

Organisations membres du CORP

Examen des données du marché

**Dennis O'Callaghan
Strategic Pay Limited
Mai 2010**

Table des matières

Résumé

1 Contexte

2 Évaluation des postes

3 Marchés de référence

4 Analyse des données des marchés

Annexe A : Présentation de Strategic Pay Limited

Annexe B : Fluctuations du marché par enquête 2008-2010

Résumé

- Le présent rapport, établi par Strategic Pay, décrit en détail l'évolution d'un barème pour la structure de rémunération à 16 classes convenue par les directeurs des organisations membres du CORP lors de leur réunion de février 2010.
- Les données du marché pour les classes 8 à 16 des agents recrutés à l'échelon régional ou international proviennent des sources suivantes :

Pays	Enquêtes	Quartile	Date de l'enquête
Îles Fidji	PriceWaterhouse Coopers : Toutes les organisations implantées aux Îles Fidji	Quartile supérieur	Avril 2010
Australie	Enquête sur la rémunération des agents de la fonction publique australienne	Médiane	Décembre 2008, avec projection de 4 %
Nouvelle-Zélande	Strategic Pay : Enquête auprès du secteur public	Médiane	Mars 2010

- Conformément à la pratique du CORP, on a pris la moyenne des données pour avoir les valeurs médianes suivantes valables en mars 2008 et mars 2010 :

Classe	Moyenne 2008	Moyenne 2010	Pourcentage de variation des moyennes sur le marché
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 %

- En ce qui concerne Suva, les données du marché relatives aux classes 1-7 des agents recrutés sur le marché local sont indiquées page 9.
- Les barèmes en vigueur pour les agents recrutés sur le marché local d'Apia, Nouméa et Honiara sont indiqués pages 10-11. Ils ont été extrapolés à partir des barèmes A-H appliqués actuellement dans les organisations du CORP sises dans ces villes. Strategic Pay se mettra en rapport avec ces organisations pour établir les barèmes 2011.

1 Contexte

Le présent rapport traite de la première étude de marché de référence pour le barème arrêté par les directeurs des organisations membres du CORP, réunis à Nouméa en février 2010. À l'instar des rapports précédents, celui-ci a pour but de fournir et analyser des données comparatives exhaustives concernant les rémunérations, provenant des marchés des Îles Fidji, de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie. Nous indiquons la méthode suivie pour analyser ces données.

Pour la première fois, le présent rapport décrit en détail la façon dont ont été utilisées les données du marché de référence pour établir les nouvelles classes salariales applicables aux organisations du CORP.

Ce rapport a été rédigé par Strategic Pay, avec les données du marché fournies par PricewaterhouseCoopers Fiji.

2 Évaluation des postes

Tous les postes des cinq organisations du CORP participantes ont été évalués suivant la méthode d'évaluation SP10® du cabinet Strategic Pay. Les classes salariales suivantes ont été approuvées par les directeurs des organisations du CORP en février 2010 :

Figure 1 : MODÈLE DE CLASSIFICATION APPLIQUÉ AU SEIN DU CORP

Classe	Depuis	Médiane	À	Fourchette	% d'écart
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	1 048	1 130	164	16,1 %

Tous les chiffres sont exprimés en points SP10®

Étant donné que SP10® constitue le mécanisme d'évaluation commun à la base de données de Strategic Pay Secteur public (fonction publique) et à la base de données de PricewaterhouseCoopers Fiji, les résultats de l'enquête émanant de ces bases de données peuvent être comparés directement au barème en vigueur actuellement au sein du CORP et utilisés en vue de l'établissement du barème 2011.

S'agissant de l'Australie, les données proviennent du barème de la fonction publique australienne. On a utilisé les quartiles figurant dans l'enquête publiée en 2008 sur les traitements dans la fonction publique australienne, préparée par Mercer Australia. Cette enquête annuelle sur le barème appliqué à la fonction publique fédérale, repose sur les données recueillies en décembre 2008. Le rapport intégral a été publié en juillet 2009. Ce barème se compose d'une série de fourchettes, résultant des évaluations de postes effectuées selon le système Mercer Cullen Egan Dell en 2001.

Pour accéder à ces données et les analyses aux fins de la présente étude, nous avons conservé le cadre de corrélation des rapports précédents afin de comparer les données d'évaluation des postes issues du système Mercer CED avec le format appliqué par Strategic Pay.

