

FOCUS

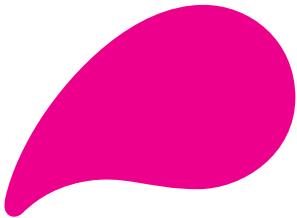
#02

03 - 2018

LE PERSONNEL DES COMMUNES BRUXELLOISES DONNÉES CHIFFRÉES



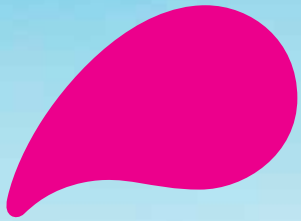
BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



Le personnel des communes bruxelloises

Données chiffrées





Introduction



INTRODUCTION

Ce rapport présente les données dont Bruxelles-Pouvoirs locaux dispose sur le personnel des dix-neuf communes bruxelloises. L'objectif est de dresser le « portrait » de la fonction publique communale bruxelloise dans son ensemble, de dégager les principales tendances et de souligner les particularités des administrations communales et leurs ressemblances.

Les données présentées dans ce document proviennent principalement des comptes 2016 et des budgets 2017 des communes. Elles concernent les effectifs et les dépenses de personnel. Les chiffres relatifs aux effectifs du personnel communal présentent la situation au 30 juin 2016 et sont exprimés en « équivalent temps plein » (ETP)¹. Ils comprennent uniquement les agents communaux, à l'exception des enseignants subventionnés². Les effectifs des zones de police, des CPAS, des intercommunales et des ASBL communales³ ne sont donc pas repris. Les effectifs du personnel sont égale-

ment ventilés en fonction des critères suivants : la relation de travail (statutaire/contractuel), le niveau et le grade, le genre, ainsi que le domicile. Cette ventilation permet de réaliser des tableaux croisés et d'examiner les relations entre ces différentes données.

Bruxelles-Pouvoirs locaux disposera prochainement d'une nouvelle base de données, dénommée « CLIO »⁴, qui lui permettra d'obtenir des informations plus précises et actualisées sur la situation du personnel des communes bruxelloises en vue de répondre plus aisément aux besoins statistiques et documentaires. Par exemple pour améliorer les réponses aux questions parlementaires, pour préparer les accords sectoriels, ou encore afin de mieux appréhender les questions relatives aux pensions des fonctionnaires locaux.

En vertu du principe de l'autonomie communale, les communes bénéficient d'une importante marge

¹ L'utilisation de l'« équivalent temps plein » (ETP) comme unité de mesure permet de comparer l'emploi malgré les disparités en termes de nombre d'heures de travail.

² Enseignants dont le traitement est intégralement pris en charge par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou par la Vlaamse Gemeenschap.

³ Les communes recourent parfois à la forme juridique de l'association sans but lucratif (ASBL) pour organiser ou participer à la gestion de domaines d'action relevant de l'intérêt communal, tels que l'enfance, le sport, la rénovation urbaine, le logement, la culture, la cohésion sociale, ou l'aide sociale.

⁴ Arrêté du 23 décembre 2016 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'envoi par les communes des données relatives au personnel communal et aux mandataires locaux à l'autorité de tutelle (M.B. 21 février 2017).

de manœuvre dans la gestion de leur personnel. La Nouvelle loi communale (NLC) attribue explicitement la compétence de fixation du cadre du personnel et des règlements (statuts administratif et pécuniaire) au conseil communal. Toutefois, cette autonomie est encadrée par nombre de dispositions légales et réglementaires telles que, entre autres, la réglementation relative aux pensions, le statut syndical ou le régime disciplinaire prévu par la NLC.

Par ailleurs, la Région de Bruxelles-Capitale a défini un cadre de référence pour la fonction publique locale via sa circulaire du 28 avril 1994, mieux connue sous le nom de Charte sociale⁵. Celle-ci contient un ensemble de dispositions visant à réformer et harmoniser les statuts du personnel des administrations locales, dans une démarche de modernisation de la fonction publique. Dans la même optique, le gouvernement bruxellois a adopté, le 4 mai 2017, une série de six arrêtés relatifs au personnel communal et qui concernent respectivement le statut pécuniaire et les échelles de traitement, l'évaluation des grades légaux, la formation, la structure du personnel (niveaux, rangs, grades), l'évaluation et, enfin, le recrutement, la promotion et la mobilité interne. La plupart d'entre eux entreront en vigueur le 30 juin 2018⁶.

Cette série d'arrêtés représente une étape importante dans le plein exercice de la compétence régionale sur le fonctionnement des pouvoirs locaux. En effet, il s'agit d'un enjeu essentiel pour l'avenir de la Région de Bruxelles-Capitale.

Il est donc primordial de développer une meilleure connaissance de la fonction publique locale bruxelloise. Ce travail d'analyse servira tant au Gouvernement, pour l'élaboration de ses politiques, qu'aux pouvoirs locaux eux-mêmes dans une perspective de benchmark et d'auto-évaluation. Le présent rapport se veut être une contribution à cette démarche.

⁵ Circulaire du 28 avril 1994 (M.B. 26 janvier 1995). Charte sociale – Harmonisation du statut administratif et révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale.

⁶ • Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales en matière de formation du personnel communal ;
 • Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales en matière de statut pécuniaire et d'échelles de traitement du personnel communal ;
 • Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales en matière d'évaluation du personnel communal ;
 • Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales relatives aux niveaux, rangs et grades du personnel communal ;
 • Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales en matière de recrutement, de promotion et de mobilité interne du personnel communal ;
 • Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'article 70, § 2 et 7, de la Nouvelle Loi communale.





Effectif



1. EFFECTIF

1.1 Effectif total par commune

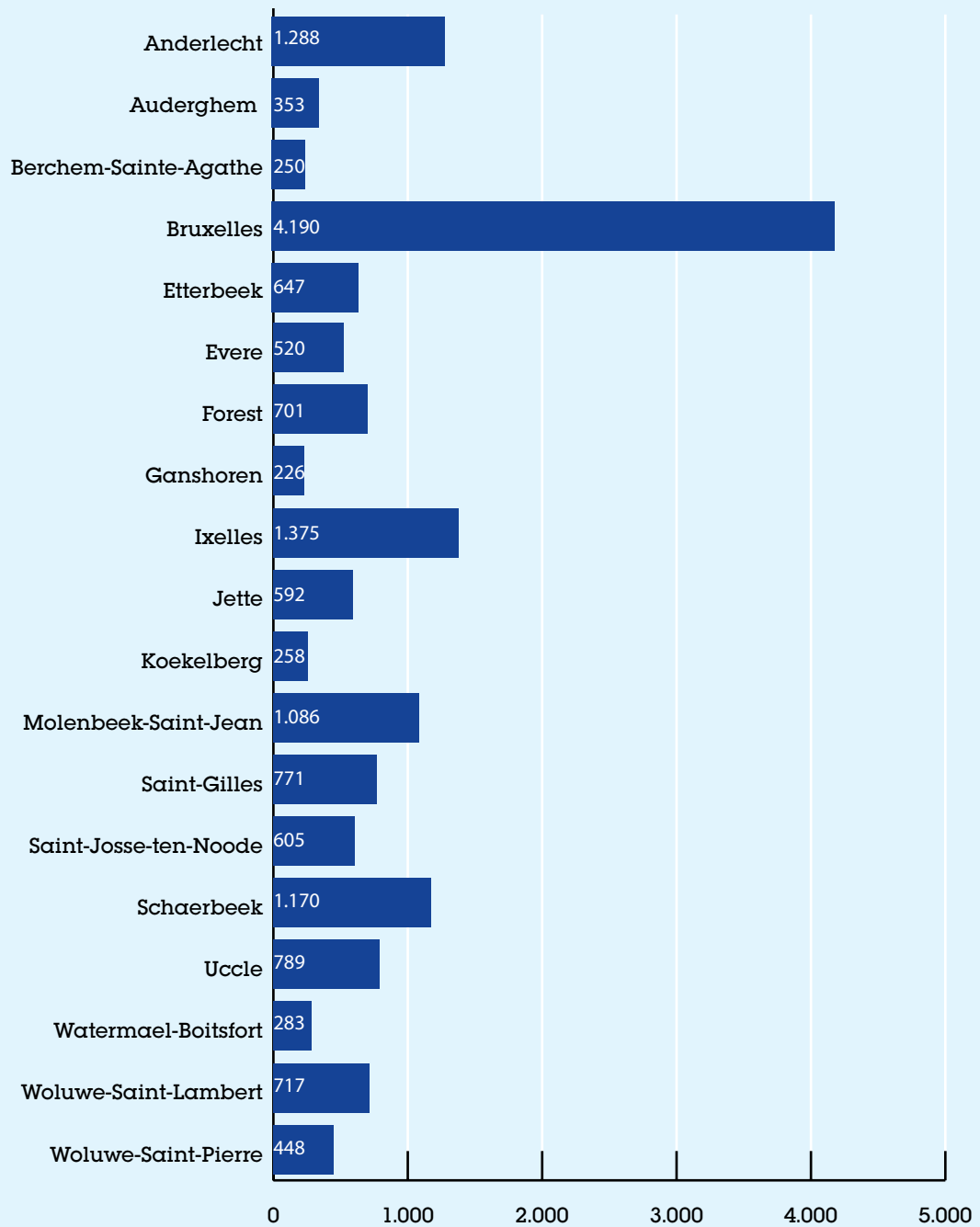
Le graphique ci-contre rend compte de la grande variété qui existe au niveau de la taille des administrations communales. En effet, Ganshoren, la plus petite administration, comprend 226 équivalents temps plein, tandis que la plus grande, Bruxelles, en compte 4.190, soit près de 20 fois plus. La taille des administrations est principalement à mettre en relation avec le nombre respectif d'habitants dans chacune des communes, mais cependant avec des variantes notables.

