

Organisations du CORP

Étude des données des marchés de référence

Élaboré par Dennis O'Callaghan
Strategic Pay Limited
Mai 2010

Sommaire

Résumé	3
1 Contexte	4
2 Évaluation des postes	4
3 Marchés de référence	6
4 Analyse des données des marchés de référence	7
Annexe A : Présentation de la société Strategic Pay Limited (en anglais)	12
Annexe B : Évolution des marchés selon l'enquête relative à la période 2008 – 2010	13

Résumé

- Élaboré par Strategic Pay, le présent rapport présente dans le détail la manière dont sont fixés les points médians de chacune des seize classes du barème des traitements des organisations membres du CORP adopté par les directeurs de ces organisations à l'occasion de leur réunion tenue en février 2010.
- Les données des marchés pour les classes 8 à 16, à savoir les postes pour lesquels les avis de recrutement sont diffusés à l'échelon régional ou international, émanent des sources suivantes :

Pays	Enquête	Quartile	Date de conduite de l'enquête
Îles Fidji	Enquête sur toutes les organisations effectuée par PwC (Îles Fidji)	Quartile supérieur	Avril 2010
Australie	Enquête relative aux traitements dans la fonction publique australienne	Médian	Déc. 2008 (projection de 4 %)
Nouvelle-Zélande	Enquête sur l'administration centrale réalisée par Strategic Pay	Médian	Mars 2010

- Conformément aux pratiques en vigueur au sein du CORP, des moyennes ont été calculées à partir de ces données, afin d'obtenir les points médians suivants pour les mois de mars 2008 et de mars 2010 :

Classe	Moyenne en 2008	Moyenne en 2010	% de variation des moyennes des marchés
16	76 503	81 348	6,3%
15	65 526	70 117	7,0%
14	56 462	59 124	4,7%
13	48 533	50 547	4,1%
12	42 603	44 090	3,5%
11	37 201	38 298	2,9%
10	31 236	31 996	2,4%
9	27 595	28 443	3,1%
8	24 521	25 449	3,8%
7	21 825	22 766	4,3%
6	19 320	20 191	4,5%
5	17 489	18 312	4,7%
4	15 861	16 624	4,8%
3	14 821	15 265	3,0%
2	14 144	14 173	0,2%
1	13 550	13 215	-2,5%

- Les données des marchés pour le personnel en poste à Suva recruté à l'échelon local (classes 1 à 7) sont indiquées à la page 10.
- Les grilles en vigueur pour les agents en poste à Nouméa, Apia et Honiara recrutés à l'échelon local sont présentées aux pages 11 et 12. Les données connexes ont été extrapolées à partir des classes A à H actuellement employées au sein des organisations du CORP basées sur ces sites. Strategic Pay s'emploiera à élaborer les barèmes pour 2011 en concertation avec ces organisations.

1 Contexte

Le présent rapport fait état de la première comparaison réalisée entre les marchés de référence et le nouveau barème des organisations du CORP adopté en février 2010, à Nouméa, par les directeurs de ces organisations. Dans la lignée des précédents rapports, il vise à obtenir et à analyser des données exhaustives sur les régimes de rémunération appliqués aux Îles Fidji, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Nous nous sommes employés à décrire la procédure utilisée pour analyser ces données.

Pour la première fois, le présent rapport expose de façon détaillée la méthode de comparaison entre les nouvelles classes du barème des traitements des organisations du CORP et les marchés de référence.

Il a été réalisé par Strategic Pay, qui a également traité les données transmises par le cabinet PricewaterhouseCoopers aux Îles Fidji.

2 Évaluation des postes

Les postes des cinq organisations membres du CORP participantes ont tous été évalués à l'aide de la méthode SP10® du cabinet Strategic Pay. Les fourchettes salariales ci-après ont été adoptées par les directeurs de ces organisations en février 2010 :

Figure 1 : MODÈLE DE CLASSIFICATION DES POSTES AU SEIN DES ORGANISATIONS DU CORP

Classe	De	Point médian	À	Étendue de la classe	% de variation
1	130	140	150	20	-
2	151	162	173	22	15,7%
3	174	187	200	26	15,4%
4	201	216	231	30	15,5%
5	232	250	267	35	15,7%
6	268	288	308	40	15,2%
7	309	333	356	47	15,6%
8	357	382	406	49	14,7%
9	407	431	455	48	12,8%
10	456	484	512	56	12,3%
11	513	544	574	61	12,4%
12	575	609	642	67	11,9%
13	643	686	728	85	12,6%
14	729	785	840	111	14,4%
15	841	903	965	124	15,0%
16	966	1048	1130	164	16,1%

Tous les chiffres indiqués correspondent aux points SP10®.

