

Examen des données du marché pour 2009 - Cadres professionnels

Objet du document

1. Présenter à la Conférence du PROE les conclusions de l'examen des données de marché pour 2009 concernant les cadres professionnels.

Historique

2. Les conditions suivantes concernant les marchés de référence utilisées pour les barèmes des traitements des cadres professionnels, adoptées en 2004 par les organes directeurs des organisations membres du CORP, continuent d'être utilisées lors de l'examen annuel de ces marchés :

- *Les marchés australien (fonction publique), fidjien (toutes organisations) et néo-zélandais (fonction publique) devraient être utilisés comme marchés de référence ;*
- *La mise à jour annuelle des données des marchés de référence et l'analyse des données relatives au recrutement et au maintien en fonction du personnel du CORP devraient être effectuées pour permettre le suivi des barèmes des traitements ;*
- *Les données provenant des trois marchés devraient être examinées tous les ans par un groupe de travail du CORP et soumises à la réunion des dirigeants des organisations membres. Si cet examen annuel recommande une augmentation des traitements, cette recommandation devrait être présentée au Comité des représentants officiels en vue de la réunion du Forum puis aux autres organes directeurs du CORP ;*

3. L'examen triennal de 2006, réalisé par Mercer HR Consultants, a recommandé que les médianes de chaque classe du barème des traitements du CORP soient calculées comme étant la moyenne des trois marchés de référence¹. Les directeurs des organisations membres du CORP ont approuvé cette recommandation en principe en juin 2007, « *sous réserve de la disponibilité des données de ces marchés. Ils sont également convenus que cette méthodologie soit réanalysée lors du prochain examen triennal des conditions d'emploi des cadres professionnels du CORP* ». L'examen triennal de 2009 a recommandé que cette pratique soit conservée pour déterminer une courbe de rémunération harmonisée au niveau du CORP (voir Annexe 2).

4. Comme les années précédentes, les données de marché pour 2009 ont été rassemblées et présentées aux organisations membres du CORP par Strategic Pay Ltd (NZ). Le rapport sur l'analyse des données annuelles des marchés de référence pour les cadres professionnels est reproduit à l'Annexe 1.

¹ Les marchés de référence sont constitués par la médiane des fonctions publiques de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie et le quartile supérieur de l'ensemble des organisations sises aux Fidji.

Comparaison avec le marché de 2009

5. La figure 1 compare les données de 2009 relatives au barème des traitements des cadres du CORP à celles des trois marchés de référence et à la moyenne de ces trois marchés. La courbe de rémunération du CORP se situe en dessous du marché australien pour la majorité des classes, au-dessus du marché néo-zélandais pour les classes I, J et K et nettement au-dessus du marché fidjien. Elle est également au-dessus de la valeur de référence représentée par la moyenne des trois marchés.

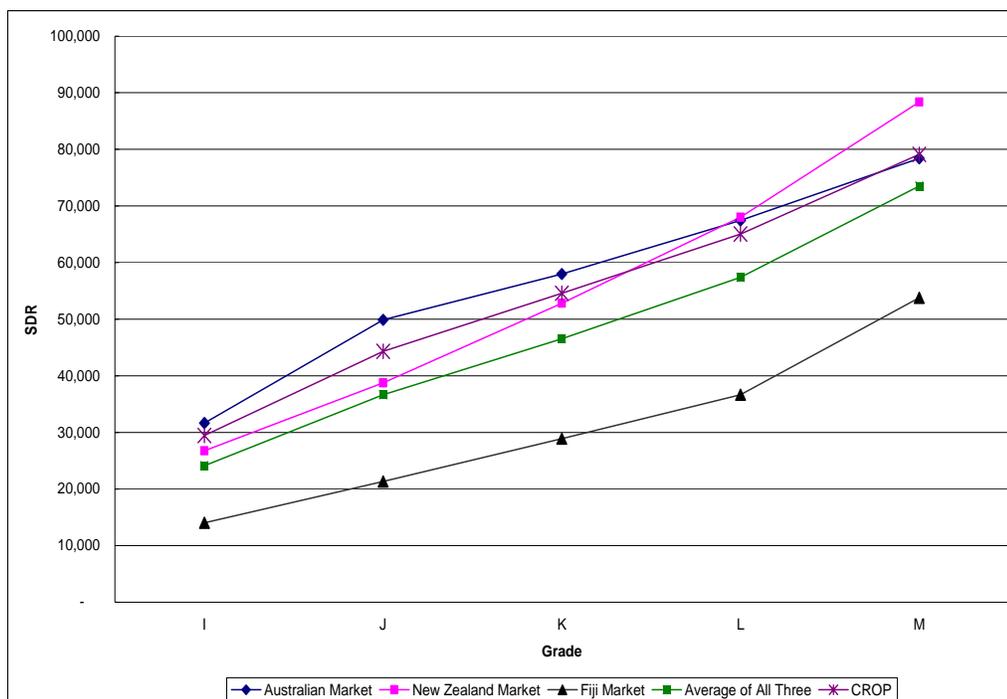


Figure 1 : Comparaison entre le barème des traitements des cadres professionnels du CORP et les marchés de référence

6. Le Tableau 1 ci-dessous présente le barème des traitements du CORP en pourcentage des marchés de référence et par classe. Par exemple, le traitement du CORP correspondant à la classe I est égal à 110,2 % du marché néo-zélandais, 93,1 % du marché australien et 210,3 % du marché fidjien.