Cette analyse a permis d'identifier l'alignement suivant entre les 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	1 000	1 028
400	492	1 050	1 077
450	532	1100	1 124
500	571	1 150	1 182
550	629	1 200	1 234
600	690	1 250	1 287
650	732	1 300	1 339

Au cours des travaux effectués en vue de l'examen triennal de 2009, les consultants de Strategic Pay ont examiné l'alignement des points CED avec les points Strategic Pay (PriceWaterhouse Coopers) des classes professionnelles. Dans chaque cas, les écarts constatés étaient mineurs (de 2 à 7 points), et nous avons estimé que cela aurait un effet négligeable sur la médiane finale. Pour les besoins du présent rapport, nous avons donc établi tous les tableaux sur la base de l'alignement ci-dessus, qui est aussi la base de nos rapports annuels depuis 2005.

3 Marchés de référence

Le barème des traitements appliqué aux organisations du CORP est actuellement calculé sur la base de la moyenne des trois marchés de référence suivants :

- Médiane de la fonction publique de la Nouvelle-Zélande
- Médiane de la fonction publique de l'Australie
- Quartile supérieur du secteur « toutes organisations sises à Fidji »

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

3.1 Données du marché de la Nouvelle-Zélande

Les données relatives à la fonction publique de la Nouvelle-Zélande reposent sur la base de données Strategic Pay, et en particulier l'enquête annuelle auprès du secteur public, publiée en avril. Elle porte sur 50 organismes du secteur public, notamment les services, ministères et organismes publics, et un échantillon de 14 657 agents. Cette enquête est désormais une source de données prioritaire sur les niveaux de rémunération dans le secteur public. Elle fait appel à un échantillonnage stratifié pour éviter la distorsion des données du fait de l'existence de grands organismes où plusieurs agents exercent des fonctions de même nature. Les données font l'objet d'un filtrage extensif avant leur saisie dans la base de données.

3.2 Données du marché de l'Australie

Le traitement des agents de la fonction publique australienne relève de plusieurs barèmes comportant des classes salariales, 3 au niveau du cadre supérieur et neuf hors cadre supérieur, dont une classe de diplômé. Les niveaux de traitement pour ces deux catégories sont revus chaque année, au sein de la fonction publique, et comparés à ceux du secteur privé dans le cadre d'une étude effectuée chaque année par Mercer (Australie) à la demande du Ministère de l'emploi et des relations de travail (DEWR).

L'examen de ces données a montré que les barèmes des agents appartenant ou non au cadre supérieur prennent pour point de comparaison la « valeur relative des postes » (Mercer CED) ou « valeur-travail des postes », exprimée en points.

La date à laquelle l'enquête sur les traitements dans la fonction publique est effectuée pose toujours un problème aux organisations membres du CORP. Bien que les données soient recueillies en décembre de chaque année, elles ne sont pas toujours officiellement publiées avant le mois de juillet de l'année suivante. Pour les besoins du présent rapport, nous nous sommes donc appuyés sur l'enquête de 2008, bien que la collecte des données ait été entreprise et que l'analyse soit en cours pour l'enquête 2009. Le rapport 2009 aurait fourni les données les plus actuelles sur le barème appliqué dans la fonction publique fédérale australienne.

Nous vérifions l'exactitude de nos projections. Pour les deux années passées, nos projections s'écartaient de moins de 1 pour cent des augmentations réelles enregistrées au moment de la publication de l'enquête.

Vu que l'on ne dispose pas de l'enquête de décembre 2009 sur la fonction publique australienne, nous avons actualisé les données de l'enquête 2008 en fonction des variations estimées des médianes jusqu'en décembre 2009. Notre estimation s'appuie sur les informations communiquées par le Département de l'éducation, de l'emploi et des relations de travail (DEEWR), qui a indiqué une augmentation annualisée de 4 pour cent des salaires moyens pour tous les contrats du secteur public signés en septembre 2009.

En l'absence d'enquête de décembre 2009, et pour les besoins du présent rapport, une augmentation de 4 pour cent a été appliquée aux données de l'enquête 2008 sur les traitements appliqués dans la fonction publique australienne.

3.2 Données du marché fidjien

Comme par le passé, les données relatives au marché de « toutes les organisations sises à Fidji » émanent de la base de données de PriceWaterhouse Coopers Fidji, ou plus précisément de l'enquête d'avril 2010 auprès de toutes les organisations.

4 Analyse des données des marchés

Les données brutes recueillies auprès des marchés de référence ont été analysées et reportées sur les tableaux suivants.