On peut répartir les administrations communales en 4 catégories :

- Les «petites» (moins de 500 ETP) : Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe, Ganshoren, Koekelberg, Watermael-Boitsfort et Woluwe-Saint-Pierre.
- Les «moyennes» (entre 500 et 1.000 ETP) : Etterbeek, Evere, Forest, Jette, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Uccle et Woluwe-Saint-Lambert.
- Les «grandes» (plus de 1.000 ETP) : Anderlecht, Ixelles, Molenbeek-Saint-Jean et Schaerbeek.
- Bruxelles, avec une administration comprenant 4.190 ETP, se distingue nettement des autres communes.

Cette grande disparité dans la taille des administrations recouvre bien sûr une grande diversité en termes de structuration des organisations, de procédures de travail, d'organigramme, de management, et dans la manière de gérer les ressources humaines. Si l'environnement et les missions sont similaires, chaque administration communale est cependant singulière et possède des spécificités qui lui sont propres.

Effectif du personnel au 30 juin 2016 (ETP)



Source: annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel



1.2 Agents et population

Dans le graphique précédent, nous avons pu constater que la taille des administrations communales varie fortement.

Si la taille d'une administration dépend principalement du nombre d'habitants au sein de la commune, il ne s'agit cependant pas du seul facteur à prendre en compte. En effet, le nombre de fonctionnaires peut dépendre d'autres données telles que, de manière non-exhaustive :

- des spécificités communales: situation socio-économique, superficie, missions spécifiques, etc;
- de l'offre de services : les communes peuvent décider d'offrir plus ou moins de services à la population;
- de la présence d'infrastructures de dimension régionale/nationale : écoles, infrastructures sportives, sièges administratifs d'institutions publiques, bureaux, hôtels, etc. Celles-ci peuvent attirer de nombreuses personnes externes à la commune et générer des coûts et/ou revenus supplémentaires;
- de l'externalisation éventuelle de certains services au sein de structures telles que des ASBL communales ou des régies communales;

- des moyens budgétaires de la commune;
- des subsides régionaux , fédéraux, européens.

Il est donc intéressant de pouvoir comparer les administrations communales en calculant pour chacune le ratio entre le nombre d'habitants et le nombre de fonctionnaires. On obtient ainsi une valeur qui représente le nombre d'habitants pour chaque agent (ETP).

En moyenne, un agent communal temps plein est « en charge » de 73 habitants. Cette moyenne recouvre cependant des disparités importantes entre les communes.

Ainsi, c'est la Ville de Bruxelles qui compte le ratio le plus bas parmi les 19 communes, avec un fonctionnaire pour 43 habitants. Ici aussi, l'administration de la Ville de Bruxelles se distingue des autres administrations communales bruxelloises.

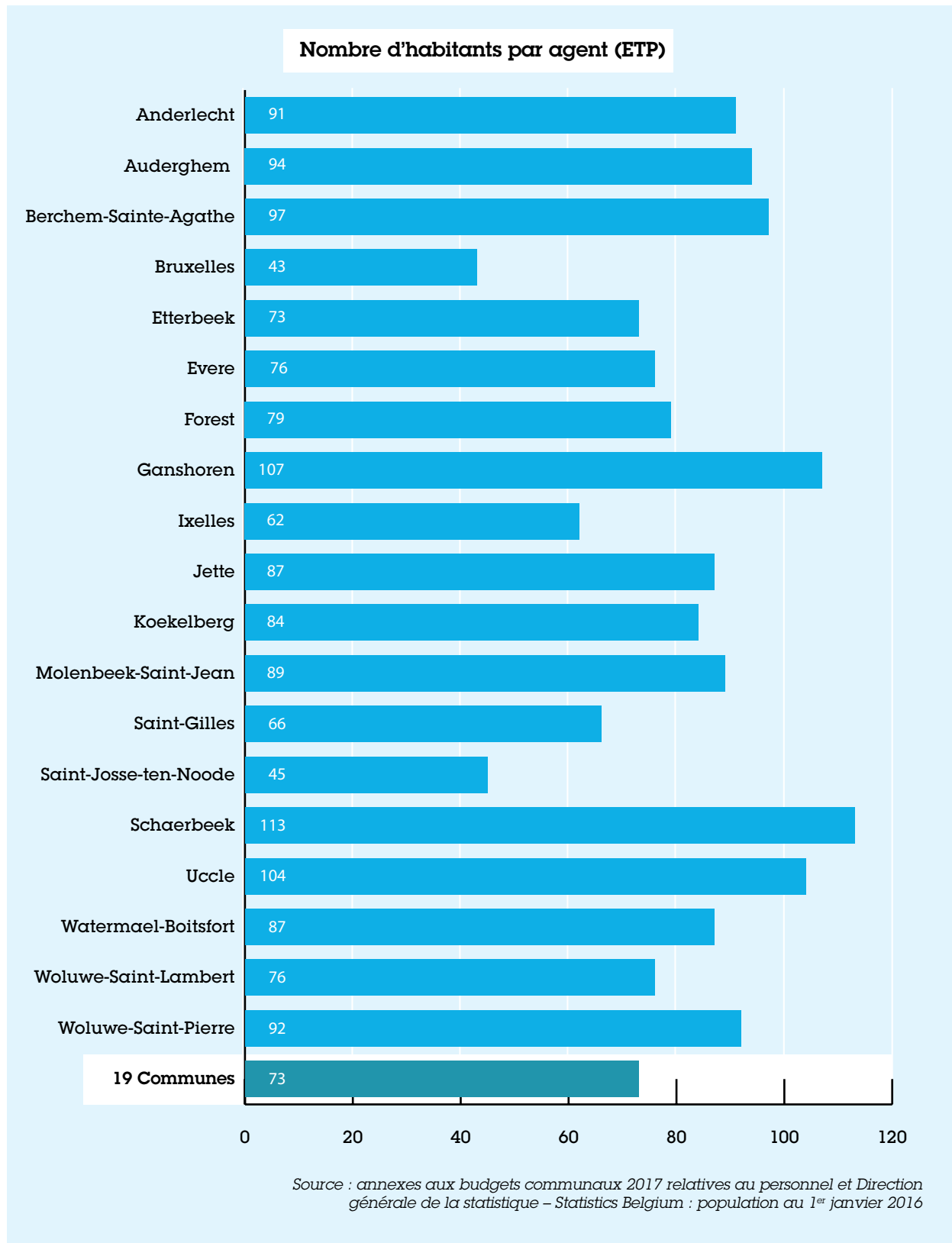
Si l'on observe les ratios des 18 autres communes, ils oscillent entre 45 (Saint-Josse-ten-Noode) et 113 (Schaerbeek), avec une moyenne hors Ville de Bruxelles de 84.