Classe	Marché néo-zélandais	Marché australien	Marché fidjien
I	110,2 %	93,1 %	210,3 %
J	114,3 %	88,8 %	207,8 %
K	103,4 %	94,1 %	189 %
L	95,6 %	96,5 %	177,5 %
M	89,5 %	100,9 %	147,1 %

Tableau 1 : Traitements du CORP exprimés en pourcentage des marchés de référence

Fluctuations des marchés de référence

7. Les fluctuations des marchés de référence entre 2009 et 2008 ne sont pas uniformes et varient entre -24,6 % (classe I du marché néo-zélandais) et 20 % (classe M du marché fidjien) comme l'indique le Tableau 2 ci-dessous. Les importantes fluctuations négatives entre 2008 et 2009 sont dues aux fortes variations des DTS par rapport au taux de change des monnaies des marchés de référence, comme l'illustre le Tableau 3 de la section suivante.

Classe	Marché néo-zélandais	Marché australien	Marché fidjien
I	-24,6 %	-20,0 %	4,8 %
J	-24,3 %	-18,7 %	5,1 %
K	-19,5 %	-18,7 %	8,0 %
L	-14,2 %	-18,8 %	11,5 %
M	-7,9 %	-18,8 %	20,0 %

Tableau 2 : Fluctuations des marchés de référence entre 2008 et 2009.

Unités monétaires utilisées pour les traitements des cadres professionnels du CORP

8. Les traitements du CORP sont exprimés en droits de tirage spéciaux (DTS), une unité du Fonds monétaire international constituée d'un panier de devises (USD, EURO, YEN, GBP). Les données sur les marchés de référence sont collectées dans la devise locale avant d'être converties en DTS pour permettre les comparaisons nécessaires. Les taux de change de toutes les devises nationales fluctuent par rapport aux DTS. Les fluctuations des taux de change des DTS par rapport aux trois marchés de référence sont indiquées dans le Tableau 3 pour les 12 mois se terminant en mars 2009. Le Secrétariat attire l'attention sur le fait que les taux de change ont connu d'importantes fluctuations depuis la publication du rapport il y a plusieurs mois. Les incidences de ces fluctuations sur la courbe de rémunération du CORP devraient être prises en compte dans le prochain examen annuel des données des marchés de référence.

Nouvelle-Zélande			Australie			Fidji		
2008	2009	Évolution	2008	2009	Évolution	2008	2009	Évolution
2,0178	2,8008	38,8 %	1,7276	2,2339	29,3 %	2,4474	2,7203	11,2 %

Tableau 3 : Fluctuations des taux de change des DTS par rapport aux trois marchés de référence

Alignement sur les marchés de référence

9. Sur la base de l'analyse des fluctuations des trois marchés de référence examinée précédemment et en appliquant la méthode consistant à « *utiliser la moyenne des traitements offerts dans les trois marchés de référence pour établir la courbe de rémunération du CORP* », le Tableau 4 ci-dessous présente les ajustements des traitements du CORP devant être effectués pour les aligner sur ceux des marchés de référence. La dernière colonne du Tableau 4 (Moyenne des trois marchés) contient les pourcentages devant être appliqués à chaque classe pour les harmoniser avec la méthode approuvée.

Classe	Marché néo-zélandais	Marché australien	Marché fidjien	Moyenne des trois marchés
I	-9,2 %	7,4 %	-52,4 %	-18,1 %
J	-12,5 %	12,6 %	-51,9 %	-17,3 %
K	-3,3 %	6,2 %	-47,1 %	-14,7 %
L	4,6 %	3,7 %	-43,6 %	-11,8 %
M	11,8 %	-0,9 %	-32,0 %	-7,0 %

Tableau 4 : Ajustements des traitements du CORP nécessaires pour les harmoniser avec les marchés de référence

Recrutement et maintien en fonction des agents

10. Le Tableau 4 suggère que la rémunération du CORP ne devrait pas constituer un obstacle (sauf en cas de recrutement sur le marché australien) au recrutement de personnel qualifié, compétent et expérimenté, contrairement à d'autres facteurs, tels que la pénurie de compétences ou la situation de sécurité du lieu d'affectation. L'examen triennal de 2009 a émis plusieurs recommandations sous le titre « Programmes de fidélisation du personnel » qui pourraient être envisagées au cas par cas par les organisations membres du CORP.

Conclusion

10. L'analyse des données de marché de 2009 indique que le barème des traitements du CORP était supérieur à la référence en janvier 2009 (le PROE utilise toujours le barème de janvier 2008 car il n'a pas encore adopté les augmentations recommandées pour 2009) et qu'aucun relèvement n'est donc nécessaire. Les directeurs des organisations membres du CORP sont convenus lors de leur réunion de juin 2009 qu'il n'y avait pas lieu d'augmenter les barèmes des traitements des cadres.

11. Le barème des traitements étant supérieur à la référence, on pourrait être tenté de le diminuer pour l'aligner sur cette dernière. Toutefois, compte tenu des incidences d'une telle baisse sur le moral, la productivité et le maintien en fonction du personnel, sans oublier les fluctuations des taux de change, le Secrétariat préférerait maintenir la courbe de rémunération à son niveau actuel et attendre que le marché remonte, comme cela s'est généralement fait au sein du CORP.

Implications financières

12. Compte tenu de ce qui précède, aucune augmentation des traitements des cadres professionnels n'est recommandée et aucune incidence n'est donc à prévoir sur le budget de 2010.