Figure 2 : Données du marché en mai 2008

(Les chiffres correspondent aux traitements de base)

Points Strategic Pay SP10				Données du marché en mars 2008 - DTS			
Classe	Du	Au	Médiane	Médiane secteur public NZ – mars 2008	Médiane fonction publique australienne – déc. 2007	Toutes org. sises à Fidji Quartile sup. avril 2008	Moyenne
16	966	1 130	1 048	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

Cours du DTS en 2008		
Source; 2008 CROP Market Report		
dollars australiens :	1,76344	0,567074
dollars néo-zélandais :	2,03421	0,491591
dollars fidjiens :	2,44738	0,4086

(communiqués par les Services généraux du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique)

La figure 3 analyse ces 3 marchés en mai 2010.

Nous notons toutefois que l'ensemble de données australiennes repose sur une projection d'augmentation de 4 % qui remonte à 12 mois au moins.

Figure 3 : Données du marché en mai 2010

(Les chiffres correspondent aux traitements de base)

Points Strategic Pay SP10				Données du marché en mars 2010 - DTS			
Classe	Du	Au	Médiane	Médiane secteur public NZ – mars 2008	Médiane fonction publique australienne – déc. 2007	Toutes org. sises à Fidji Quartile sup. avril 2008	Moyenne
16	966	1 130	1 048	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

Cours du DTS en 2010

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

dollars australiens :	1,675723	0,596757	<i>(communiqués par les Services généraux du Secrétariat général du Forum des Îles du Pacifique)</i>
dollars néo-zélandais :	2,175308	0,459705	
dollars fidjiens :	2,951594	0,3388	

La figure 4 résume les fluctuations de la moyenne des marchés de référence, y compris celles des taux de change. L'annexe B indique la variation effective sur le marché pour chaque pays étudié.

Figure 4 : Fluctuations sur le marché, 2008-2010, après conversion du DTS

Classe	% de variation de change Médiane NZ 2008-10	% de variation de change Médiane Austr. 2008-10	% de variation de change Quartile sup. 2008-10	Moyenne 2008	Moyenne 2010	% var. de change marchés moyens
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 1-7 pour le personnel en poste à Suva

Les médianes suivantes, données à titre indicatif, reposent sur la valeur, augmentée de 10 pour cent, du quartile supérieur pour toutes les organisations sises à Fidji (PwC). Strategic Pay a extrapolé les barèmes en vigueur pour les classes A-H pour avoir le nouveau barème des classes 1-7, et appliqué le principe d'augmentation de 10 % du quartile supérieur aux données relatives au traitement de base de toutes les organisations sises à Fidji (PwC) pour avril 2010.

En suivant ce raisonnement, le barème indicatif de 2011 pour **Suva** s'établit comme suit :

Classe	Marché 2008	Marché 2010	% de var. change
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%

* Chiffres exprimés en dollars fidjiens.

Classes 1-7 pour le personnel en poste ailleurs qu'à Suva

PROE

Strategic Pay a extrapolé les classes A-H en vigueur au PROE pour avoir le nouveau barème de classes 1-7

Le barème de 2010 pour **Apia** s'établit donc ainsi :

Classe	Médiane 2010 *	Explication
1	11 491	équivalent à l'ancienne classe B/C du PROE
2	12 900	médiane dérivée
3	14 550	équivalent à l'ancienne classe 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

* Chiffres exprimés en tala du Samoa

En collaboration avec le PROE, Strategic Pay fera en sorte que les données de l'enquête sur lesquelles repose la médiane fixée sont suffisantes et assez robustes pour que l'on puisse établir un barème crédible et défendable pour ces postes, ainsi qu'un barème pour 2011.

CPS Nouméa

En octobre 2009, Strategic Pay a collaboré avec le département ressources humaines pour obtenir l'alignement suivant du barème des classes A-H actuelles sur le nouveau barème des classes 1-7.

Sur cette base, le barème 2010 pour **Nouméa** est le suivant :

Classe	Médiane 2010 (mensuelle)	Explication
1	139 000	équivalent à l'ancienne classe 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

* Chiffres exprimés en XPF

Strategic Pay fera en sorte, en concertation avec la CPS, que les données de l'enquête retenues pour fixer la médiane, soient suffisantes et assez robustes pour que l'on puisse établir un barème crédible et défendable pour ces postes, ainsi qu'un barème pour 2011.

Agence des pêches du Forum

Les données relatives aux agents de soutien locaux de l'Agence des pêches du Forum reposent sur l'étude du marché des organisations sises à Honiara, effectuée par Ken Firewood Consulting. L'Agence a accepté les changements recommandés dans le barème 2011, et le barème ci-dessous sera appliqué au 1^{er} juillet 2010. Il reflète l'alignement de l'ancienne grille A-H de l'Agence sur la nouvelle grille pour les classes 1-7.