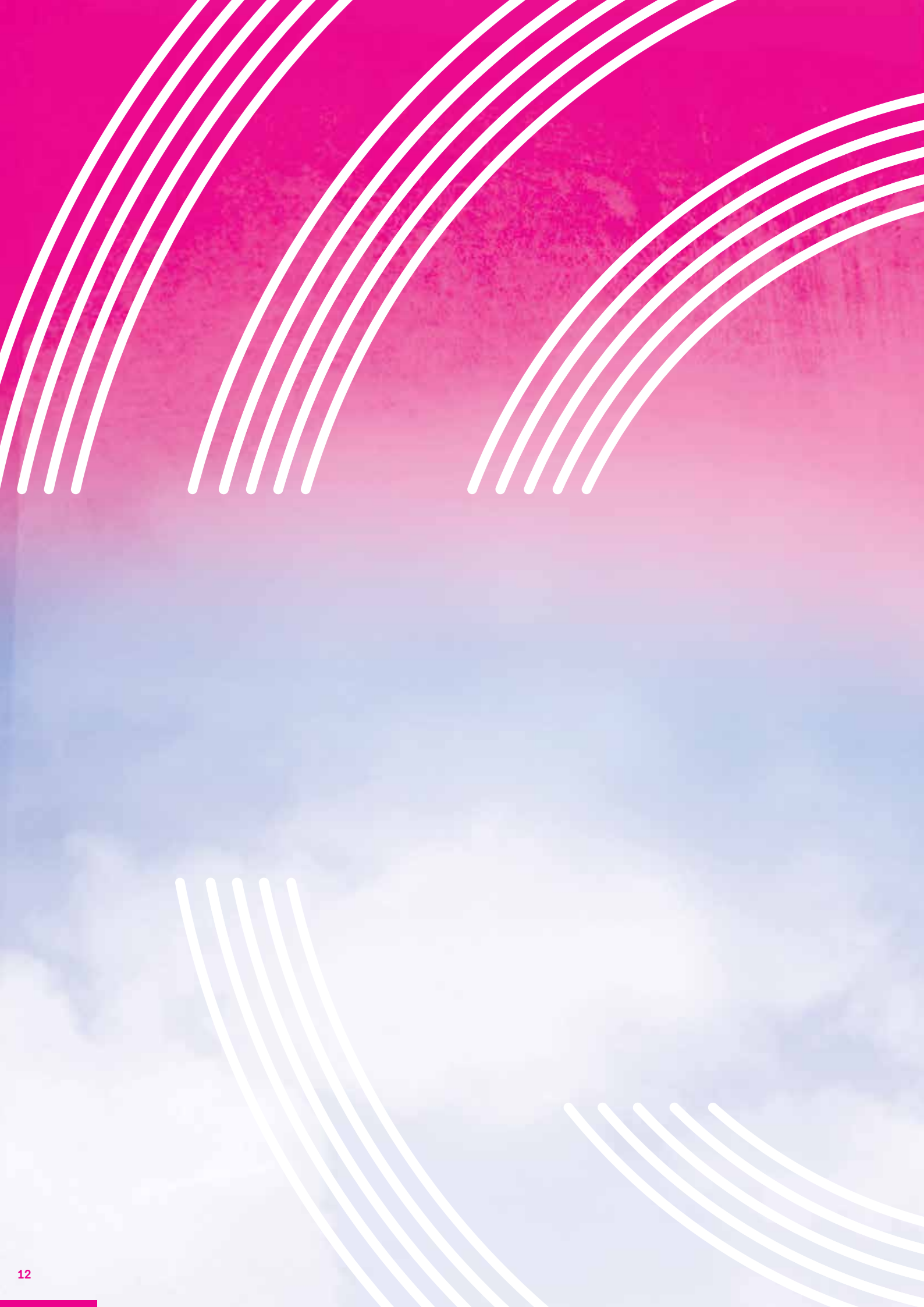
On remarque aussi que les communes dites de la première couronne (Etterbeek, Ixelles, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode) et Bruxelles ont toutes un ratio inférieur à la moyenne.

Nombre d'habitants par agent (ETP)

	Population	ETP	Nombre habitants/ ETP
Anderlecht	117.412	1.288	91
Auderghem	33.161	353	94
Berchem-Sainte-Agathe	24.224	250	97
Bruxelles	178.552	4.190	43
Etterbeek	47.180	647	73
Evere	39.556	520	76
Forest	55.613	701	79
Ganshoren	24.269	226	107
Ixelles	85.541	1.375	62
Jette	51.426	592	87
Koekelberg	21.638	258	84
Molenbeek-Saint-Jean	96.586	1.086	89
Saint-Gilles	50.659	771	66
Saint-Josse-ten-Noode	27.402	605	45
Schaerbeek	132.590	1.170	113
Uccle	81.944	789	104
Watermael-Boitsfort	24.619	283	87
Woluwe-Saint-Lambert	54.311	717	76
Woluwe-Saint-Pierre	41.207	448	92
19 Communes	1.187.890	16.270	73

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel et Direction générale de la statistique – Statistics Belgium : population au 1^{er} janvier 2016





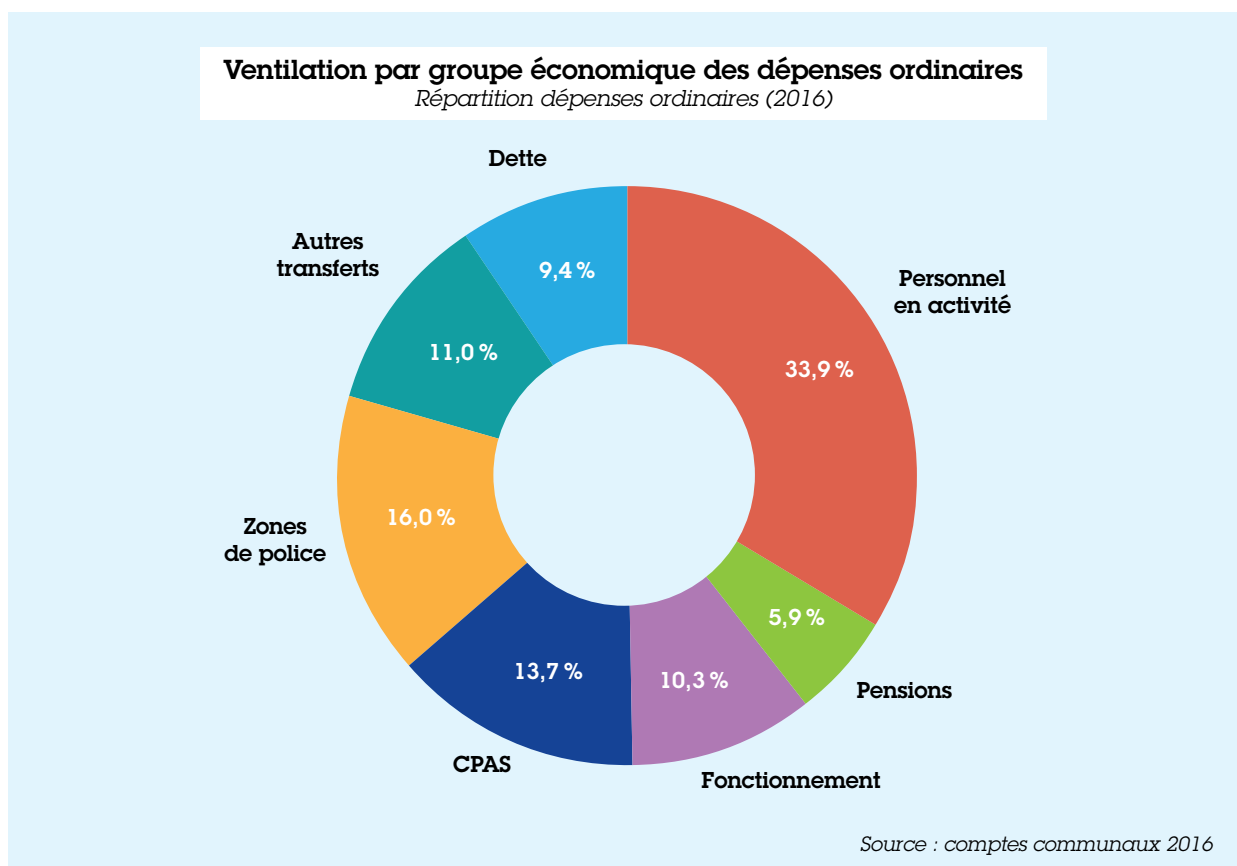


Dépenses de personnel



2. DÉPENSES DE PERSONNEL

2.1 Répartition des dépenses communales



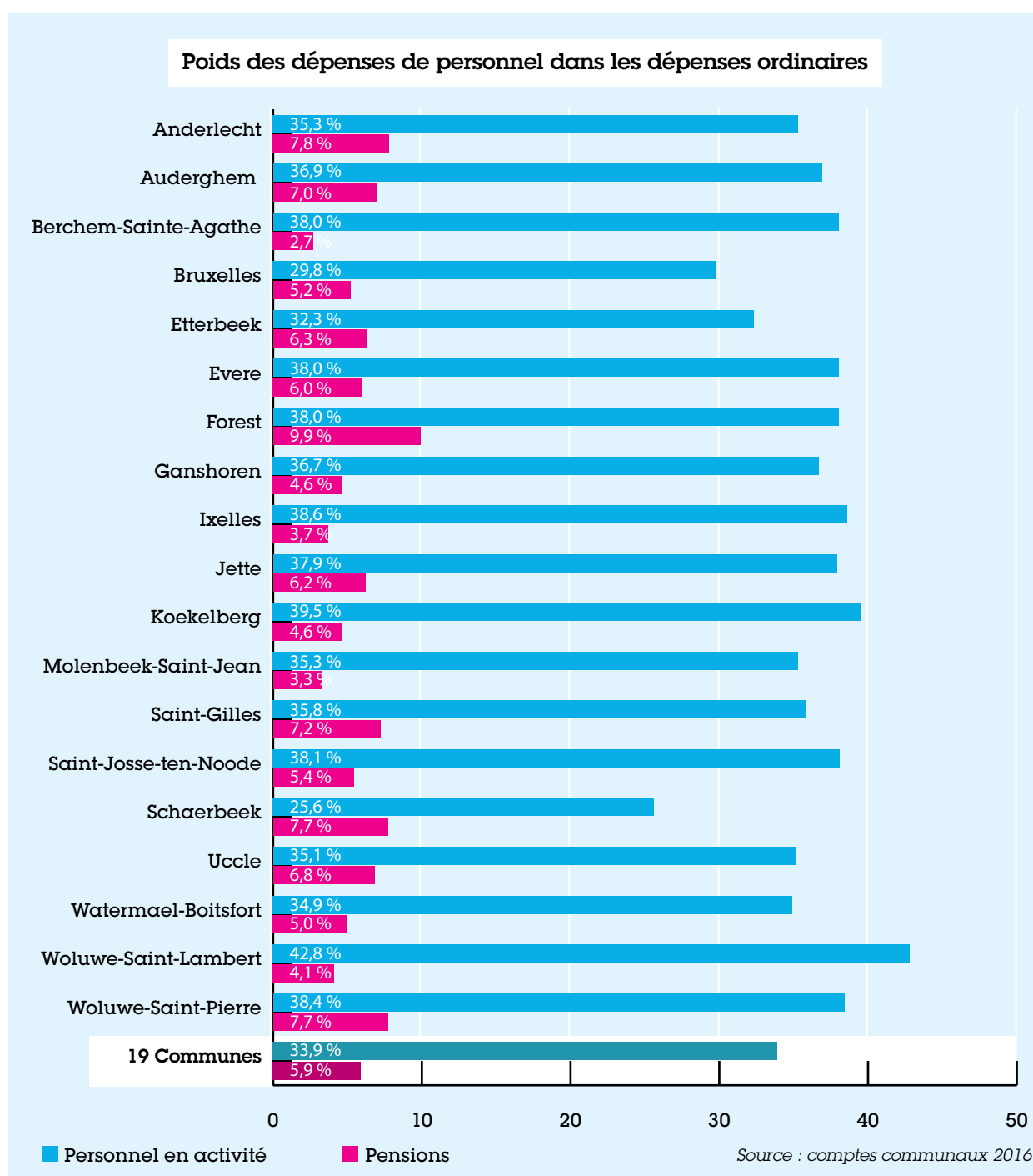
Les dépenses de personnel⁷ couvrent à la fois les dépenses relatives au personnel en activité ainsi que celles relatives aux cotisations de pension, et représentent de loin le poste de dépenses courantes le plus important.