Recommandation

13. La Conférence est invitée à :

- **prendre note** des conclusions de l'examen des données de marché pour 2009 concernant les cadres professionnels.
-

Annex 1

**Conseil des organisations régionales du
Pacifique (CORP)**

**Comparaison annuelle des marchés de référence
Édition de 2009**

Préparée par Dennis O'Callaghan
Directeur général
Strategic Pay Limited

29 mai 2009

Sommaire

1	HISTORIQUE	3
2	ÉVALUATION DES POSTES.....	3
3	DONNEES DE LA NOUVELLE-ZELANDE	4
4	DONNEES DE L'AUSTRALIE	4
5	DONNEES DES ORGANISATIONS DES FIDJI	5
6	ANALYSE DES DONNEES DE MARCHÉ	6
7	NOUVEAU BAREME PROPOSE DU CORP	10
8	DIAGRAMMES COMPARATIFS.....	11
9	STRATEGIC PAY	16

1 Historique

Le présent rapport résume l'examen de 2009 réalisé dans le cadre des études annuelles effectuées depuis 2004 pour le compte des organisations participantes du CORP dans le but d'obtenir des données comparatives détaillées sur la rémunération aux Fidji, en Nouvelle-Zélande et en Australie.

Il présente l'étude de marché réalisée par Strategic Pay, y compris les données de marché provenant de PricewaterhouseCoopers Fidji.

2 Évaluation des postes

Corrélation entre Mercer et Strategic Pay/PwC Fidji

Les hypothèses utilisées dans nos rapports de 2004 et 2005 ont à nouveau été utilisées dans la présente étude. Dans cette étude, Strategic Pay a construit un cadre de corrélation pour comparer les données d'évaluation des postes du système Mercer avec son propre format. Ceci a été nécessaire pour accéder aux traitements locaux Fidjiens pour les agents de soutien/techniques employés par les organisations.

Cette analyse a mis en évidence l'alignement suivant entre les totaux obtenus par les deux méthodes d'évaluation.

CED	SP/PwC	CED	SP/PwC
50	142	700	773
100	192	750	808
150	242	800	846
200	292	850	887
250	342	900	934
300	392	950	979
350	442	1000	1028
400	492	1050	1077
450	532	1100	1124
500	571	1150	1182
550	629	1200	1234
600	690	1250	1287
650	732	1300	1339

Les consultants de Strategic Pay ont examiné dans le cadre de l'examen triennal de 2009 l'alignement des points CED sur les points Strategic Pay (PwC) pour les fourchettes de rémunération des cadres professionnels. Dans chaque cas, les modifications étaient mineures (entre 2 et 7 points) et devraient, selon nous, avoir un effet minimal sur la médiane moyenne finale. Nous avons donc, aux fins du présent rapport, préparé tous les tableaux (le Tableau C, par exemple) en nous fondant sur l'alignement ci-dessus qui a servi de base à nos rapports annuels depuis 2005.

Si les organisations décident de conserver une référence trilatérale, l'alignement des points CED-PwC ne sera pertinent que pour les données du marché australien.

3 Données de la Nouvelle-Zélande

Comme pour les données obtenues les années précédentes, 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 2009 du gouvernement central publiée en avril de chaque année. Ces données couvrent 43 départements et ministères/services gouvernementaux, soit un échantillon de 11 507 employés. Cette étude constitue une importante source de données sur les niveaux de rémunération du gouvernement central. Elle utilise un échantillonnage stratifié pour éviter l'étalement des données dû aux grandes organisations ayant plusieurs titulaires dans la même famille de postes. Les données sont soumises à de nombreux contrôles avant d'être saisies dans la base.

La médiane des traitements de base des postes du gouvernement central néo-zélandais correspondant aux classes professionnelles I à M a augmenté en moyenne de 5,5 % entre février 2008 et mars 2009.

4 Données de l'Australie

En juillet 2007 et juin 2008, Strategic Pay a étudié les traitements de la fonction publique australienne en utilisant les données disponibles au public par le biais de l'analyse annuelle de la rémunération (APS Remuneration Survey).

Notre rapport de juin 2008 notait :

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Nous avons prévu d'actualiser ces données pour répondre à la demande des organisations du CORP concernant des données australiennes comparatives pour 2009. L'analyse des traitements de la fonction publique australienne de décembre 2008, qui aurait fourni les données les plus récentes en la matière, n'était toutefois pas disponible au moment de la rédaction du présent rapport.

Compte tenu de l'indisponibilité de l'analyse des traitements de décembre 2008, nous avons actualisé les données de 2007 en utilisant les fluctuations estimées des médianes jusqu'en décembre 2008. Notre estimation repose sur deux considérations, le jugement émis par le Tribunal de la rémunération le 5 juin 2008 et le ralentissement de l'augmentation des salaires dû à la récession.

Concernant l'évolution jugée appropriée pour les hauts fonctionnaires, le Tribunal a noté dans son communiqué du 5 juin 2008 :

*« Le taux d'inflation enregistré entre avril 2007 et mars 2008 était de 4,2 %.
L'augmentation annuelle moyenne des traitements prévue par les accords salariaux de la
fonction publique conclus au quatrième trimestre 2007 s'est élevée à 4,2 %. Pour
l'ensemble des accords salariaux en vigueur dans la fonction publique, l'augmentation
annuelle moyenne des traitements était de 4,3 %. »*

Le Tribunal de la rémunération a conclu qu'une augmentation de 4,3 % serait appropriée pour les cadres de la fonction publique, de la justice et des autres secteurs relevant de sa juridiction, avec effet au 1er juillet 2008. Ce niveau s'applique également aux principaux cadres de la fonction publique australienne.

