

*Étude comparative
de la rémunération des
fonctionnaires
des institutions européennes*
Résumé

Juin 2000

Sommaire

1. Introduction	1
2. Méthodologie	2
2.1 Évaluation des tâches	2
2.2 Analyse des structures et niveaux de rémunération	2
2.3 Collecte des données	3
2.4 Problèmes rencontrés	4
3. Analyse comparative	5
3.1 Structures des rémunérations	5
3.2 Comparaison des niveaux de rémunération nette	7
4. Principales conclusions	10

1. INTRODUCTION

En août 1999, la Commission européenne, DG IX, a chargé *PLS Consult A/S*¹, en coopération avec la société *Danish Management Forum*, d'effectuer une "Étude comparative des rémunérations dans les institutions européennes". Cette étude a été réalisée entre août 1999 et juin 2000. La synthèse qui suit contient une brève description de cette étude, avec méthodologie utilisée et conclusions.

Comme l'a exigé la Commission européenne, cette étude devrait permettre de comparer les rémunérations du personnel des institutions européennes à celles perçues dans un certain nombre d'organisations de référence, à savoir

- chez les fonctionnaires de cinq États membres de l'Union européenne;
- personnel de trois organisations internationales comparables à la Commission européenne;
- personnel de cinq multinationales implantées dans cinq pays au moins, appartenant à différents secteurs de l'économie et occupant une place dominante dans ces secteurs.

L'étude avait pour objectif principal de comparer la rémunération annuelle nette perçue dans les institutions européennes à celle perçue dans les trois secteurs, pour des postes typiques sélectionnés parmi le personnel expatrié à Bruxelles, Luxembourg et autres lieux d'affectation. Initialement, l'étude devait porter exclusivement sur les expatriés, mais a ensuite été étendue aux fonctionnaires des administrations centrales des États membres affectés dans leur pays.

Les comparaisons portaient sur le personnel célibataire et sur le personnel marié avec deux enfants et conjoint n'exerçant aucune profession.

Puisque la structure de la rémunération est identique pour pratiquement toutes les institutions européennes, c'est la Commission qui a été choisie pour représenter les institutions européennes. Les autres organisations internationales participant à l'étude sont l'ONU, la BEI et l'OTAN, représentatives des organisations dites cordonnées (CO). Les États membres participant sont le Royaume-Uni, le Danemark, l'Allemagne, la France et l'Italie ; en outre, cinq entreprises multinationales ont également pris part à l'étude.

¹ Depuis le 1er mai 2000 : PLS RAMBØLL Management

2. MÉTHODOLOGIE

La présente étude comparative se fonde sur les données et informations fournies par les organisations de référence, qui ont vérifié le bien-fondé de toutes les descriptions et toutes les données en marquant leur accord pour que les données soient utilisées à des fins de comparaison. On notera que cette étude a été menée dans un esprit d'objectivité et d'indépendance et que ni la Commission ni une quelconque des organisations de référence participantes n'ont eu la moindre influence sur ses conclusions.

L'étude se fonde sur deux analyses distinctes, à savoir évaluation des tâches et analyse des rémunérations, qui ont été associées pour déboucher sur une étude comparative des rémunérations.

2.1 Évaluation des tâches

L'évaluation des tâches est un outil qui permet d'évaluer et de catégoriser les grades d'une institution à l'autre, afin de produire une base de comparaison des niveaux de rémunération. Ces grades/catégories ont tous été rangés par catégories et par niveau de tâche en fonction du modèle d'évaluation proposé.

Le nombre de tâches à évaluer pour chaque organisation a été fixé en collaboration avec la Commission, dès lors qu'il s'agissait de postes UE, et avec chacune des organisations de référence. Le nombre de tâches évaluées est décisif pour la précision et la qualité du classement des grades et le résultat de l'évaluation constitue une bonne base de comparaison, qui reflète les grandes structures et les fonctions professionnelles rencontrées dans les organisations participantes.

Le mode d'évaluation utilisé fait appel à six critères qui permettent de définir les catégories de tâches. Chacun de ces critères intervient dans l'évaluation générale de la valeur et de la complexité d'une tâche.