En effet, les dépenses de personnel représentent en moyenne environ 39,8% du budget ordinaire (dont 5,9% pour les pensions). Par ailleurs, 29,7% du budget vont aux dotations aux CPAS et aux zones de police, dont une bonne partie servira bien évidemment aux dépenses de personnel. Lorsqu'on additionne ces différents postes, on constate qu'une proportion importante des dépenses ordinaires d'une commune est affectée aux fonctionnaires locaux.

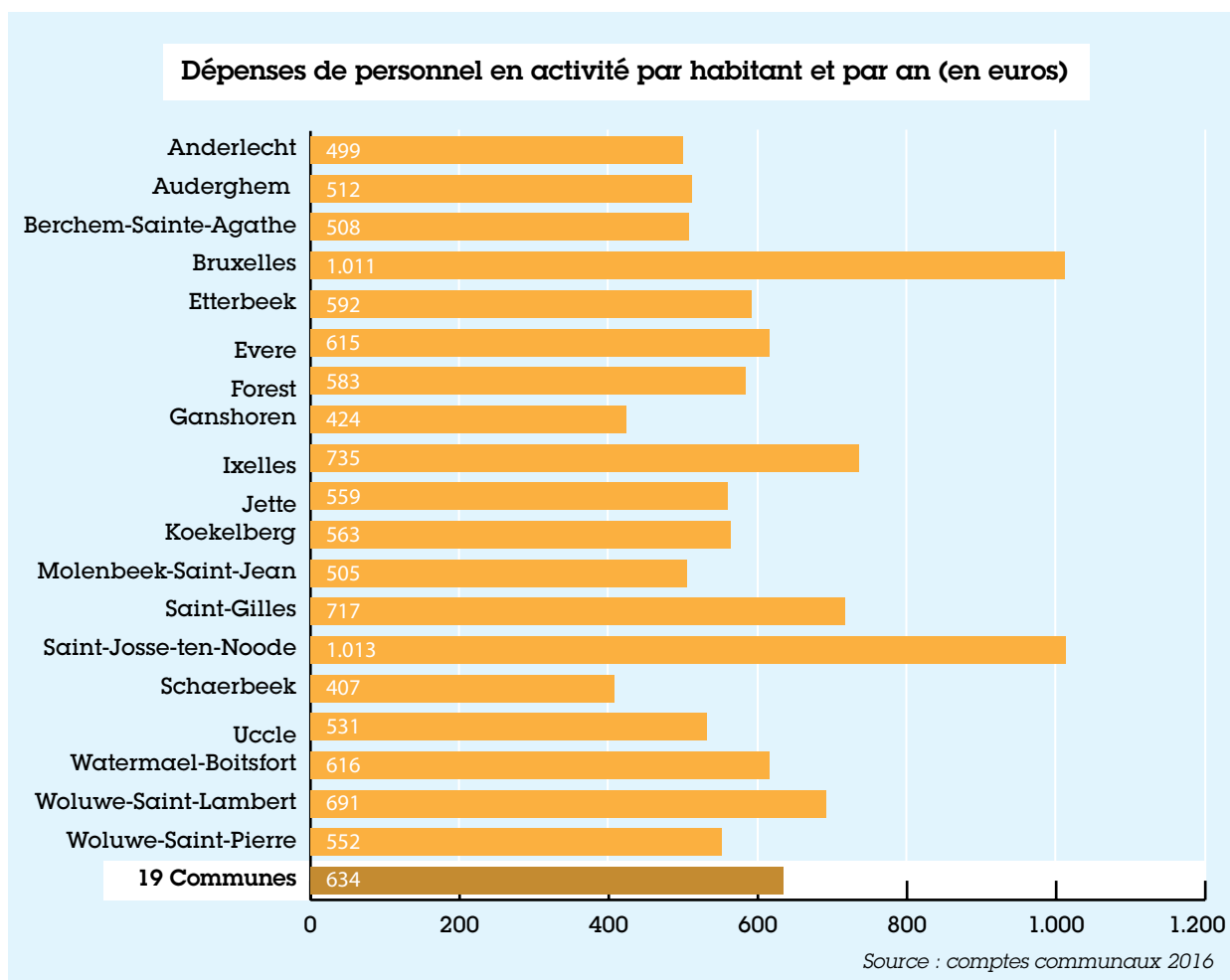
⁷ Les dépenses de personnel sont analysées hors enseignement subventionné, c.-à-d. hors traitements du personnel enseignant à charge des Communautés (pour lesquels les communes enregistrent en recettes de transferts le montant versé par les communautés ; ce montant correspond à celui enregistré en dépenses). Elles concernent uniquement les communes et ne prennent pas en compte le personnel se trouvant dans les CPAS ou dans des ASBL.

2.2 Poids des dépenses de personnel par commune

Les dépenses de personnel ont un poids variable sur les finances des communes. En 2016, ce type de dépenses occupe une part inférieure à 36% pour la Ville de Bruxelles et Schaerbeek, tandis qu'il concerne au moins 44% des dépenses de Forest, Jette, Koekelberg, Woluwe-Saint-Lambert et Woluwe-Saint-Pierre.