Bien que cette augmentation aurait sans aucun doute affecté les données médianes de l'analyse de décembre 2008, l'arrivée progressive de la récession devrait ralentir l'inflation des traitements observée en Nouvelle-Zélande et en Australie ces trois dernières années. L'expérience de l'Australie pourrait être semblable à celle de la Nouvelle-Zélande où les pics n'apparaissent dans les analyses de la rémunération que plusieurs mois plus tard. Malgré le ralentissement de l'augmentation des salaires observé dans les analyses de Strategic Pay du mois de mars, la récession et la modération des salaires, voire leur réduction, n'apparaîtront que dans les analyses de septembre 2009 et mars 2010.

En l'absence de l'analyse des traitements de la fonction publique de décembre 2008, une augmentation de 4 % a été appliquée aux données sur la fonction publique australienne fournies aux organisations participantes du CORP en juin 2008.

5 Données des organisations des Fidji

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 2009.

6 Analyse des données de marché

Nous avons été informés que les médianes des barèmes des traitements du CORP étaient les suivantes au 1er janvier 2009 :

Grade	CED Points			Current Midpoint SDR
	Min	Midpoint	Max	
M	1050	1180	1310	79,091
L	840	945	1049	65,038
K	630	735	839	54,595
J	470	550	629	44,303
I	260	365	469	29,470

Grade	CED Points			Current Midpoint Fiji \$
	Min	Midpoint	Max	
H	350	410	469	46,457
G	260	305	349	34,410
F	200	230	259	26,590
E	150	175	199	20,849
D	110	130	149	16,156
C	80	95	109	13,432
B	60	70	79	12,604
A	40	50	59	11,938

Les taux de conversion des DTS étaient les suivants en mars 2009 :

- Dollar australien – 2,233935 (source : http://www.imf.org/external/np/fin/data/param_rms_mth.aspx)
- Dollar néo-zélandais – 2,800831 (source : http://www.imf.org/external/np/fin/data/param_rms_mth.aspx)
- Dollar fidjien – 2,720348 (source : Banque de réserve des Fidji, citée par S Jones)

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

Tableau A :

Current Scale cf New Zealand Public Service, April 2009

Grade	CED Points			Current Midpoint SDR	Base Salary SDR New Zealand Public Service	Current Midpoint cf NZ Mkt
	Min	Midpoint	Max			
M	1050	1180	1310	79,091	88,387	89.5%
L	840	945	1049	65,038	68,024	95.6%
K	630	735	839	54,595	52,813	103.4%
J	470	550	629	44,303	38,769	114.3%
I	260	365	469	29,470	26,745	110.2%

Tableau B :

Current Scale of Australian Public Service

Grade	CED Points			Current Midpoint SDR	Base Salary SDR Australian Public Service	Current Midpoint of Aust Mkt
	Min	Midpoint	Max			
M	1050	1180	1310	79,091	78,408	100.9%
L	840	945	1049	65,038	67,431	96.5%
K	630	735	839	54,595	57,991	94.1%
J	470	550	629	44,303	49,872	88.8%
I	260	365	469	29,470	31,657	93.1%

Tableau C :

Current Scale of Fiji General Market

Grade	CED Points			Current Midpoint SDR	Base Salary SDR Fiji General Market UQ	Current Midpoint of Fiji Mkt	PwC Points
	Min	Midpoint	Max				
M	1050	1180	1310	79,091	53,775	147.1%	1215
L	840	945	1049	65,038	36,651	177.5%	975
K	630	735	839	54,595	28,881	189.0%	801
J	470	550	629	44,303	21,322	207.8%	629
I	260	365	469	29,470	14,016	210.3%	457

Tableau D :

NZ Public Service - A-H - Fiji Dollar Comparisons

Grade	CED Points			Current Midpoint	Base Salary NZ Public Service \$Fiji	Current Midpoint of NZ Pub Svc
	Min	Midpoint	Max			
H	350	410	469	46,457	80,619	57.6%
G	260	305	349	34,410	62,364	55.2%
F	200	230	259	26,590	50,806	52.3%
E	150	175	199	20,849	43,484	47.9%
D	110	130	149	16,156	38,124	42.4%
C	80	95	109	13,432	33,955	39.6%
B	60	70	79	12,604	30,977	40.7%
A	40	50	59	11,938	28,595	41.7%

Tableau E :

Aust Public Service - A-H - Fiji Dollar Comparisons

Grade	CED Points			Current Midpoint	Base Salary Aust Public Service \$Fiji	Current Midpoint cf Aust Pub Svc
	Min	Midpoint	Max			
H	350	410	469	46,457	91,817	50.6%
G	260	305	349	34,410	73,327	46.9%
F	200	230	259	26,590	64,237	41.4%
E	150	175	199	20,849	57,121	36.5%
D	110	130	149	16,156	51,653	31.3%
C	80	95	109	13,432	49,024	27.4%
B	60	70	79	12,604	47,145	26.7%
A	40	50	59	11,938	45,643	26.2%

Tableau F :

Market Median Tables Support/Technical Staff CROP Scale - Fiji-based

Grade	CED Points			Current Midpoint	Base Salary Fiji Gen Market \$Fiji UQ	Current Midpoint cf \$Fiji UQ	PwC Points
	Min	Midpoint	Max				
H	350	410	469	46,457	43,291	107.3%	502
G	260	305	349	34,410	31,304	109.9%	397
F	200	230	259	26,590	24,206	109.8%	322
E	150	175	199	20,849	19,001	109.7%	267
D	110	130	149	16,156	14,742	109.6%	222
C	80	95	109	13,432	11,748	114.3%	187
B	60	70	79	12,604	9,995	126.1%	162
A	40	50	59	11,938	8,592	138.9%	142