Ces critères sont les suivants:

1. résolution des problèmes
2. prise de décision
3. rapports professionnels et communication
4. gestion ou responsabilité spécifique
5. niveau intellectuel
6. expérience

2.2 Analyse des structures et niveaux de rémunération

L'analyse des structures et niveaux de rémunération, pour ce qui est de la Commission européenne et les organisations de référence, a été entreprise à partir du matériel disponible, c'est-à-dire des réponses données à des questionnaires et des informations recueillies lors d'entretiens personnels et téléphoniques.

La rémunération nette est définie comme la fraction de la rémunération brute, comprenant les indemnités, allocations et avantages, qui reste après paiement de l'impôt, des cotisations sociales et des pensions et rentes.

Les éléments entrant dans la composition de la rémunération ont été divisés en quatre grandes rubriques:

- composants traitement de base: rubrique qui comprend le salaire de base et toute une série d'éléments et d'indemnités et allocations directes en rapport avec l'accomplissement des tâches et le grade;
- indemnités et allocations: rubrique qui comprend l'indemnité de dépaysement, l'allocation logement (loyer), l'allocation de foyer, l'allocation de conjoint à charge, l'allocation pour enfants à charge; l'allocation scolaire (pour les enfants ou/et le conjoint) et les allocations de transport et de voyage sont décrites, mais n'interviennent pas dans le calcul de la rémunération nette;
- avantages: rubrique qui comprend les assurances, l'affiliation à des clubs, les options d'achat d'actions (*stock options*), le téléphone gratuit, l'équipement informatique, les abonnements, etc.;
- contributions: impôt, cotisations sociales, assurance et pension.

N'entrent dans le calcul de la rémunération nette que les éléments salariaux dont la grandeur est significative et qu'il est possible d'estimer d'une manière générale et en termes monétaires. N'ont donc pas été pris en compte les éléments suivants:

- les éléments individualisés et en rapport avec la consommation ou la situation individuelle, comme, par exemple, le paiement des frais médicaux;
- les éléments à caractère unique, tels que l'allocation scolaire servie au conjoint et aux enfants², l'allocation de déménagement, etc.;
- les éléments se fondant sur certains critères individuels, comme la prime de connaissances linguistiques, en fonction de la nationalité et du nombre d'examens linguistiques passés;
- les éléments difficiles à quantifier avec précision par catégorie de tâches, tels que les indemnités journalières, l'allocation de voyage, etc.

2.3 Collecte des données

Les informations et données concernant les fonctions, les systèmes et niveaux de rémunération ont été recueillies auprès des organisations participantes par le biais de toute une série de questionnaires détaillés et d'entretiens. Ces informations ont été étudiées, analysées et prises comme base pour la description des organisations de référence et pour le calcul de la rémunération annuelle nette.

Après avoir défini la structure et procédé au calcul de la rémunération nette annuelle, les données ont été envoyées aux différentes organisations de référence pour correction, commentaire et approbation, afin de s'assurer de la validité des informations. En même

² L'autre raison pour ne pas en tenir compte est la grande diversité rencontrée en la matière, qui dépend de l'employeur et de la nationalité du bénéficiaire.

temps, ces organisations marquaient leur accord pour que ces données soient utilisées dans le rapport.

2.4 Problèmes rencontrés

Les principales difficultés rencontrées lors de l'étude ont été les suivantes:

- trouver un nombre suffisant d'entreprises multinationales acceptant de participer et répondant aux critères définis;
- collecter les données et informations dans certaines de ces organisations, notamment dans les États membres et dans certaines entreprises multinationales.

3. ANALYSE COMPARATIVE

Les principales conclusions de l'étude comparative sont divisées en deux parties. La première partie est consacrée aux différences que présente la structure de la rémunération d'une organisation à l'autre. Elle a pour point de départ les analyses sectorielles effectuées dans chacune des organisations de référence. La seconde partie porte sur la comparaison des niveaux de rémunération nette.

3.1 Structure de la rémunération

L'étude montre qu'il existe, selon les secteurs et d'une organisation de référence à l'autre, des différences substantielles dans la structure et les niveaux de rémunération.