2.3 Dépenses de personnel en activité par habitant

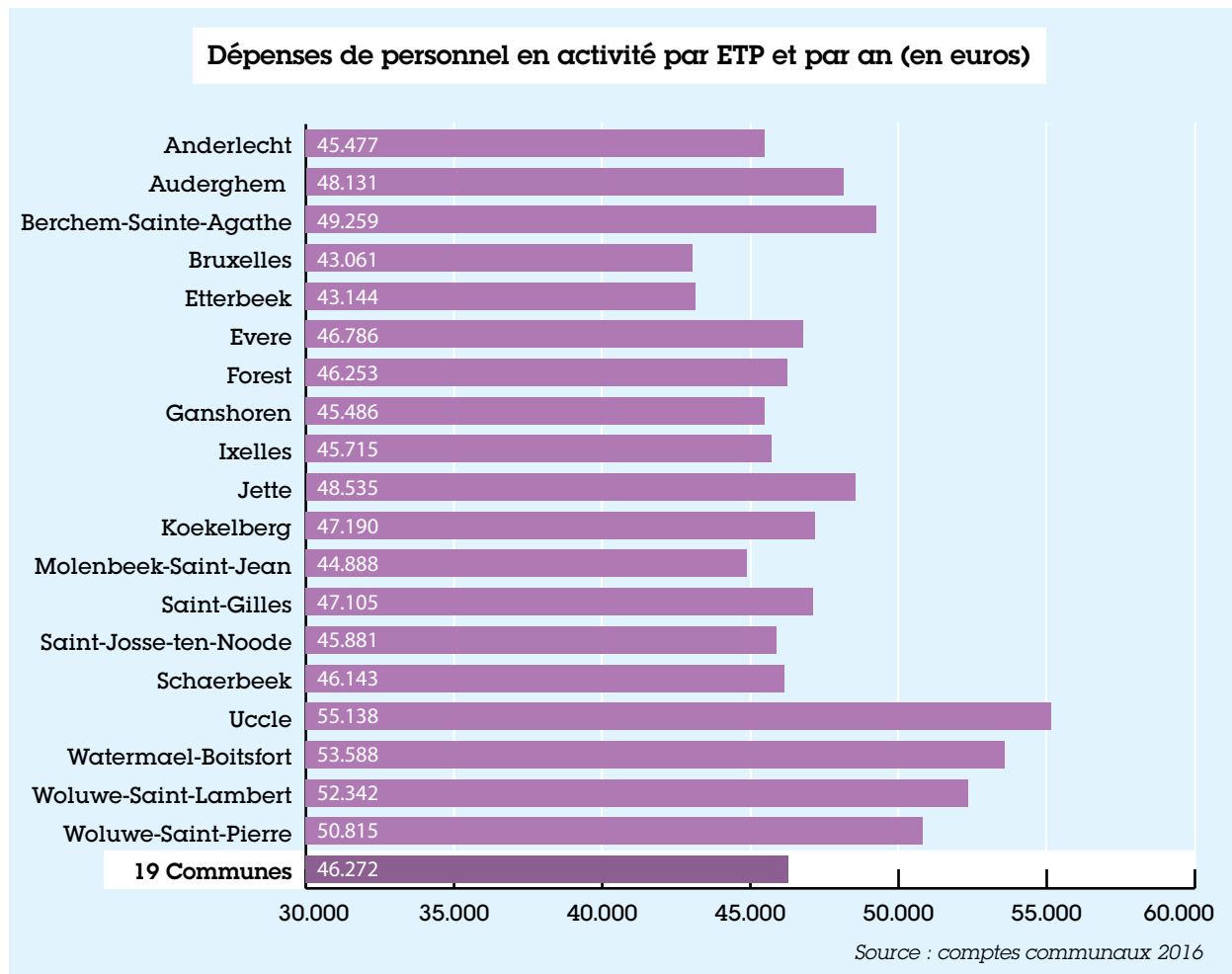


L'analyse des dépenses de personnel en activité par habitant révèle des différences importantes entre les communes. Ainsi, la commune de Saint-Josse-ten-Noode et la Ville de Bruxelles ont les dépenses par habitant les plus élevées de la Région, avec respectivement 1.013 euros/habitant et 1.011 euros/habitant tandis que les communes de Ganshoren et Schaerbeek présentent des dépenses par habitant en dessous de 430 euros/habitant.

Il y a évidemment une relation avec le tableau de la page 10, qui montre le rapport entre le nombre d'habitants et le nombre de fonctionnaires dans chaque commune. Cette corrélation est toutefois pondérée par la structure du personnel communal, qui peut en influencer le «coût»: ancienneté, niveau, proportion de statutaires/contractuels, statut pécuniaire.


Notons que le budget de la Ville de Bruxelles est proportionnellement plus élevé que celui des autres communes bruxelloises. Ce qui explique que le poids de ses dépenses de personnel dans les dépenses ordinaires soient parmi les plus bas, alors que ses dépenses de personnel par habitant sont parmi les plus hautes.

2.4 Dépenses de personnel en activité par ETP



Les dépenses de personnel en activité par ETP sont de 46.272 euros pour l'ensemble des 19 communes bruxelloises. Le graphique présenté ci-dessus laisse néanmoins entrevoir une situation à nouveau contrastée lorsque les dépenses de personnel par ETP sont analysées par commune avec un spectre allant de 43.061 euros/ETP pour la Ville de Bruxelles jusqu'à 55.138 euros/ETP pour la commune d'Uccle.





Type de relation de travail



3. TYPE DE RELATION DE TRAVAIL

Bien que la primauté du caractère statutaire de l'emploi local soit régulièrement rappelée, la proportion d'agents contractuels est nettement supérieure (61%) à celle des agents statutaires (39%).

Cependant, on note de grandes différences entre les communes. Ainsi, la proportion d'agents statutaires dans l'effectif de la Ville de Bruxelles est de 47%, tandis qu'il n'est que de 19% pour Koekelberg. Ceci témoigne de la singularité de la politique des ressources humaines menée par chaque commune.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la proportion importante d'agents contractuels au sein de la fonction publique communale. D'abord, il peut s'agir d'engagements en vue de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires, ou dans le cadre de projets subsidiés. L'engagement contractuel permet aussi le remplacement des agents malades ou bénéficiant d'une des mesures visant à libérer des emplois dans les pouvoirs publics, telles que la semaine volontaire de quatre jours, le départ anticipé à mi-temps ou l'interruption de carrière.

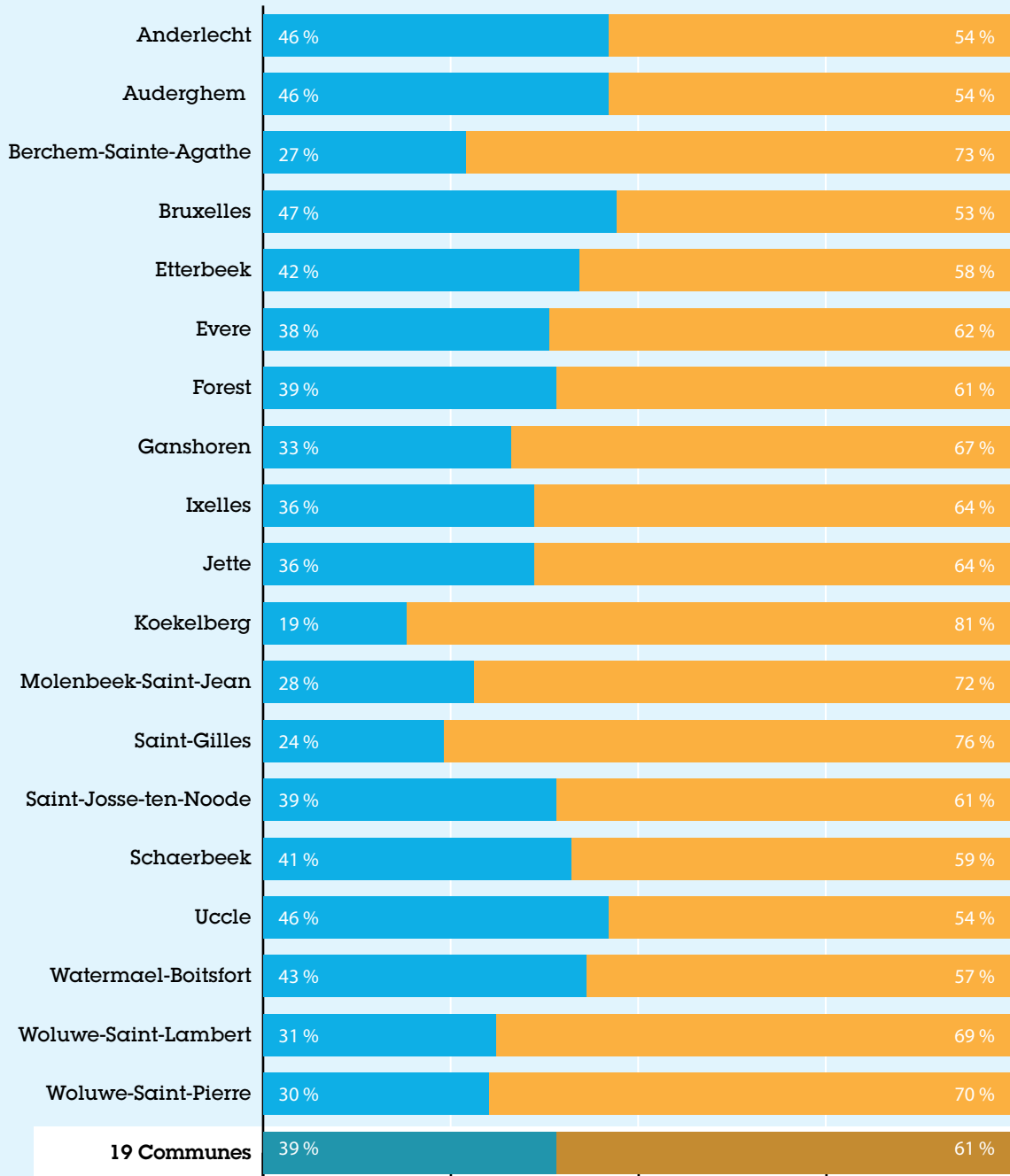
Par ailleurs, les communes engagent de nombreux agents contractuels subventionnés dans le cadre de programmes de lutte contre le chômage. Agents qu'elles ne peuvent nommer sous peine de perdre les subsides et les exonérations de cotisations sociales.

Répartition des agents par type de relation de travail

	Contractuels	Statutaires	Total	Contractuels	Statutaires
Anderlecht	693	596	1.288	54%	46%
Auderghem	189	164	353	54%	46%
Berchem-Sainte-Agathe	182	68	250	73%	27%
Bruxelles	2.221	1.969	4.190	53%	47%
Etterbeek	377	269	647	58%	42%
Evere	321	199	520	62%	38%
Forest	431	270	701	61%	39%
Ganshoren	153	74	226	67%	33%
Ixelles	886	489	1.375	64%	36%
Jette	376	216	592	64%	36%
Koekelberg	208	50	258	81%	19%
Molenbeek-Saint-Jean	779	308	1.086	72%	28%
Saint-Gilles	584	187	771	76%	24%
Saint-Josse-ten-Noode	372	233	605	61%	39%
Schaerbeek	688	482	1.170	59%	41%
Uccle	429	360	789	54%	46%
Watermael-Boitsfort	161	121	283	57%	43%
Woluwe-Saint-Lambert	497	220	717	69%	31%
Woluwe-Saint-Pierre	313	135	448	70%	30%
19 Communes	9.860	6.410	16.270	61%	39%

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

Répartition des agents par type de relation de travail



■ Statutaires
 ■ Contractuels

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel



Agents subventionnés



4. AGENTS SUBVENTIONNÉS

Une des raisons qui explique la proportion importante d'agents contractuels dans les administrations communales bruxelloises est le fait que celles-ci bénéficient de nombreuses subventions provenant d'autres niveaux de pouvoir dans des matières variées. Sur l'ensemble des 19 communes, ce ne sont pas moins de 3.109 ETP qui sont sous contrat dans le cadre d'une subvention, soit 32% des agents contractuels et 19% de l'effectif total. Ce qui constitue une proportion significative.