Étant donné que la méthode SP10® constitue le principal dispositif d'évaluation employé dans la base de données de Strategic Pay sur l'administration centrale (fonction publique) comme dans celle du cabinet PricewaterhouseCoopers aux Îles Fidji, il est possible d'établir une comparaison directe entre le barème actuellement en place au sein des organisations du CORP et les résultats des enquêtes issus de ces bases de données, ainsi que d'exploiter ces résultats afin de fixer le barème pour l'année 2011.

Les données relatives à la fonction publique australienne et le barème de traitement qui y sont pratiqués sont extraits des données du quartile rendues publiques dans l'enquête réalisée en 2008 par Mercer Australie sur les rémunérations en vigueur dans la fonction publique australienne. Cette enquête annuelle sur le barème de traitement de la fonction publique fédérale s'appuie sur des données recueillies en décembre 2008, le rapport définitif ayant été publié en juillet 2009. Les résultats sont présentés dans une série de classes salariales larges, toutes tirées des évaluations des postes reposant sur la méthode d'évaluation Mercer Cullen Egan Dell, dont certaines remontent à 2001.

Pour que ces données puissent être exploitées et analysées pour les besoins de la présente étude, nous avons conservé le tableau de corrélation utilisé dans les précédents rapports, lequel permet de comparer les données émanant du système d'évaluation des postes de Mercer (Mercer CED) et celles obtenues à l'aide de la méthode utilisée par Strategic Pay.

Grâce à cette analyse, il a été possible de faire ressortir les correspondances suivantes entre les nombres totaux de points obtenus selon les deux méthodes d'évaluation.

CED	SP10	CED	SP10
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

Dans le cadre des activités entreprises au titre de la révision triennale menée en 2009, les consultants du cabinet Strategic Pay ont revu les correspondances entre les points obtenus à l'aide de la méthode CED et ceux obtenus par Strategic Pay (PwC) pour ce qui est des classes des agents recrutés à l'échelon international. Les variations signalées se sont à chaque fois avérées mineures (entre 2 et 7 points), et nous estimons que celles-ci n'auront qu'une incidence minimale sur les points médians fixés en définitive. Par conséquent, aux fins du présent rapport, nous nous sommes appuyés sur les correspondances présentées ci-dessus, celles-ci ayant aussi servi de base aux rapports annuels élaborés par nos soins depuis 2005, afin d'établir l'ensemble des tableaux.

3 Marchés de référence

Le barème des traitements du CORP est calculé sur la base sur la moyenne des trois marchés de référence comme suit :

- point médian de la fonction publique néo-zélandaise,
- point médian de la fonction publique australienne, et
- quartile supérieur du marché fidjien.

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

3.1 Données relatives à la fonction publique néo-zélandaise

Les données relatives à la fonction publique néo-zélandaise sont issues de la base de données de *Strategic Pay*, en particulier de l'enquête de mars 2010 de l'administration centrale dont les résultats, publiés en avril, sont communiqués chaque année. Elle couvre 50 organisations du secteur public, principalement des services, des ministères et organismes, et un échantillon de 14 657 employés. À l'heure actuelle, c'est une source essentielle de données sur les niveaux de rémunération au sein de l'administration centrale. Elle fait appel à un échantillonnage stratifié, afin d'éviter la distorsion de données par de grandes organisations ayant de multiples titulaires dans la même famille d'emploi. Les données font l'objet d'une vérification poussée avant d'être saisies dans la base de données.

3.2 Données relatives à la fonction publique australienne

Au sein de la fonction publique australienne, les rémunérations sont fonction de diverses grilles divisées en tranches, trois relevant de la catégorie des hauts responsables de l'administration, et neuf n'appartenant pas à cette catégorie, avec notamment une classification des diplômes. Chaque année, les niveaux de rémunération des fonctionnaires relevant de ces deux catégories font l'objet d'une évaluation au sein de la fonction publique, mais aussi d'une comparaison avec ceux du secteur privé, par le biais d'une étude commanditée par le Ministère de l'emploi et du travail et menée par la société Mercer (Australie).