Tableau G :

Market Median Tables Support/Technical Staff SPC Scale - Fiji-based

Grade	CED Points			Current Midpoint	Base Salary Fiji Gen Market \$Fiji UQ	Current Midpoint cf \$Fiji UQ	PwC Points
	Min	Midpoint	Max				
H	212	236	259	44,374	24,774	179.1%	328
G	168	190	211	34,200	20,420	167.5%	282
F	133	150	167	26,480	16,635	159.2%	242
E	105	119	132	20,960	13,701	153.0%	211
D	83	94	104	16,550	11,678	141.7%	186
C	66	74	82	14,340	10,275	139.6%	166
B	52	59	65	12,140	9,223	131.6%	151
A	40	46	51	10,859	8,311	130.7%	138

Tableau H :

Summary Movements 2008-9

Grade	Base Salary SDR New Zealand Public Service Table A			Base Salary SDR Australian Public Service Table B			Base Salary SDR PwC Fiji All Organisations UQ Table C		
	2008	2009	% change	2008	2009	% change	2008	2009	% change
M	96,016	88,387	-7.9%	96,511	78,408	-18.8%	59,022	53,775	-8.9%
L	79,317	68,024	-14.2%	83,006	67,431	-18.8%	47,350	36,651	-22.6%
K	65,609	52,813	-19.5%	71,372	57,991	-18.7%	32,015	28,881	-9.8%
J	51,239	38,769	-24.3%	61,358	49,872	-18.7%	22,972	21,322	-7.2%
I	35,451	26,745	-24.6%	39,556	31,657	-20.0%	15,338	14,016	-8.6%

Grade	Base Salary \$Fiji New Zealand Public Service* Table D			Base Salary \$Fiji Australian Public Service** Table E			Base Salary \$Fiji PwC Fiji All Organisations UQ Table F		
	2008	2009	% change	2008	2009	% change	2008	2009	% change
H	96,420	80,619	-16.4%	102,582	91,817	-10.5%	42,241	43,291	2.5%
G	72,725	62,364	-14.2%	81,833	73,327	-10.4%	31,296	31,304	0.0%
F	59,616	50,806	-14.8%	72,198	64,237	-11.0%	24,177	24,206	0.1%
E	51,530	43,484	-15.6%	64,949	57,121	-12.1%	18,957	19,001	0.2%
D	45,749	38,124	-16.7%	59,375	51,653	-13.0%	14,685	14,742	0.4%
C	41,776	33,955	-18.7%	56,198	49,024	-12.8%	12,207	11,748	-3.8%
B	39,571	30,977	-21.7%	53,928	47,145	-12.6%	11,457	9,995	-12.8%
A	37,807	28,595	-24.4%	52,113	45,643	-12.4%	10,857	8,592	-20.9%

7 Nouveau barème proposé du CORP

Les tableaux suivants présentent les données de marché actuelles pour les fourchettes de rémunération indicatives élaborées dans le cadre de l'examen triennal :

Grade	PwC Points			Base Salary SDR March 2009			
				Australian Public Service Median BS	New Zealand Public Service Median BS	Fiji General Market UQ Base Salary	Average
	Min	Midpoint	Max				
14	981	1056	1130	70,895	74,888	41,877	62,553
13	846	913	980	65,137	62,604	33,882	53,874
12	731	788	845	57,341	51,746	28,309	45,799
11	631	681	730	49,940	43,013	23,607	38,853
10	546	588	630	43,796	35,574	19,541	32,971
9	471	508	545	34,800	30,050	16,167	27,005
8	406	438	470	29,094	25,528	13,215	22,612
7	351	378	405	26,137	21,849	10,846	19,611
6	296	323	350	23,662	18,733	8,933	17,109
5	251	273	295	21,266	16,248	7,193	14,902
4	213	232	250	19,434	14,452	5,767	13,218
3	180	196	212	18,270	12,876	4,551	11,899
2	154	167	179	17,496	11,606	3,803	10,968
1	130	142	153	16,697	10,511	3,158	10,122

Grade	PwC Points			Base Salary FJD March 2009			
				Australian Public Service Median BS	New Zealand Public Service Median BS	Fiji General Market UQ Base Salary	Average
	Min	Midpoint	Max				
14	981	1056	1130	192,860	203,720	113,920	170,167
13	846	913	980	177,195	170,305	92,171	146,557
12	731	788	845	155,987	140,767	77,010	124,588
11	631	681	730	135,853	117,010	64,219	105,694
10	546	588	630	119,141	96,774	53,159	89,691
9	471	508	545	94,667	81,746	43,980	73,464
8	406	438	470	79,147	69,446	35,948	61,514
7	351	378	405	71,101	59,436	29,506	53,348
6	296	323	350	64,369	50,960	24,301	46,543
5	251	273	295	57,850	44,199	19,569	40,539
4	213	232	250	52,868	39,315	15,688	35,957
3	180	196	212	49,700	35,027	12,379	32,369
2	154	167	179	47,596	31,573	10,345	29,838
1	130	142	153	45,423	28,595	8,592	27,537

8 Diagrammes comparatifs

Les données brutes obtenues des marchés de référence ci-dessus ont été analysées pour produire les diagrammes suivants :

- Diagramme A : Cadres professionnels du CORP, NZ, en DTS
- Diagramme B : Cadres professionnels du CORP, Fidji, en DTS
- Diagramme C : Agents de soutien du CORP, Fonction publique néo-zélandaise, en dollars fidjiens
- Diagramme D : Agents de soutien du CORP, marché fidjien, en dollars fidjiens

Veillez noter que deux diagrammes figurant dans nos rapports des années précédentes ne peuvent être reproduits ici car les données de la fonction publique australienne ne sont plus disponibles au format Strategic Pay NZ et PwC Fidji.