La principale subvention en terme de nombre d'agents recrutés est le dispositif ACS (agents contractuels subventionnés)⁸. Avec un total de 1.878 agents sous contrat ACS, cela représente près de 12% des agents communaux en Région de Bruxelles-Capitale.

Si l'on analyse ces chiffres pour chacune des communes, on observe d'importantes différences entre elles. Ainsi, la proportion de contractuels subventionnés dans l'effectif total varie de 9% à 48%. Dans certaines communes, l'apport des subventions constitue donc un élément majeur pour leur fonctionnement et la gestion de leurs ressources humaines.

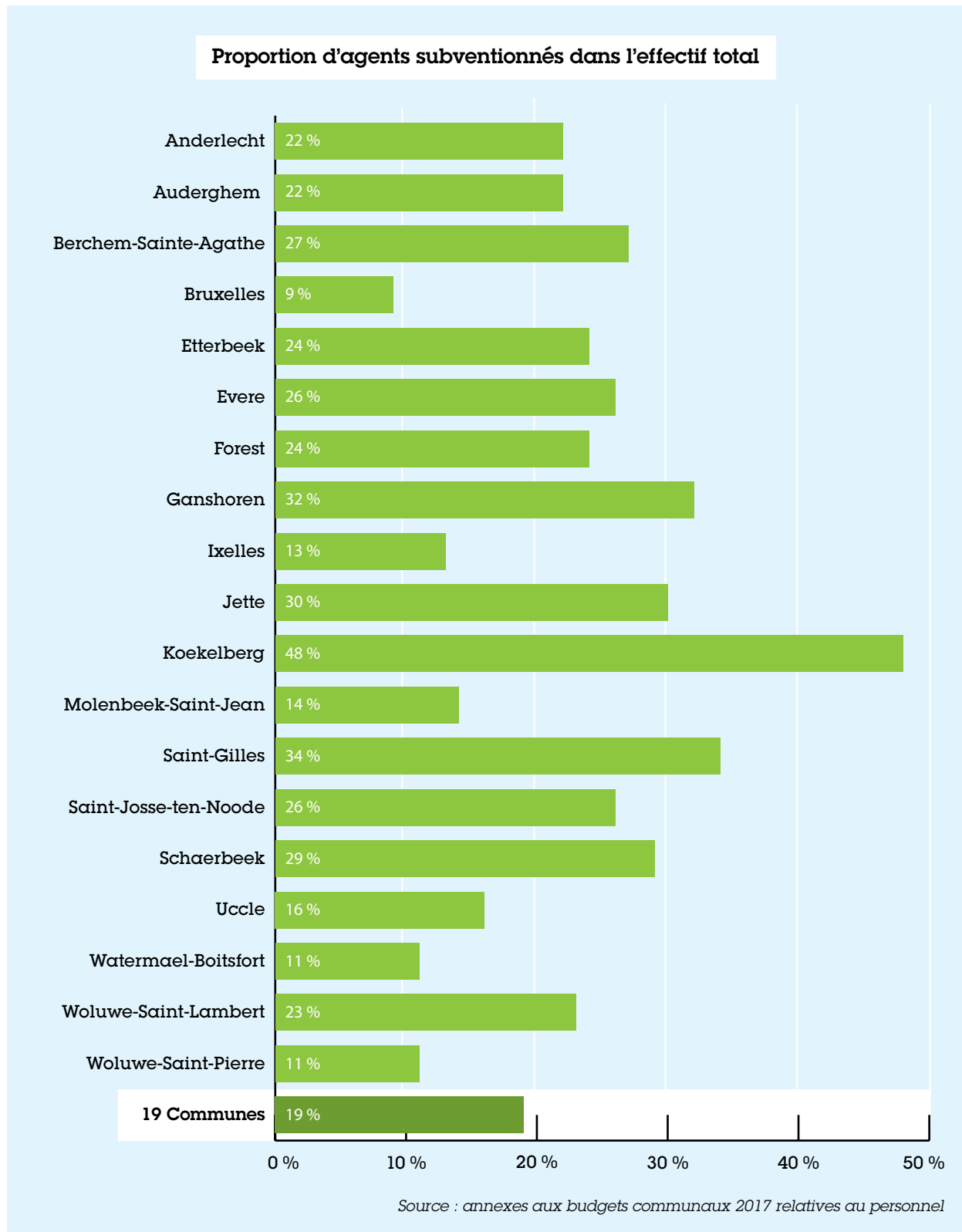
Nombre d'agents subventionnés et proportion dans l'effectif total

	Agents subventionnés	Effectif total	Agents subventionnés / effectif total
Anderlecht	282	1.288	22 %
Auderghem	79	353	22 %
Berchem-Sainte-Agathe	67	250	27 %
Bruxelles	376	4.190	9 %
Etterbeek	157	647	24 %
Evere	135	520	26 %
Forest	170	701	24 %
Ganshoren	73	226	32 %
Ixelles	178	1.375	13 %
Jette	176	592	30 %
Koekelberg	123	258	48 %
Molenbeek-Saint-Jean	157	1.086	14 %
Saint-Gilles	265	771	34 %
Saint-Josse-ten-Noode	157	605	26 %
Schaerbeek	340	1.170	29 %
Uccle	129	789	16 %
Watermael-Boitsfort	30	283	11 %
Woluwe-Saint-Lambert	164	717	23 %
Woluwe-Saint-Pierre	51	448	11 %
19 Communes	3.109	16.270	19 %

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

⁸ Le dispositif ACS (agents contractuels subventionnés) est une politique de l'emploi du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale qui permet à un employeur de toucher une prime et de bénéficier d'une exonération de cotisations patronales lorsqu'il engage, entre autres, un demandeur d'emploi inoccupé inscrit auprès d'Actiris, un chômeur complet indemnisé ou un demandeur d'emploi bénéficiaire du droit à l'intégration sociale. Les ACS sont divisés en deux types de régimes:

- les ACS loi-programme concernent notamment le secteur associatif, de l'enseignement ainsi que les administrations et les services régionaux;
- les ACS pouvoirs locaux sont destinés aux communes et CPAS.







Niveau



5. NIVEAU

5.1 Répartition des agents par niveau

La structure hiérarchique du personnel communal est basée sur les grades liés aux emplois prévus dans l'administration. Ces grades sont répartis en cinq niveaux (A-B-C-D-E) correspondant au diplôme ou certificat valant comme condition de recrutement pour ce niveau⁹.

Parmi les fonctionnaires communaux, on compte 1.841 ETP de niveau A (11 %), 1.812 ETP de niveau B (11 %), 4.365 ETP de niveau C (27 %), 3.694 ETP de niveau D (23 %) et 4.558 ETP de niveau E (28 %).

Bien que les administrations communales exercent des compétences similaires sur leurs territoires respectifs, la structure de leur personnel varie sensiblement en fonction du contexte local et de la politique de gestion de ressources humaines qui y est privilégiée. Ainsi, une fonction similaire peut être exercée par un agent d'un niveau différent selon les administrations. Ce choix relève de l'autonomie communale.

La proportion d'agents de niveaux A et B varie relativement peu d'une commune à l'autre. Elle oscille entre 7 % et 14 % pour le niveau A et entre 9 % et 16 % pour le niveau B. En revanche, on observe une plus grande variation dans les niveaux C, D et E : niveau C entre 18 % et 40 %, niveau D entre 13 % et 35 %, et niveau E entre 7 % et 38 %.