L'analyse de ces données a permis de déterminer qu'aux fins de l'étude, la « valeur du travail » de Mercer, exprimée en points (Mercer CED), constituait le point de comparaison entre les barèmes des traitements des hauts fonctionnaires et ceux des autres fonctionnaires.

Le calendrier de l'enquête sur les rémunérations de la fonction publique australienne continue de poser problème pour les organisations membres du CORP. En effet, bien que les données soient recueillies chaque année au mois de décembre, leur diffusion publique ou officielle n'intervient qu'au mois de juillet de l'année suivante. Par conséquent, lors de l'établissement du présent rapport, nous avons dû nous référer à l'enquête réalisée en 2008, et ce alors même que la collecte de données conduite au titre de l'enquête 2009 est terminée et que l'analyse de ces données est en cours. Si nous avions disposé du rapport 2009, nous aurions pu examiner les informations les plus récentes concernant le barème des traitements de la fonction publique fédérale.

Nous vérifions néanmoins la précision de nos projections, et pour celles formulées depuis deux ans, une différence de moins d'un pour cent a été notée par rapport aux hausses réelles signalées dans les enquêtes publiées ultérieurement.

Comme les données de l'enquête de décembre 2009 sur la fonction publique australienne n'étaient pas disponibles, nous avons actualisé les données de 2008 en fonction des fluctuations estimées des données médianes jusqu'en décembre 2009. Cette estimation s'appuie sur des informations communiquées par le Département de l'éducation, de l'emploi et des relations de travail, à savoir une augmentation salariale moyenne annualisée de 4 % avalisée par des accords conclus en septembre 2009 pour les salaires de toutes les administrations publiques.

À défaut de disposer des données de l'enquête de décembre 2009 et pour les besoins du présent rapport, une augmentation de 4 % a été appliquée aux données issues de l'enquête de 2008 sur les rémunérations de la fonction publique australienne.

3.2 Marché fidjien

Comme pour les années précédentes, les données relatives au marché fidjien, toutes organisations confondues, ont été tirées de la base de données de PwC Fidji, et plus particulièrement de l'enquête toutes organisations d'avril 2010.

4 Analyse des données des marchés de référence

Les tableaux ci-après découlent de l'analyse des données brutes issues des marchés de référence.

Figure 2 : Données des marchés en mai 2008

(Tous les chiffres correspondent au traitement de base.)

Les 10 points de <i>Strategic Pay</i>				Données des marchés (mars 2008) – en DTS			
Classe	de	à	Point médian	Points médians de l'administration centrale néo-zélandaise (mars 2008)	Points médians de la fonction publique australienne (déc. 2007)	Ensemble des organisations à Fidji (quartile supérieur ; avril 2008)	Moyenne
16	966	1130	1048	98 048	87 770	43 691	76 503
15	841	965	903	80 426	80 515	35 636	65 526
14	729	840	785	67 112	71 010	31 263	56 462
13	643	728	686	57 174	62 378	26 048	48 533
12	575	642	609	49 444	56 372	21 992	42 603
11	513	574	544	43 315	49 236	19 053	37 201
10	456	512	484	37 726	39 492	16 491	31 236
9	407	455	431	32 807	35 750	14 228	27 595
8	357	406	382	28 644	32 712	12 206	24 521
7	309	356	333	25 145	30 026	10 305	21 825
6	268	308	288	22 158	27 243	8 560	19 320
5	232	267	250	20 163	25 219	7 086	17 489
4	201	231	216	18 378	23 437	5 768	15 861
3	174	200	187	17 069	22 407	4 988	14 821
2	151	173	162	16 169	21 583	4 681	14 144
1	130	150	140	15 376	20 862	4 412	13 550

Variations du taux de change du DTS (2008)

Source : Rapport 2008 relatif à l'étude des données des marchés de référence (CORP)

Dollar australien :	1.76344	0.567074	<i>(renseignements fournis par la Direction des services généraux, Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique)</i>
Dollar néo-zélandais :	2.03421	0.491591	
Dollar fidjien :	2.44738	0.4086	

La figure 3 présente l'analyse de ces trois mêmes marchés réalisée à l'aide des données disponibles en mai 2010.

Nous tenons toutefois à préciser que les informations indiquées pour l'Australie se fondent sur une projection de 4 pour cent estimée à partir de données datant aujourd'hui de plus de douze mois.