Pour les *institutions européennes*, la structure de la rémunération est bien définie et décrite avec précision par le Statut. Les règles s'appliquent en toute égalité à tout le personnel, en fonction de la catégorie. Le niveau initial de rémunération a été fixé par voie de négociation et il est actualisé régulièrement à partir de comparaisons opérées sur les niveaux de rémunération pratiqués dans les services publics des États membres.

Pour les institutions européennes et d'autres *organisations internationales*, la structure de la rémunération est similaire. Les indemnités et allocations, dans les institutions européennes et dans les organisations internationales, couvrent à peu près les mêmes types de dépense et le personnel ne bénéficie d'aucun avantage.

En règle générale, les niveaux de rémunération, dans les institutions européennes et dans les organisations internationales, sont définis par rapport à des services publics comparables. La situation est différente en ce qui concerne la BEI, où le niveau de rémunération est également déterminé à partir de comparaisons avec le secteur bancaire international.

Dans les *États membres*, le niveau de rémunération est fixé et régulé par les accords conclus entre syndicats et employeurs ou par le droit public. Le traitement des fonctionnaires des *représentations permanentes* comprend un traitement de base, dont le niveau est plus ou moins égal à celui des fonctionnaires nationaux, des indemnités et allocations couvrant les frais liés à l'expatriation du fonctionnaire et de sa famille et des indemnités et allocations en rapport avec les fonctions professionnelles spécifiques.

Pour les représentations permanentes et les institutions européennes, les structures de la rémunération sont plus ou moins comparables. Les fonctionnaires des institutions européennes et ceux des représentations permanentes perçoivent des indemnités et allocations en rapport à l'exercice de la profession ou couvrant le coût de la vie à Bruxelles et les frais d'installation. Il existe cependant quelques exceptions:

- La plupart des représentations permanentes compensent les frais de logement, alors qu'aucune indemnité particulière couvrant ces frais de logement n'entre dans la composition de leur rémunération.
- Les fonctionnaires bénéficient, pour leur conjoint non actif, d'une compensation de perte de revenu, ce qui n'est pas le cas pour les fonctionnaires des institutions européennes.
- Enfin, les fonctionnaires des institutions européennes se voient payer au maximum deux voyages par an pour rentrer dans leur lieu d'origine, en fonction de la distance, alors que le personnel des représentations permanentes n'en bénéficie pas.

En ce qui concerne les *multinationales*, on peut dire que la structure de la rémunération reflète la nationalité de leur siège d'origine et le secteur dans lequel elles opèrent. La rémunération comporte un certain nombre d'éléments à caractère plus ou moins individualisé et un assez grand nombre de prestations et d'avantages en nature, ce qui n'est pas le cas des institutions européennes et des autres organisations de référence. Le calcul de la rémunération se fonde sur celui de la rémunération perçue dans le pays d'origine et/ou sur le niveau de rémunération pratiqué dans le pays d'accueil et dans le secteur.

L'élément qui se dégage est que les personnes expatriées par les multinationales bénéficient de compensations pour le fait qu'elles vivent et travaillent à l'étranger, sous forme d'indemnités et d'allocations, et qu'elles se voient en outre attribuer un certain nombre d'avantages. Cette situation reflète probablement le souci des multinationales de ne pas perdre le personnel international qu'elles occupent et pour lequel elles ont investi des montants considérables en matière de formation et d'adaptation aux conditions de travail en milieu international. Le recours plus fréquent aux avantages reflète probablement aussi le désir plus marqué des multinationales de se constituer et d'entretenir une certaine image de marque parmi son personnel international.

Pour les multinationales, les structures de la rémunération sont en partie comparables à celles observées dans les institutions européennes. Comme nous l'avons vu précédemment, le personnel des multinationales se voit octroyer différences indemnités et allocations destinées à compenser les dépenses liées à l'expatriation. Il bénéficie également d'avantages en nature, ce qui constitue un fait unique par rapport aux autres organisations de référence participant à l'étude.

Compte tenu de ce qui précède, notre conclusion finale en ce qui concerne les structures de la rémunération est que celles-ci, pour les organisations participantes, à savoir institutions européennes, organisations internationales, représentations permanentes et multinationales, comportent toutes un traitement de base et un certain nombre d'indemnités et d'allocations destinées à compenser les dépenses en rapport avec l'expatriation, qui leur permettent de gratifier leur personnel d'une rémunération attrayante et d'attirer à elles les personnes les plus qualifiées.