Le barème 2010 pour **Honiara** se présente donc comme suit :

Classe	Médiane 2010	Explications
1	16 400	dérivé de l'ancienne classe A de l'Agence
2	20 497	équivalent à l'ancienne classe B de l'Agence
3	37 091	équivalent à l'ancienne classe C de l'Agence
4	45 193	équivalent à l'ancienne classe D de l'Agence et à une partie de la classe E
5	58 176	équivalent à l'ancienne classe E de l'Agence
6	68 000	médiane dérivée
7	77 982	équivalent à l'ancienne classe F de l'Agence

* Chiffres exprimés en dollars salomonais

Annexe A : Présentation de Strategic Pay Limited

Strategic Pay est leader sur le marché de la gestion stratégique des rémunérations et des performances. Nous aidons les organisations à améliorer leurs résultats en faisant en sorte que le traitement et les primes des employés soient en rapport étroit avec les objectifs fixés et en leur fournissant une proposition sérieuse qui attire, fidélise et motive les meilleurs employés.

Expertise stratégique

L'équipe de consultants expérimentés de Strategic Pay met à la disposition de ses clients une vaste expérience dans le domaine des traitements et des résultats du personnel, sans précédent sur le marché néo-zélandais. Notre équipe fait appel à un ensemble d'outils originaux et perfectionnés destinés à aider les organisations à progresser constamment grâce à une gestion intégrée des traitements, des résultats et des primes.

Ces outils sont les suivants :

- + Stratégie des traitements et primes
- + Rémunération et résultats de la Direction
- + Plans d'incitation, y compris à court et long terme
- + Systèmes de gestion des traitements de base, y compris points, grades, classes ou référentiels, et utilisation de nos systèmes propriétaires d'évaluation des postes SP5[®], SP10[®] and BAND-IT[®]
- + Gestion des révisions de salaires, y compris méthodes, outils et formation
- + Systèmes de gestion des résultats individuels, y compris la conception et la mise en œuvre de systèmes personnalisés
- + Outils et méthodes d'audit des rémunérations
- + Avantages pour l'organisation, y compris évaluations, élaboration de politiques et modalités de transition.

La plus large offre de services de gestion des données de Nouvelle-Zélande

Strategic Pay propose un ensemble sans équivalent d'enquêtes de marchés sectoriels, spécialisés, à l'échelle nationale, fondées sur une base de données d'information sur les rémunérations de plus de 120 000 employés néo-zélandais. Cette source de données permet à nos clients d'accéder à des informations comparatives plus vastes et de meilleure qualité, afin de comparer efficacement leurs traitements et récompenses à une référence.

Nos principales enquêtes à l'échelon national :

- + Rapport sur les honoraires des administrateurs
- + Rapport sur les rémunérations des DG et cadres de Direction
- + Rapports sur les rémunérations en Nouvelle-Zélande
- + Services généraux et Direction
- + Rapport de référence NZ

Nos enquêtes sur les secteurs par spécialité :

- + Association des ingénieurs-conseils de NZ
- + Forum des banquiers
- + Cabinets comptables
- + Fonction publique
- + Services financiers
- + Institut des ressources humaines de NZ : professionnels des RH
- + Medical Technology Association of NZ
- + Secteur pharmaceutique
- + Commerce de détail
- + Secteur de l'énergie
- + Secteur vinicole

À la pointe de la technologie

Nous comprenons les besoins des professionnels des ressources humaines, qui ont souvent un emploi du temps chargé. C'est pourquoi nous avons mis au point toute une série d'outils automatisés qui leur permettent de gérer les rémunérations et la présentation d'enquêtes.

- + RemWise[®] – logiciel de gestion des salaires sous tous ses aspects
- + spectREM[®] – base de données de Strategic Pay adossée à Internet
- + PayCalculator – données d'enquête recueillies en un clin d'œil

Renforcement des capacités de nos clients

Nous proposons une série de programmes de formation qui aident nos clients à renforcer leurs capacités de gestion et à comprendre les principes de la gestion des récompenses.

Annexe B : Fluctuations du marché par enquête 2008-2010

Figure a : Fluctuations du marché, Toutes organisations sises à Fidji, quartile supérieur

Classe	Avril 2008	Avril 2010	Pourcentage d'écart
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%
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%

* Chiffres exprimés en dollars fidjiens

Figure b : Fluctuations du marché, Fonction publique de Nouvelle-Zélande, médianes

Classe	Avril 2008	Avril 2010	Pourcentage d'écart
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%

* Chiffres exprimés en dollars néo-zélandais

Figure c : Fluctuations du marché, fonction publique australienne, médianes

Classe	Avril 2008	Avril 2010	Pourcentage d'écart
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%

* Chiffres exprimés en dollars australiens