Répartition des agents par niveau

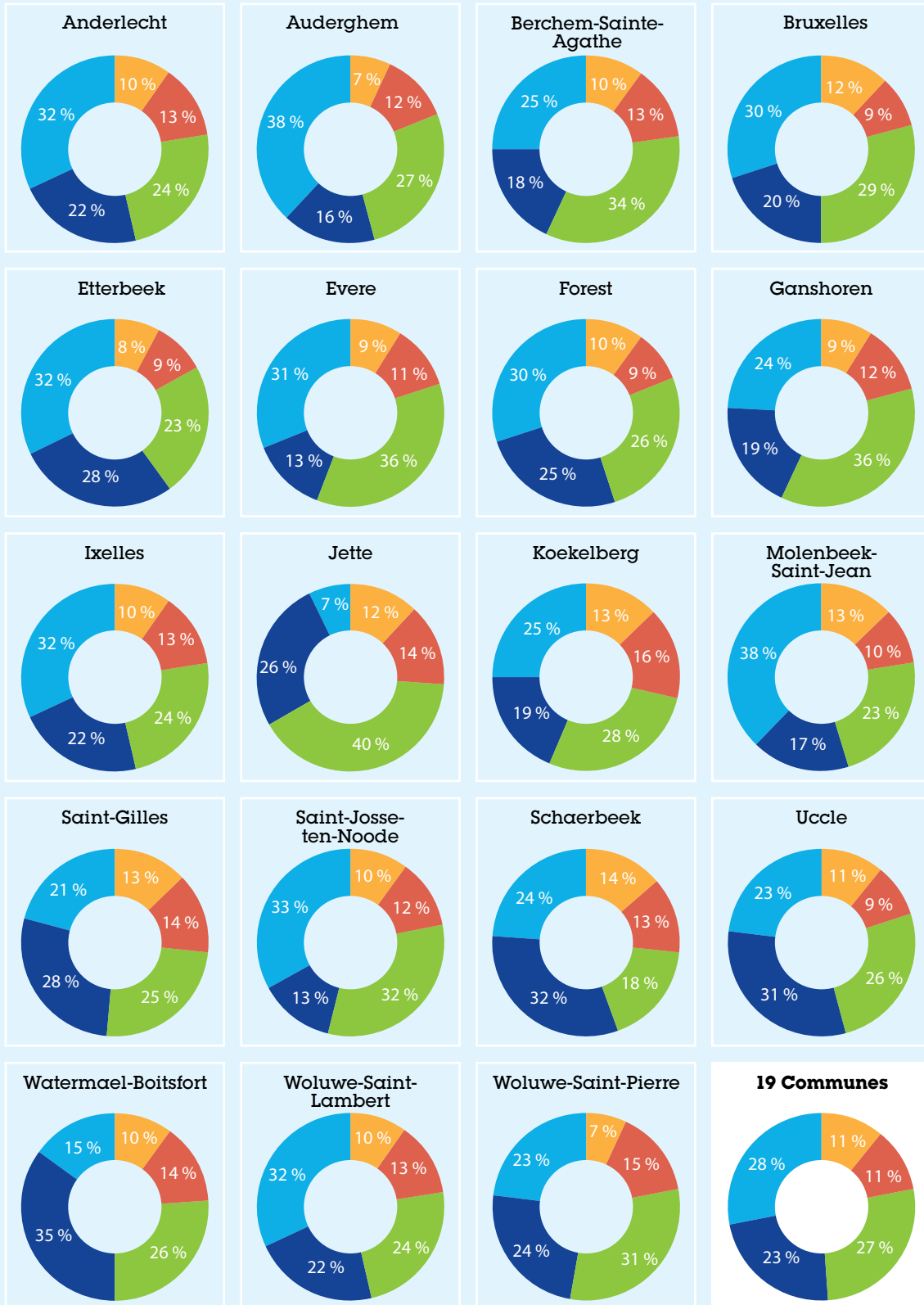
	Total	A	B	C	D	E
Anderlecht	1.288	127	162	304	283	413
Auderghem	353	24	41	97	57	134
Berchem-Sainte-Agathe	250	25	32	86	45	62
Bruxelles	4.190	503	379	1.229	841	1.237
Etterbeek	647	51	59	147	181	209
Evere	520	44	59	186	70	161
Forest	701	69	62	182	178	210
Ganshoren	226	21	27	81	43	55
Ixelles	1.375	210	179	331	315	340
Jette	592	73	85	238	152	44
Koekelberg	258	33	41	72	49	64
Molenbeek-Saint-Jean	1.086	138	109	246	185	409
Saint-Gilles	771	100	106	191	215	159
Saint-Josse-ten-Noode	605	60	72	192	81	201
Schaerbeek	1.170	160	147	209	374	279
Uccle	789	84	72	208	241	184
Watermael-Boitsfort	283	29	39	72	100	43
Woluwe-Saint-Lambert	717	56	76	156	177	252
Woluwe-Saint-Pierre	448	33	65	141	106	103
19 Communes	16.270	1.841	1.812	4.365	3.694	4.558

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

⁹ Les cinq niveaux et les diplômes ou certificats correspondants sont :

1. niveau A : un diplôme de master, un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement universitaire ou de l'enseignement supérieur assimilé ;
2. niveau B : un diplôme de bachelor, un diplôme du premier cycle de l'enseignement universitaire ou de l'enseignement supérieur assimilé ;
3. niveau C : un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou d'enseignement assimilé ;
4. niveau D : un certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré,
5. niveau E : pas d'exigence de diplôme.

Répartition des agents par niveau



■ A ■ B ■ C ■ D ■ E

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

5.2 Niveau et relation de travail

La moyenne générale d'agents statutaires dans les 19 communes est de 39%. Nous avons vu que celle-ci varie fortement entre les communes, ce qui est confirmé lorsque l'on détaille ces données en fonction des niveaux.

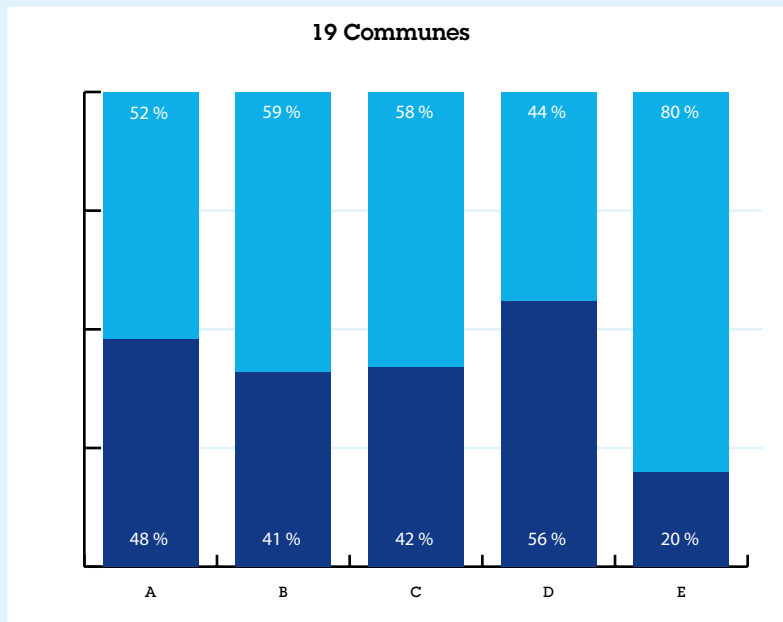
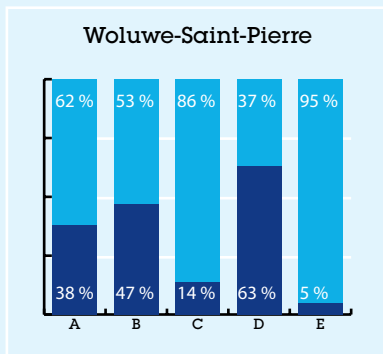
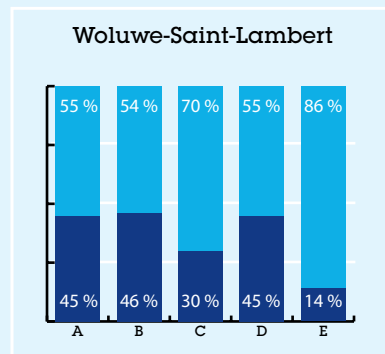
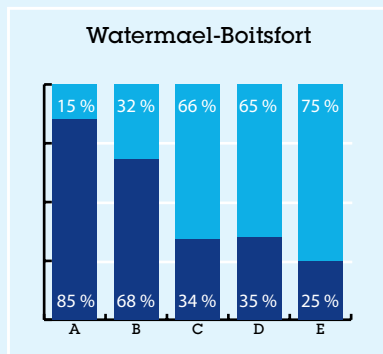
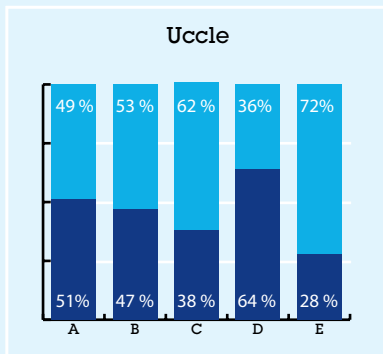
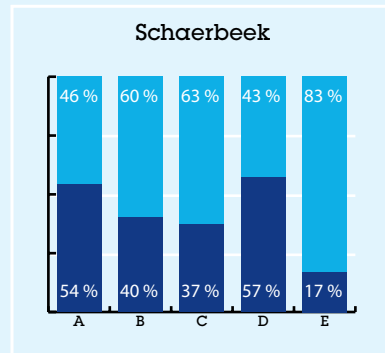
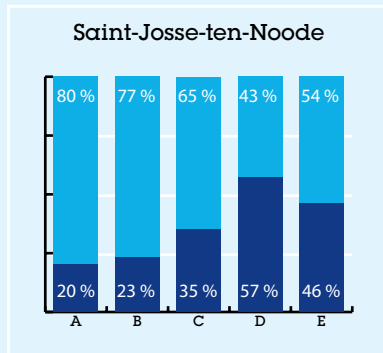
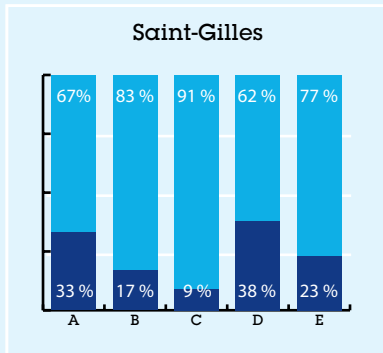
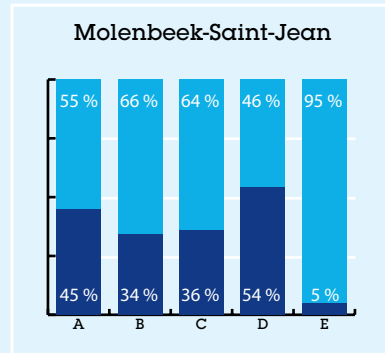
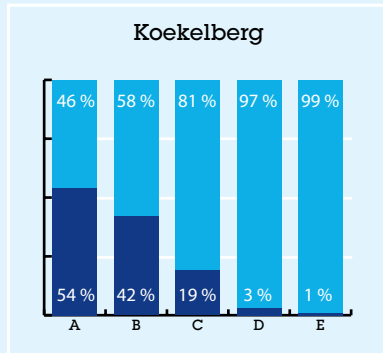
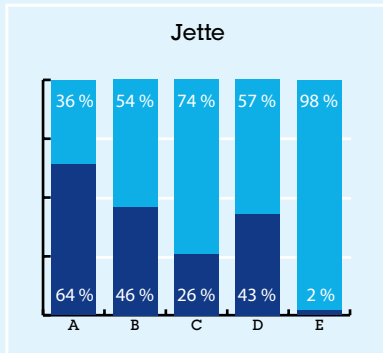
En effet, il ne se dégage pas de corrélation claire entre le niveau des agents et leur relation de travail (statutaire/contractuel). Chaque commune présente une répartition qui lui est propre.