Figure 3 : Données des marchés en mai 2010

(Tous les chiffres correspondent aux traitements de base.)

Les 10 points de <i>Strategic Pay</i>				Données des marchés (mars 2010) – en DTS			
Classe	de	à	Point médian	Points médians de l'administration centrale néo-zélandaise (mars 2010)	Points médians de la fonction publique australienne (déc. 2008)	Ensemble des organisations à Fidji (quartile supérieur ; avril 2010)	Moyenne
16	966	1130	1048	101 710	99 222	43 114	81 348
15	841	965	903	84 239	90 698	35 415	70 117
14	729	840	785	69 281	79 865	28 226	59 124
13	643	728	686	58 347	70 127	23 166	50 547
12	575	642	609	49 844	63 197	19 231	44 090
11	513	574	544	43 404	54 907	16 584	38 298
10	456	512	484	37 797	43 950	14 240	31 996
9	407	455	431	33 397	39 761	12 170	28 443
8	357	406	382	29 478	36 508	10 359	25 449
7	309	356	333	25 814	33 757	8 726	22 766
6	268	308	288	22 609	30 739	7 226	20 191
5	232	267	250	20 272	28 706	5 959	18 312
4	201	231	216	18 180	26 865	4 825	16 624
3	174	200	187	16 254	25 397	4 143	15 265
2	151	173	162	14 443	24 222	3 855	14 173
1	130	150	140	12 849	23 193	3 602	13 215

Variations du taux de change du DTS (2010)

Source : http://www.imf.org/external/np/fin/data/param_rms_mth.aspx

Dollar australien :	1.675723	0.596757	<i>(renseignements fournis par la Direction des services généraux, Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique)</i>
Dollar néo-zélandais :	2.175308	0.459705	
Dollar fidjien :	2.951594	0.3388	

La figure 4 ci-dessous établit la synthèse de l'évolution des moyennes des marchés de référence, taux de change compris. L'annexe B présente l'évolution réelle des marchés de chacun des pays examinés.

Figure 4 : Évolution des marchés entre 2008 et 2010, après conversion en DTS

Classe	% de variation des points médians en Nouvelle-Zélande entre 2008 et 2010	% de variation des points médians en Australie entre 2008 et 2010	% de variation des quartiles supérieurs aux Îles Fidji entre 2008 et 2010	Moyenne 2008	Moyenne 2010	% de variation des moyennes des marchés
16	3.7%	13.0%	-1.3%	76 503	81 348	6,3%
15	4.7%	12.6%	-0.6%	65 526	70 117	7,0%
14	3.2%	12.5%	-9.7%	56 462	59 124	4,7%
13	2.1%	12.4%	-11.1%	48 533	50 547	4,1%
12	0.8%	12.1%	-12.6%	42 603	44 090	3,5%
11	0.2%	11.5%	-13.0%	37 201	38 298	2,9%
10	0.2%	11.3%	-13.6%	31 236	31 996	2,4%
9	1.8%	11.2%	-14.5%	27 595	28 443	3,1%
8	2.9%	11.6%	-15.1%	24 521	25 449	3,8%
7	2.7%	12.4%	-15.3%	21 825	22 766	4,3%
6	2.0%	12.8%	-15.6%	19 320	20 191	4,5%
5	0.5%	13.8%	-15.9%	17 489	18 312	4,7%
4	-1.1%	14.6%	-16.3%	15 861	16 624	4,8%
3	-4.8%	13.3%	-16.9%	14 821	15 265	3,0%
2	-10.7%	12.2%	-17.6%	14 144	14 173	0,2%
1	-16.4%	11.2%	-18.3%	13 550	13 215	-2,5%

Classes 1 à 7 (agents en poste à Suva)

Les points médians indicatifs présentés ci-après sont fixés de sorte à dépasser de 10 pour cent le quartile supérieur de l'ensemble des organisations du marché local fidjien (PwC, Îles Fidji). Strategic Pay a extrapolé les données relatives aux actuelles tranches A à H afin de les faire correspondre aux classes 1 à 7 du nouveau barème, et a appliqué le principe du quartile supérieur augmenté de dix pour cent aux données relatives aux traitements de base en vigueur dans toutes les organisations aux Îles Fidji au mois d'avril 2010.