3.2 Comparaison des niveaux de rémunération nette

Dans les institutions européennes, le niveau de la rémunération nette annuelle a été comparé à celui rencontré dans les secteurs de référence. Pour se faire une idée précise de la rémunération nette annuelle, telle qu'elle a été calculée pour chaque grade et pour les grades comparables, on se reportera aux deux tableaux de synthèse figurant à la fin du présent document.

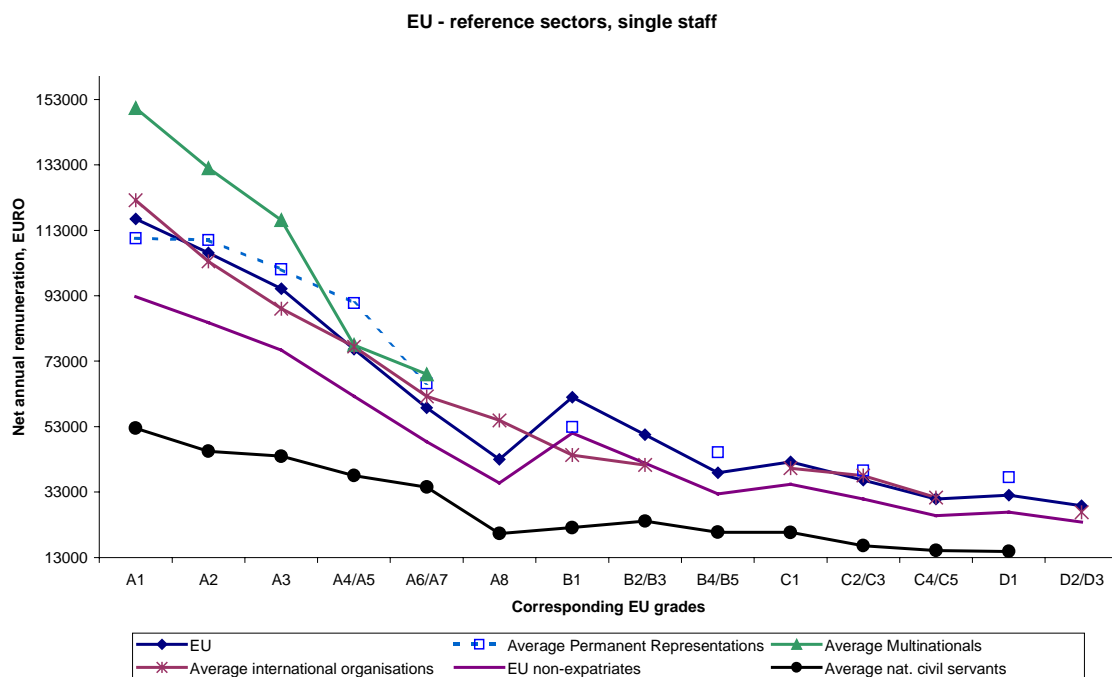
Les graphiques ci-dessous donnent, pour toutes les organisations participantes, la rémunération nette annuelle et les résultats de l'évaluation des tâches pour le personnel célibataire et le personnel marié.

Les graphiques 3.2.1 et 3.2.2 donnent en outre, pour les institutions européennes et les secteurs de référence, les niveaux de rémunération nette annuelle pour le personnel célibataire et le personnel marié dans les grades équivalents à ceux des institutions européennes.