Chart A

CROP Market Study April 2009 - NZ Public Service Market Base Salary

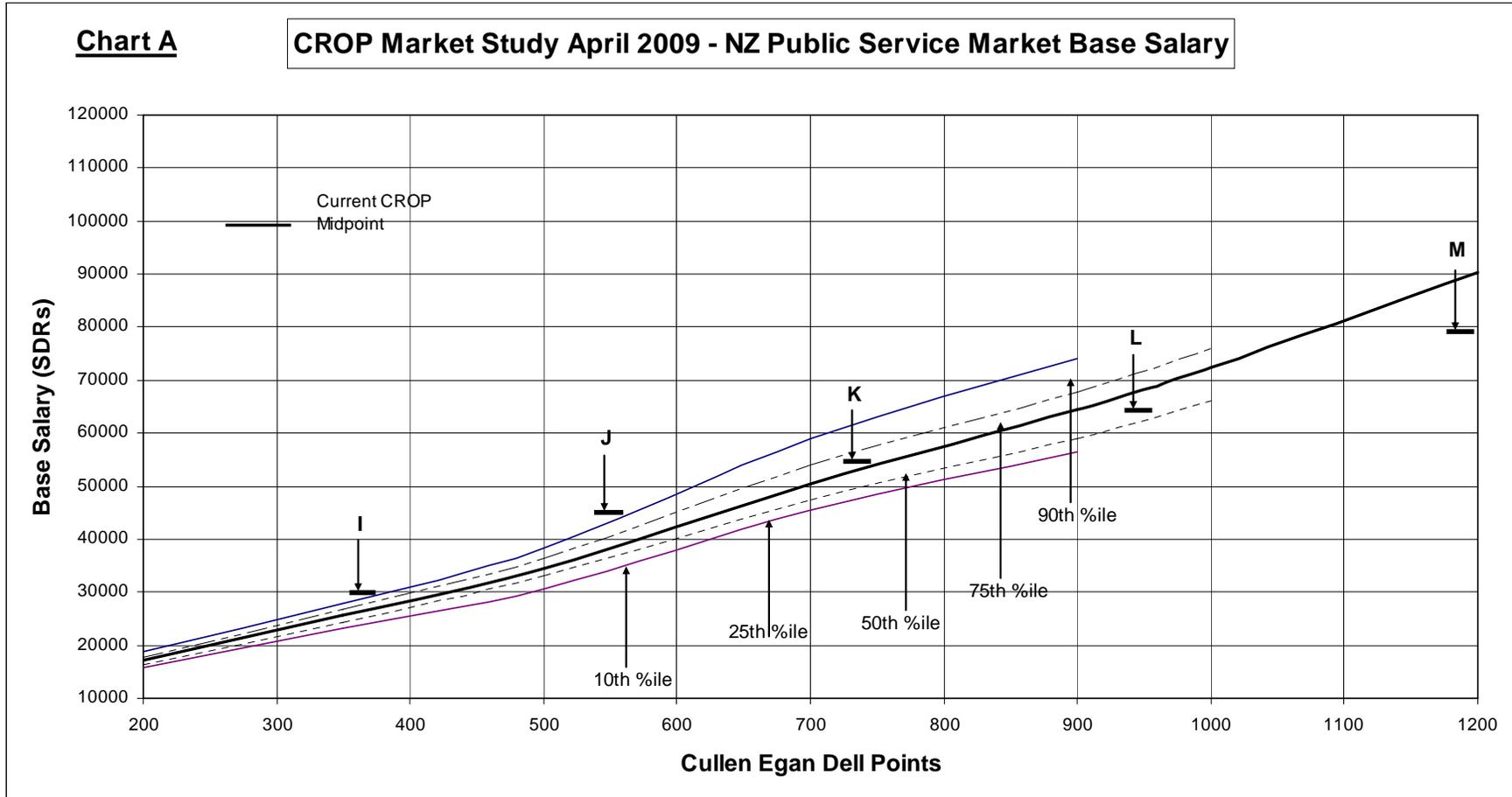


Chart B

**CROP Market Study April 2009
- Fiji All Organisations Market Base Salary - Professional Staff**

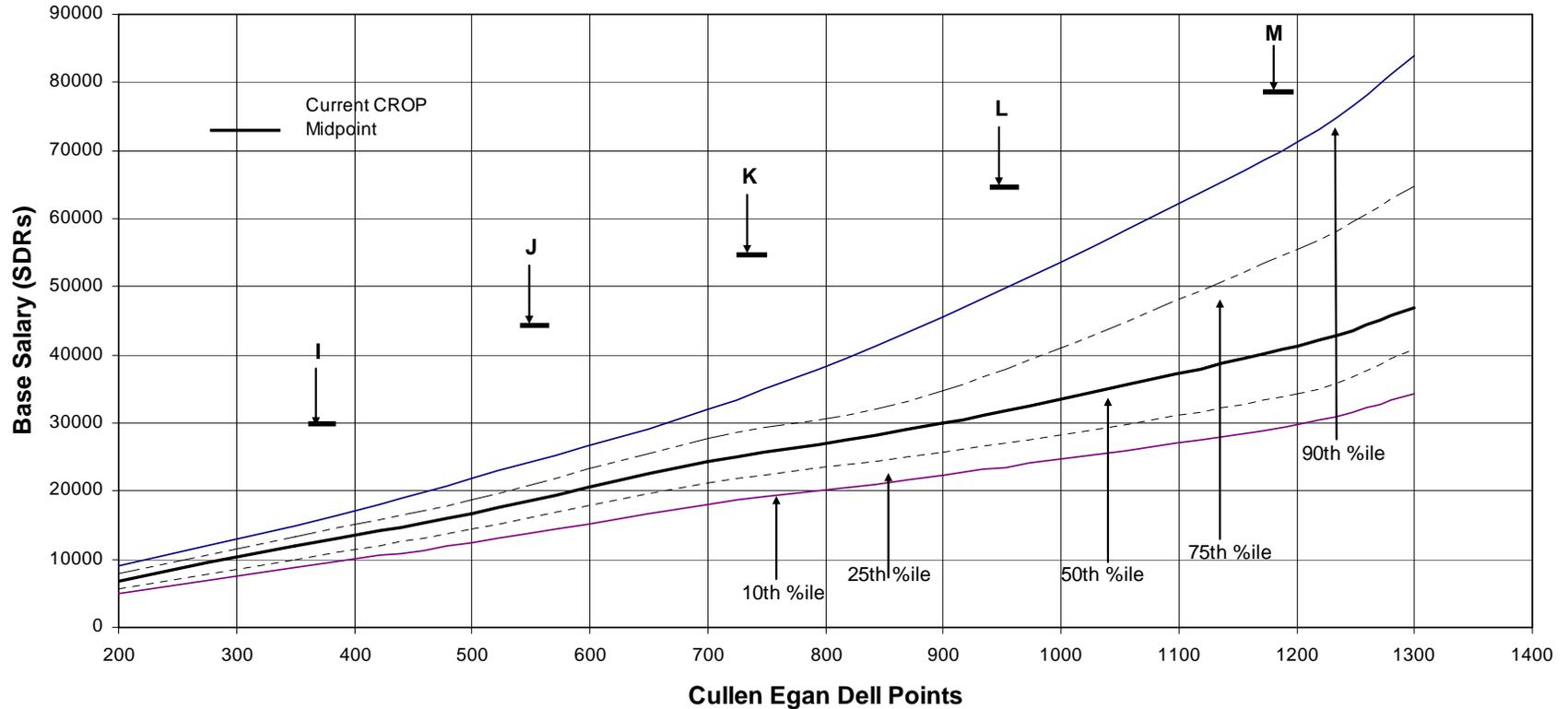


Chart C

CROP Market Study April 2009 - NZ Public Service Base Salary Grades A-H Fiji \$

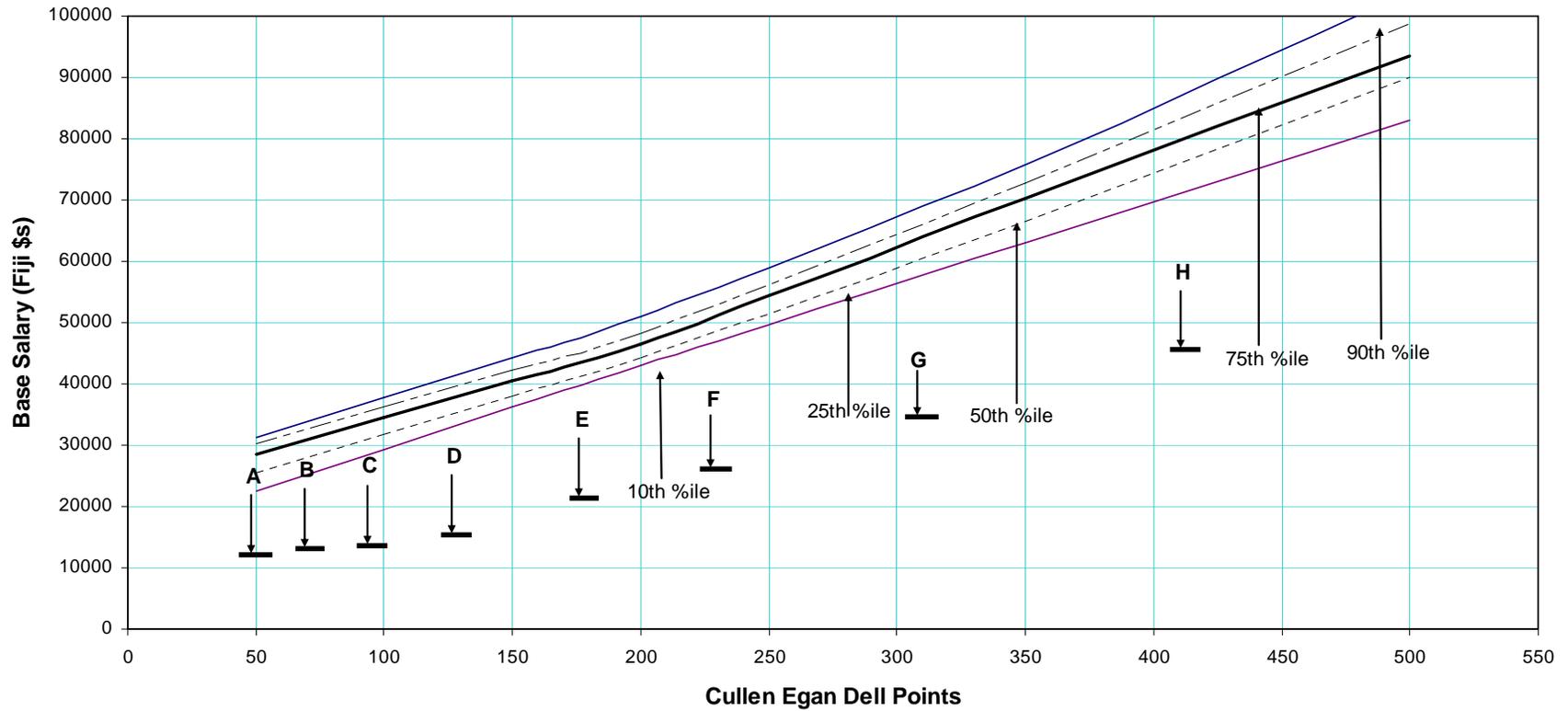
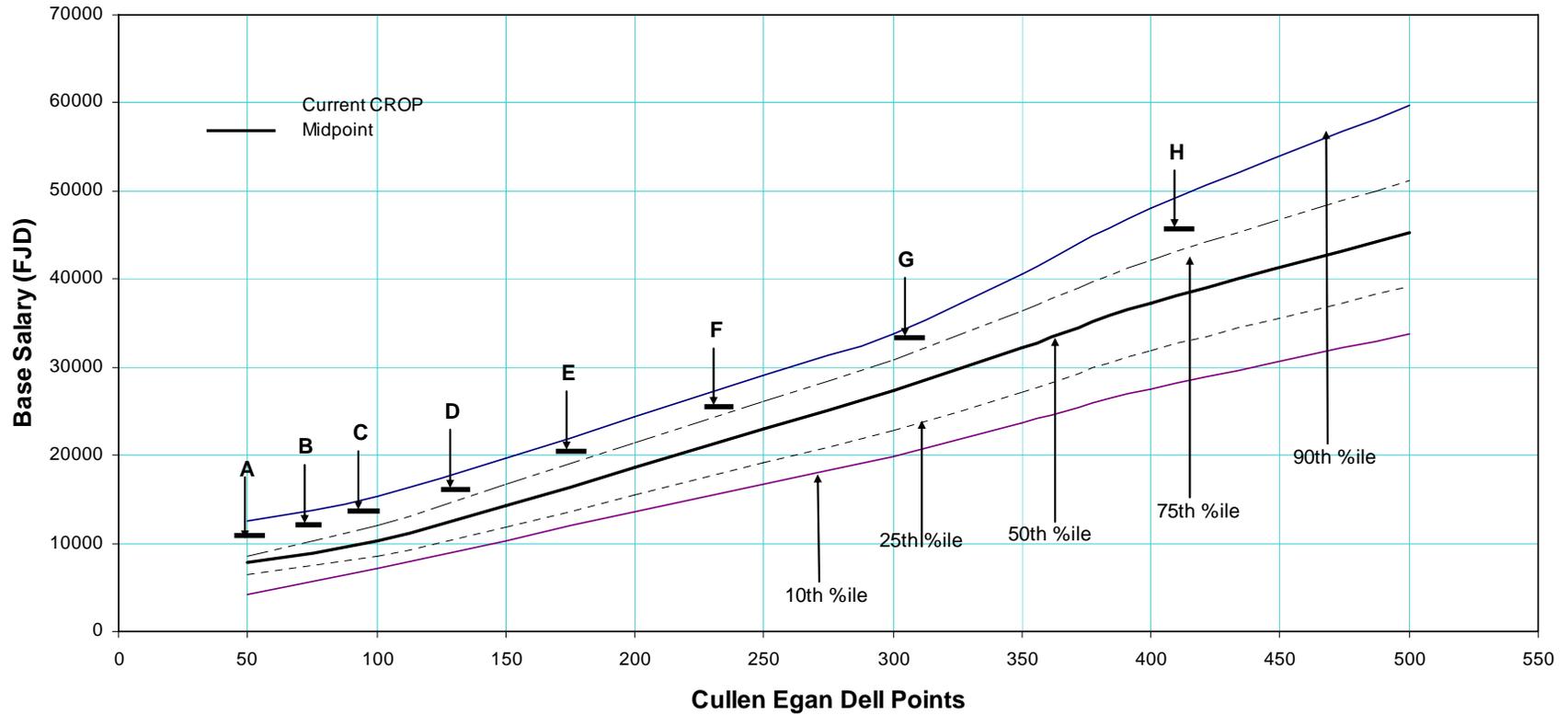


Chart D

CROP Market Study April 2009 - Fiji All Organisations Market Base Salary - Support Staff



9 Strategic Pay

Depuis qu'elle réalise cette étude annuelle pour le compte des organisations du CORP, Strategic Pay s'est rapidement développée et offre aujourd'hui l'une des plus grandes bases de données de rémunération disponibles en Nouvelle-Zélande, avec plus de 330 organisations contribuant à l'analyse du marché général de mars 2009, en plus d'un vaste échantillonnage sectoriel couvrant les gouvernements locaux, le gouvernement central, l'éducation, l'ingénierie, les associations à but non lucratif et l'industrie vinicole. L'analyse des salaires des directeurs est considérée comme la principale analyse de ce type en Nouvelle-Zélande. La société a des bureaux à Auckland, Wellington et Dunedin et compte 22 employés, dont 14 spécialistes en matière de rémunération. Strategic Pay a énormément investi pour moderniser et relancer les anciens systèmes d'évaluation des postes et les bases de données de PricewaterhouseCoopers et Strategic Pay.