Le barème indicatif à appliquer en 2011 à **Suva** sur cette base serait ainsi le suivant :

Classe	Marché 2008	Marché 2010	% de variation
1	11 877	11 696	-1,5%
2	12 603	12 517	-0,7%
3	13 428	13 450	0,2%
4	15 527	15 667	0,9%
5	19 077	19 347	1,4%
6	23 045	23 460	1,8%
7	27 743	28 331	2,1%

* Unité monétaire : dollar fidjien

Classes 1 à 7 (agents en poste sur des sites autres que Suva)

Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

Strategic Pay a extrapolé les données relatives aux actuelles tranches A à H en vigueur au sein du PROE afin de les faire correspondre aux classes 1 à 7 du nouveau barème.

Pour **Apia**, la grille 2010 est ainsi la suivante :

Classe	Point médian 2010*	Explications
1	11,491	Équivaut aux anciennes classes B et C du PROE
2	12,900	Point médian calculé
3	14,550	Équivaut aux anciennes classes D et E du PROE
4	19,500	Point médian calculé
5	25,421	Équivaut à l'ancienne classe F1 du PROE
6	31,731	Équivaut à l'ancienne classe F2 du PROE
7	39,285	Équivaut à l'ancienne classe F3 du PROE

* unité monétaire : tala (Samoa)

Strategic Pay collaborera avec le PROE afin de s'assurer que les données de l'enquête à partir desquelles sont fixés les points médians sont suffisamment exhaustives et fiables pour permettre le calcul d'une grille crédible et justifiable pour ces postes, ainsi que le calcul du barème pour 2011.

Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS) Nouméa

En octobre 2009, de concert avec le service des ressources humaines de la CPS, Strategic Pay s'est employé à aligner les tranches A à H actuellement en place au sein de l'Organisation sur les classes 1 à 7 du nouveau barème.

Le barème 2010 pour **Nouméa** est ainsi le suivant :

Classe	Point médian 2010 (mensuel)	Explications
1	139,000	Équivaut aux anciennes classes A et B de la CPS
2	159,683	Équivaut à l'ancienne classe C de la CPS
3	187,239	Équivaut à l'ancienne classe D de la CPS
4	213,024	Équivaut à l'ancienne classe E de la CPS
5	262,470	Équivaut à l'ancienne classe F de la CPS
6	316,509	Équivaut à l'ancienne classe G de la CPS
7	370,473	Équivaut à l'ancienne classe H de la CPS

* unité monétaire : XPF

Strategic Pay collaborera avec la CPS afin de s'assurer que les données de l'enquête à partir desquelles sont fixés les points médians sont suffisamment exhaustives et fiables pour permettre le calcul d'une grille crédible et justifiable pour ces postes, ainsi que le calcul du barème pour 2011.

Agence des pêches du Forum (FFA)

Les données relatives aux agents de l'Agence des pêches du Forum recrutés à l'échelon local découlent de l'étude de marché menée par la société Ken Firewood Consulting sur les organisations en place à Honiara. L'Agence des pêches du Forum a accepté les recommandations relatives aux modifications à apporter en 2011 à son barème, et la grille ci-après prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2010. Dans celle-ci, les anciens échelons A à H de l'Agence ont été alignés sur les classes 1 à 7 du nouveau barème.

Le barème 2010 pour **Honiara** est ainsi le suivant :

Classe	Point médian 2010	Explications
1	16,400	Équivaut à l'ancienne classe A de l'Agence
2	20,497	Équivaut à l'ancienne classe B de l'Agence
3	37,091	Équivaut à l'ancienne classe C de l'Agence
4	45,193	Équivaut à l'ancienne classe D et à certains postes de la classe E de l'Agence
5	58,176	Équivaut à l'ancienne classe E de l'Agence
6	68,000	Point médian calculé
7	77,982	Équivaut à l'ancienne classe F de l'Agence

* Unité monétaire : dollar des Îles Salomon

Annexe A : Présentation de la société Strategic Pay Limited (en anglais)

Strategic Pay is a market leader in strategic remuneration and performance management. We help organisations improve their performance by ensuring remuneration and rewards are closely linked to business objectives, and by providing a compelling proposition that attracts, retain and motivates the best people.

Strategic consultancy

The highly experienced consultancy team at Strategic Pay offers clients a depth of remuneration and performance expertise unmatched in the New Zealand market. Our team uses a sophisticated set of proprietary tools designed to help organisations achieve constant improvement by integrating remuneration, performance and rewards management.