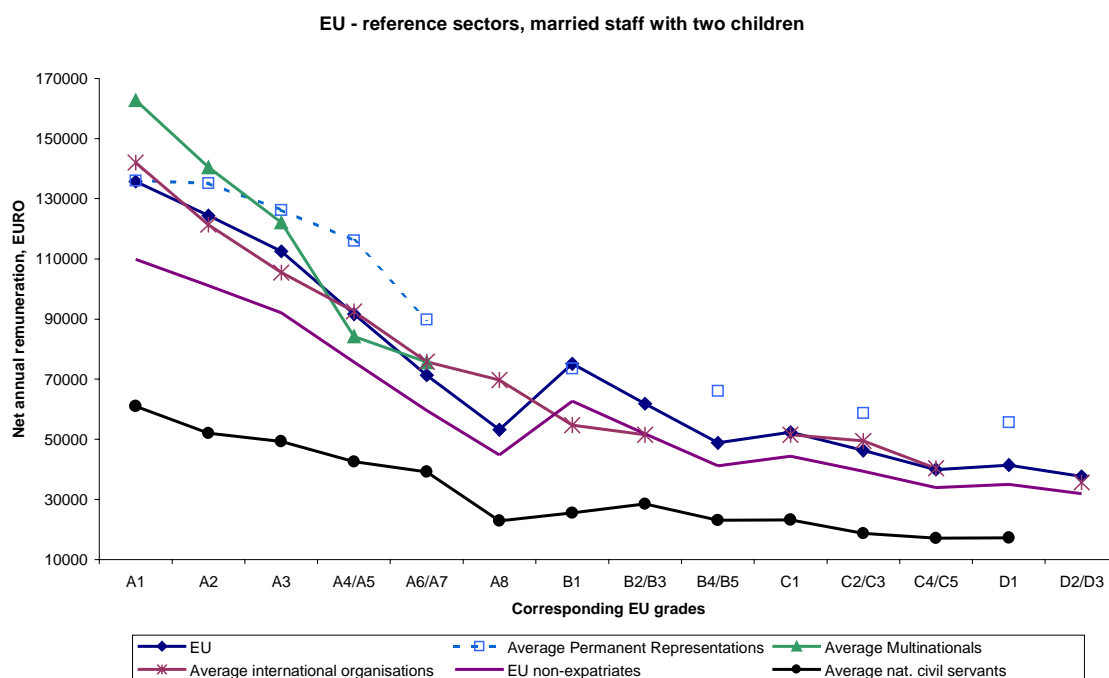
L'analyse comparative a été effectuée sur la base des résultats de l'évaluation des tâches et des informations sur les rémunérations fournies par les organisations participantes. Il a uniquement été possible d'établir une estimation générale de la rémunération annuelle nette par grade et par catégorie, sans tenir compte des indemnités et déductions particulières. La qualité et l'exactitude des résultats sont fonction du nombre de tâches évaluées ainsi que de l'exhaustivité des données sur la rémunération et toute marge d'erreur affectant l'évaluation des tâches sous-jacente ainsi que toute autre donnée utilisée se répercutera sur la précision des résultats de l'analyse comparative.

En étudiant et comparant les structures et niveaux de rémunération, il convient de tenir compte du caractère spécial de l'expatriation et des conditions de vie et de travail des expatriés ainsi que de la connaissance de langues étrangères que l'on exige d'eux. La situation peut être différente selon le type d'expatriation: temporaire, à long terme, à vie. Pour certaines catégories, l'expatriation est plus ou moins répétitive en cours de carrière. Le rapport aborde succinctement les différents types d'expatriation, mais n'en tient pas compte dans ses analyses et comparaisons, car il est impossible de comparer de manière neutre et objective l'ensemble des coûts et bénéfices d'une expatriation de courte durée, de longue durée ou portant sur toute la carrière. Il n'est donc pas possible de juger si le niveau d'une rémunération nette donnée ou si certaines différences sont ou non raisonnables.

Graphique 3.2.1 UE - secteurs de référence, personnel célibataire



Graphique 3.2.2 UE - secteurs de référence, personnel marié, avec deux enfants



UE par rapport aux organisations internationales

Dans les organisations internationales (ONU, OTAN, BEI), le niveau moyen de rémunération, pour le personnel célibataire et marié, correspond dans une large mesure à celui des institutions européennes. On notera cependant qu'à l'OTAN et, dans la plupart des cas, à l'ONU, le niveau de la rémunération nette est inférieur à celui des institutions européennes pour le personnel célibataire et marié. La BEI présente, en général, un niveau de rémunération supérieur, à grades comparables.

