40 405	2,2 %
3	35 358	36 263	2,6 %
2	31 418	31 943	1,7 %
1	27 951	28 141	0,7 %

* Unité monétaire : Dollar néo-zélandais

Figure c : Fluctuations du marché australien – Médiane de la fonction publique

Catégorie	Mai 2010	Mai 2011**	Différence (%)
18	189 039	203 639	7,7 %
17	175 885	188 729	7,3 %
16	166 269	178 198	7,2 %
15	151 985	162 588	7,0 %
14	133 831	143 170	7,0 %
13	117 513	125 847	7,1 %
12	105 900	113 506	7,2 %
11	92 008	98 738	7,3 %
10	73 649	78 981	7,2 %
9	66 628	71 405	7,2 %
8	61 177	65 631	7,3 %
7	56 567	60 853	7,6 %
6	51 510	55 523	7,8 %
5	48 102	52 422	9,0 %
4	45 019	49 603	10,2 %
3	42 558	46 839	10,1 %
2	40 589	44 627	9,9 %
1	38 866	42 692	9,8 %

* Unité monétaire : Dollar australien