This includes:

- + Remuneration and reward strategy
- + Executive remuneration and performance
- + Incentive schemes, including STIs and LTIs
- + Base pay systems, including points, grades, bands or benchmarks and using our proprietary job evaluation systems SP5[®], SP10[®] and BAND-IT[®]
- + Salary review management, including processes, tools and training
- + Performance management systems, including customised design and implementation
- + Remuneration audit tools and processes
- + Company benefits, including valuations, policy development and transitions

New Zealand's largest data services offering

Strategic Pay offers an unrivalled suite of nation-wide and specialist industry sector market surveys, based on a database of pay information for over 120,000 New Zealand employees. This rich data source gives our clients access to better and broader comparative information to effectively benchmark their remuneration and rewards packages.

Our key nation-wide surveys include:

- | | |
|---|---|
| + Directors' Fees Report | + Corporate Services and Executive Management |
| + CEO and Top Executive Remuneration Report | + NZ Benchmark Report |
| + NZ Remuneration Report | |

Our specialist industry sector surveys include:

- + Association of Consulting Engineers NZ
- + Banking Forum
- + Accounting Firms
- + Central Government
- + Financial Services
- + HRINZ HR Practitioners
- + Medical Technology Association of NZ
- + Pharmaceutical
- + Retail
- + Energy Sector
- + Wine Industry

Smart technology

We understand the needs of busy HR practitioners and have developed a range of smart automated tools to manage your remuneration and survey submission needs.

- + RemWise[®] – salary management software for managing every aspect of remuneration management
- + spectREM[®] – Strategic Pay's Web-enabled database
- + PayCalculator – survey data at your fingertips

Building client capability

We offer a suite of educational programmes designed to help you build your organisation's management capability and understanding in reward management.

**Annexe B : Évolution des marchés selon l'enquête relative
à la période 2008 – 2010**

Figure a : Évolution du marché fidjien (quartile supérieur; toutes organisations confondues)

Classe	Avril 2008	Avril 2010	% de variation
16	106 929	127 254	19,0 %
15	87 216	104 531	19,9 %
14	76 511	83 310	8,9 %
13	63 749	68 376	7,3 %
12	53 823	56 761	5,5 %
11	46 631	48 948	5,0 %
10	40 360	42 032	4,1 %
9	34 820	35 922	3,2 %
8	29 872	30 577	2,4 %
7	25 221	25 755	2,1%
6	20 950	21 327	1,8 %
5	17 343	17 588	1, %
4	14 116	14 242	0,9 %
3	12 207	12 227	0,2 %
2	11 457	11 379	-0,7 %
1	10 797	10 633	-1,5 %

* unité monétaire : dollar fidjien

Figure b : Évolution du marché néo-zélandais (points médians de la fonction publique nationale)

Classe	Avril 2008	Avril 2010**	% de variation
16	197 846	221 250	11,8%
15	162 287	183 246	12,9%
14	135 422	150 707	11,3%
13	115 368	126 924	10,0%
12	99 770	108 425	8,7%
11	87 403	94 416	8,0%
10	76 125	82 219	8,0%
9	66 199	72 649	9,7%
8	57 800	64 124	10,9%
7	50 738	56 154	10,7%
6	44 711	49 181	10,0%
5	40 686	44 097	8,4%
4	37 084	39 548	6,6%
3	34 444	35 358	2,7%
2	32 626	31 418	-3,7%
1	31 026	27 951	-9,9%

* Unité monétaire : dollar néo-zélandais

Figure c : Évolution du marché australien (points médians de la fonction publique nationale)

Classe	Avril 2008	Avril 2010**	% de variation
16	151 629	166 269	9,7%
15	139 096	151 985	9,3%
14	122 676	133 831	9,1%
13	107 764	117 513	9,0%
12	97 387	105 900	8,7%
11	85 059	92 008	8,2%
10	68 225	73 649	7,9%
9	61 761	66 628	7,9%
8	56 512	61 177	8,3%
7	51 872	56 567	9,1%
6	47 065	51 510	9,4%
5	43 568	48 102	10,4%
4	40 489	45 019	11,2%
3	38 710	42 558	9,9%
2	37 286	40 589	8,9%
1	36 040	38 866	7,8%

* unité monétaire : dollar australien