UE par rapport aux représentations permanentes

Pour la représentation permanente du Royaume-Uni, de l'Italie et du Danemark, le niveau de rémunération nette est globalement supérieur à celui des institutions européennes. Celui de la représentation permanente de l'Allemagne lui est globalement inférieur pour les grades universitaires et supérieur pour les grades non universitaires. A la représentation permanente de la France, le niveau de rémunération, pour la majorité des grades, est supérieur ou sensiblement égal à celui des institutions européennes. Le calcul de la rémunération moyenne aboutit à une fourchette de 85-119% de la rémunération nette de l'UE en ce qui concerne le personnel célibataire et de 98-135% pour le personnel marié.

En ce qui concerne la rémunération nette annuelle, la différence entre personnel célibataire et personnel marié des représentations permanentes est plus grande que celle observée dans les institutions européennes.

L'étude ne tient pas compte et ne procède à aucune estimation de la valeur que représente l'exemption de TVA dont bénéficie le personnel des représentations permanentes.

UE par rapport aux administrations nationales

Dans les quatre États membres participants, la rémunération nette annuelle des fonctionnaires est inférieure à celle des fonctionnaires des institutions européennes, déduction faite de l'indemnité de dépaysement. Par rapport aux institutions européennes, la rémunération nette moyenne des fonctionnaires nationaux se situe dans une fourchette de 43-71% pour le personnel célibataire et de 41-66% pour le personnel marié.

On note des différences considérables entre les niveaux de rémunération nette dans les administrations nationales. Dans la fonction publique française, un fonctionnaire marié de grade équivalent à A6/A7 perçoit un traitement net égal à 94% de la rémunération nette du fonctionnaire européen, tandis que le traitement du fonctionnaire national danois de grade équivalent est égal à 44% seulement de cette rémunération.

UE par rapport aux multinationales

Pour les cinq multinationales participantes, la rémunération nette annuelle ne peut être comparée qu'à celle des grades A1-A6/A7, puisque aucune des entreprises multinationales participantes n'avait expatrié du personnel de secrétariat ni des travailleurs manuels.

Le personnel des entreprises multinationales perçoit une rémunération nette annuelle supérieure à celle des fonctionnaires européens, toutes catégories confondues, sauf dans la catégorie comparable à celle des fonctionnaires A4/A5 mariés. La différence est plus marquée pour le personnel célibataire, dont la rémunération nette annuelle est de 102 à 129% plus élevée que celle des fonctionnaires des institutions européennes.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONS

On trouvera ci-après une synthèse des enseignements à tirer de la comparaison entre institutions européennes et organisations de référence quant aux niveaux de rémunération nette annuelle.

Dans les institutions européennes, le niveau de rémunération nette est

- *inférieur* à la rémunération nette annuelle du personnel de grade comparable occupé dans les cinq multinationales participantes;
- *inférieur* à la rémunération nette annuelle du personnel de grade comparable occupé dans les représentations permanentes des cinq États membres participants; cependant, la rémunération annuelle du personnel non expatrié travaillant dans les institutions européennes est *supérieure* à celle des fonctionnaires nationaux des cinq États membres participants;
- *proche* de la rémunération nette annuelle perçue, à grades comparables, dans l'ensemble des *organisations internationales* participantes; il est cependant *supérieur* au niveau de rémunération observé à l'OTAN.

Personnel célibataire Tableau comparatif - rémunération nette annuelle, personnel célibataire

Grade UE équivalent	UE, expatriés	UE, non exp.	ONU	OTAN	BEI	Av. Multinat. Co.s
A1	A1 116494	A1 92657		A7 102443	Directeur général * 141907	150364
A2	A2 106065	A2 84725	D2 83136	A6 95379	Directeur adjoint * 131899	132031
A3	A3 95166	A3 76435	D1 78337	A5 83889	Chef de division 105002	116119
A4/A5	A4/A5 76697	A4/A5 62297	P5 73851	A4/A3 67080	Chargé de prêts principal 91403	77991
A6/A7	A6/A7 58751	A6/A7 48371	P4/P3 62431	A2 50247	Chargé de prêts 74079	68988
A8	A8 43001	A8 35812	P1/P2 45876		Assistant administratif 63888	
B1	B1 62064	B1 51039	GL 7 38255	B6 45891	Assistant 48914	
B2/B3	B2/B3 50558	B2/B3 41868	GL 6 34794	B5 40163	Assistant 48914	
B4/B5	B4/B5 38898	B4/B5 32439		B4 36310		
C1	C1 42212	C1 35439	GL 5 31648		Secrétaire de direction 48914	
C2/C3	C2/C3 36635	C2/C3 30878		B3 32341	Assistant/Secrétaire principal 43745	
C4/C5	C4/C5 30919	C4/C5 25837	GL 4 28786	C5 27365	Assistant/Secrétaire auxiliaire 37897	
D1	D1 32109	D1 26859		C4/C3 24885		
D2/D3	D2/D3 28819	D2/D3 23846	GL2/GL3 24341	C2 23081	Huissier 33167	

* Traitement fixe, sans indexation annuelle

**Personnel
célibataire**

Grade UE équivalent	Rep. perm. RU	MAFF RU	Rep. perm. DK	Fonct. nat. DK	Rep. perm. D	Fonct. nat. D	Rep. perm. F	MAP FR
A1	Rep. perm. 142526		Rep. perm. 99144		B9 94253	B9 62017	Rep. perm. adj. 106234	Dir. G (E) 60638
A2	Rep. perm. adj. 142526			Secr. adj. 44300		B6 88279	B6 55050	Conseiller 99335
A3	Conseiller 117161	Grade 5 55071	Rep. perm. adj. 98996		B3 82153	B3/A16 45418	Conseiller A3 99335	Sous-directeur 50478
A4/A5	Conseiller 117161	Grade 6/7 45883		Chef de division 37476	A15 61552	A15 39476	Conseiller 88190	Adm. civil hors cl. 50478
A6/A7	Premier/Second Secr. 66393	Grade 8 33606	Couns./SoE/Att. 59620	Sp.cons./HoS(1+2) 23767	A14/A13 55704	A14/A13 33966	Attaché A6/A7 70835	Adm. civil 1ère cl. 46795
A8								Adm. civil 2e cl. 24976
B1					A12/A11 49257	A12/A11 27727	Secrétaire B1 42559	Sec. cl. excellente 24119
B2/B3					A10 43440	A10 26447		Sec. cl. supérieure 21900
B4/B5	Secrétaire, S1 41852	Grade 9 27267	Exec. Off. 38832	Higher Ex. Off. 21524	A9 39317	A9 22582		Sec. cl. normale 18999
C1	Secrétaire, S2 34481	Grade 10 22596			A8 37217	A8 21207	Secrétaire 35311	Adj. ad. pr. 1ère cl. 18239
C2/C3		Grade 11 17440			A7 31692	A7 20012	Secrétaire 32516	Adj. Adm. pr. 2e cl. 16897
C4/C5		Grade 12 14657		Executive Officer 16034	A6/A5 35492	A6/A5 18352		Adj.adm/Agent adm. 14855
D1	DS10/EAB 34418			Agent de sécurité 16300	A4 34982	A4 17192		
D2/D3					A2 34264	A2 16195		

Personnel célibataire		
Grade UE équivalent	Rep. perm. IT	MAP IT
A1		Directeur général 34944
A2		Ancien Directeur supérieur 32101
A3	Premier Conseiller 107773	Ancien Directeur en chef 24923
A4/A5	Conseiller 96207	Niveau IX 17019
A6/A7	Premier Secrétaire 78639	
A8	Qualification VIII 72682	Niveau VIII 15733
B1	Qualification VII 66920	Niveau VII 14513
B2/B3		
B4/B5	Qualification VI 60795	Niveau VI 13235
C1		
C2/C3	Qualification V 54475	Niveau V 12250
C4/C5	Qualification IV 47667	Niveau IV 11917
D1	Qualification III 43320	Niveau III 11066
D2/D3		

Personnel marié	Tableau comparatif - rémunération nette annuelle, personnel marié, deux enfants					
Grade UE équivalent	UE, expatriés	UE, non exp.	ONU	OTAN	BEI	Av. Multi-co.'s
A1	A1 135696	A1 109846		A7 116130	Directeur général * 167902	162732
A2	A2 124362	A2 101134	D2 98598	A6 108397	Directeur adjoint * 157107	140447
A3	A3 112517	A3 92029	D1 92319	A5 95817	Chef de division 128095	122060
A4/A5	A4/A5 91626	A4/A5 75685	P5 87130	A4/A3 77562	Chargé de prêts principal 112920	84224
A6/A7	A6/A7 71318	A6/A7 59599	P4/P3 74476	A2 59272	Chargé de prêts 93492	75610
A8	A8 53174	A8 44805	P1/P2 57158		Assistant administratif 82290	
B1	B1 75102	B1 62705	GL 7 44381	B6 54540	Assistant 65108	
B2/B3	B2/B3 61830	B2/B3 51885	GL 6 40980	B5 48316	Assistant 65108	
B4/B5	B4/B5 48818	B4/B5 41186		B4 44054		
C1	C1 52283	C1 44341	GL 5 37888		Secrétaire de direction 65108	
C2/C3	C2/C3 46240	C2/C3 39337		B3 39738	Assistant/Secrétaire principal 59114	
C4/C5	C4/C5 39925	C4/C5 33988	GL 4 35074	C5 33711	Assistant/Secrétaire auxiliaire 52219	
D1	D1 41407	D1 35040		C4/C3 31079		
D2/D3	D2/D3 37671	D2/D3 31925	GL2/GL3 30706	C2 29219	Huissier 47123	

* Traitement fixe, sans indexation annuelle

Personnel marié								
Grade UE équivalent	Rep. perm. RU	MAFF RU	Rep. Perm. DK	Fonct. nat. DK	Rep. perm. D	Fonct. nat. D (Beamte)	Rep. perm. F	MAP FR
A1	Rep. perm. 169224		Rep. perm. 123132		B9 120998	B9 74995	Rep. perm. adj. 130681	Dir G (E) 72176
A2	Rep. perm. adj. 169224			Secr. adj. 47261	B6 112678	B6 67172	Conseiller 123596	Directeur 60643
A3	Conseiller 141625	Grade 5 55579	Rep. perm. adj. 126192		B3 103636	B3/A16 55193	Conseiller A3 123596	Sous-directeur 60643
A4/A5	Conseiller 141625	Grade 6/7 46390		Chef de division 40437	A15 87964	A15 47300	Conseiller 111582	Adm. civil hors cl. 60643
A6/A7	Premier/Second Sec. 88448	Grade 8 33898	Couns/SoE/Att. 85736	Sp.cons./HoS(1+2) 26482	A14/A13 80011	A14/A13 40351	Attaché A6/A7 92645	Adm. civil 1ère cl. 56008
A8								Adm. civil 2e cl. 29185
B1					A12/A11 71693	A12/A11 32991	Secrétaire B1 60318	Sec. cl. excellente 28164
B2/B3					A10 63422	A10 31564		Sec. cl. supérieure 25389
B4/B5	Secrétaire, S1 62238	Grade 9 27559	Exec. Off. 62640	Higher Exec. Off. 24104	A9 58359	A9 27330		Sec. cl. normale 21869
C1	Secrétaire, S2 54385	Grade 10 22872			A8 55690	A8 25820	Secrétaire C1 51465	Adj. ad. pr. 1ère cl. 20996
C2/C3		Grade 11 17731			A7 54665	A7 24530	Secrétaire 48485	Adj. adm, pr. 2e cl. 19496
C4/C5		Grade 12 14948		Executive Officer 17998	A6/A5 53632	A6/A5 22776		Adj.adm/Agent adm. 17019
D1	DS10/EAB 54322			Agent de sécurité 18285	A4 53036	A4 21548		
D2/D3					A2 52189	A2 20484		

Personnel marié		
Grade UE équivalent	Rep. Perm. IT	MAP IT
A1		Directeur général 35776
A2		Ancien Directeur supérieur 32869
A3	Premier Conseiller 136116	Ancien Directeur en chef 25691
A4/A5	Conseiller 123057	Niveau IX 17823
A6/A7	Premier Secrétaire 102395	
A8	Qualification VIII 95398	Niveau VIII 16537
B1	Qualification VII 88476	Niveau VII 15329
B2/B3		
B4/B5	Qualification VI 80936	Niveau VI 14063
C1		
C2/C3	Qualification V 73051	Niveau V 13078
C4/C5	Qualification IV 64741	Niveau IV 12745
D1	Qualification III 59464	Niveau III 11954
D2/D3		