Dans certaines communes (Koekelberg, Watermael-Boitsfort), le taux de statutarisation est clairement en lien avec le niveau des agents : plus le niveau est haut, plus le pourcentage d'agents statutaires est élevé. Mais cette tendance n'est pas observée dans les autres communes.

En revanche, on peut relever une constante pour le niveau E, dans lequel le pourcentage de statutaires (20%) est bien inférieur à celui des autres niveaux. Le contraste est d'ailleurs assez frappant avec le niveau D, qui, quant à lui, compte la plus haute proportion d'agents statutaires (56%).

Répartition des agents par niveau et type de relation de travail





■ Statutaires ■ Contractuels

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel





Genre



6. GENRE¹⁰

6.1 Répartition des agents en fonction du genre

La proportion de femmes (54%) est légèrement supérieure à celle des hommes (46%) parmi les agents des 19 communes. Seules 3 communes se situent sous les 50% d'agents féminins, il s'agit d'Etterbeek, Koekelberg et Schaerbeek. Concernant la proportion d'hommes, on peut voir que 2 communes en emploient moins de 40%, il s'agit de Berchem-Sainte-Agathe et Evere.

Nous approfondirons plus loin l'analyse du genre dans le personnel communal, et nous l'étudierons en relation avec le niveau et la relation de travail des agents.

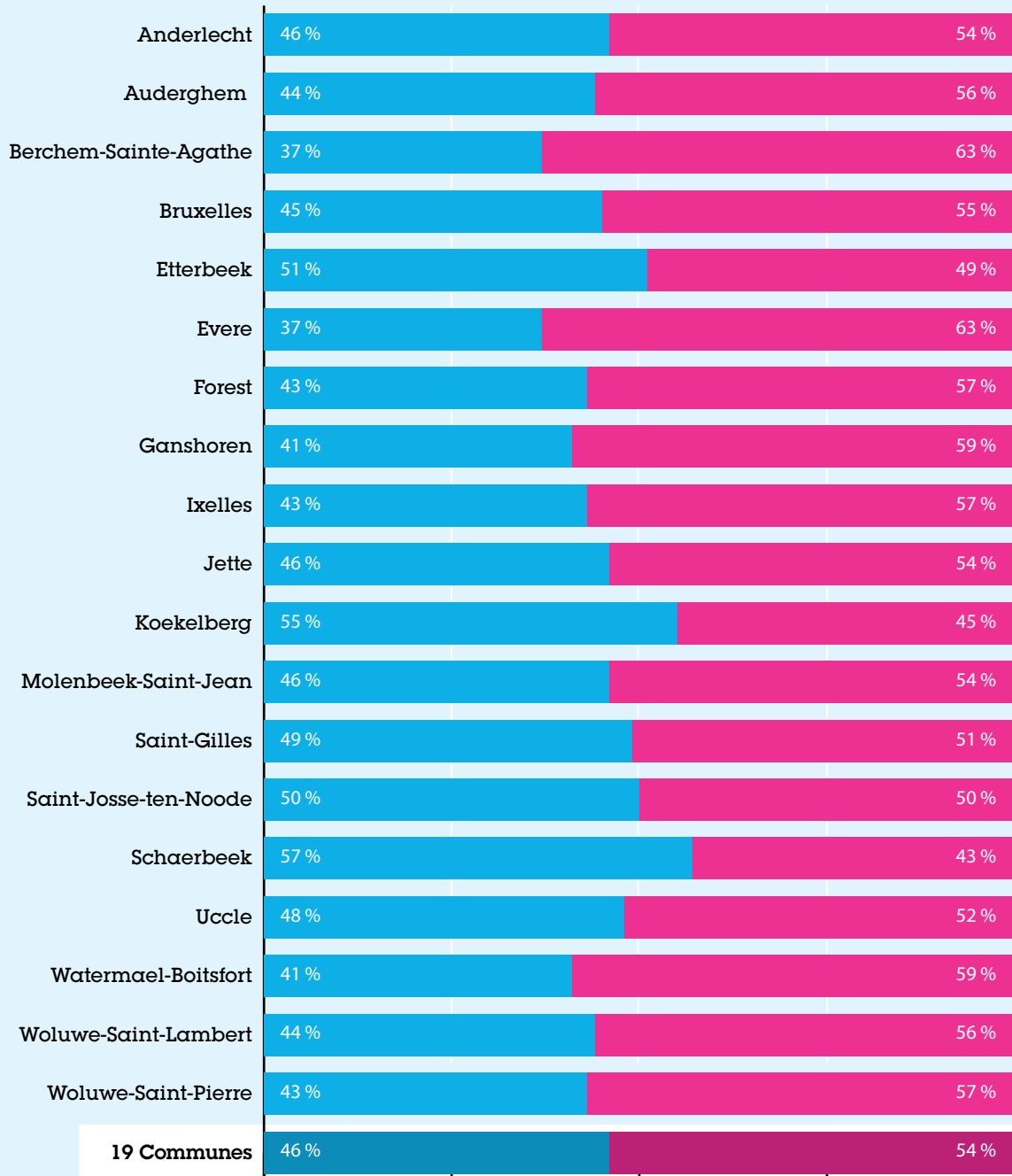
Répartition des agents en fonction du genre

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Anderlecht	597	691	1.288	46 %	54 %
Auderghem	178	224	402	44 %	56 %
Berchem-Sainte-Agathe	91	158	249	37 %	63 %
Bruxelles	1.899	2.291	4.190	45 %	55 %
Etterbeek	329	318	647	51 %	49 %
Evere	220	371	591	37 %	63 %
Forest	294	390	684	43 %	57 %
Ganshoren	91	129	220	41 %	59 %
Ixelles	647	858	1.505	43 %	57 %
Jette	271	321	592	46 %	54 %
Koekelberg	141	118	258	55 %	45 %
Molenbeek-Saint-Jean	500	586	1.086	46 %	54 %
Saint-Gilles	377	394	771	49 %	51 %
Saint-Josse-ten-Noode	305	300	605	50 %	50 %
Schaerbeek	672	498	1.170	57 %	43 %
Uccle	392	419	811	48 %	52 %
Watermael-Boitsfort	117	165	282	41 %	59 %
Woluwe-Saint-Lambert	314	402	717	44 %	56 %
Woluwe-Saint-Pierre	191	256	448	43 %	57 %
19 Communes	7.628	8.888	16.516	46 %	54 %

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

¹⁰ Les circulaires budgétaires précisent que les données relatives au personnel transmises par les communes doivent être exprimées en « équivalent temps plein » (ETP). Toutefois quelques communes ont communiqué certaines données en « unité », notamment lorsqu'il s'agit du genre ou du domicile. Ceci explique les très légères différences observables en comparaison avec les tableaux relatifs aux effectifs.

Répartition des agents en fonction du genre



■ Hommes ■ Femmes

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

6.2 Genre et relation de travail

Nous avons vu que la fonction publique communale comporte une certaine parité de genre en ce qui concerne le nombre d'agents.

Toutefois, des différences entre femmes et hommes apparaissent lorsque l'on croise la dimension de genre avec d'autres données, telles que le type de relation de travail (statutaire/contractuel) et le niveau des emplois occupés.

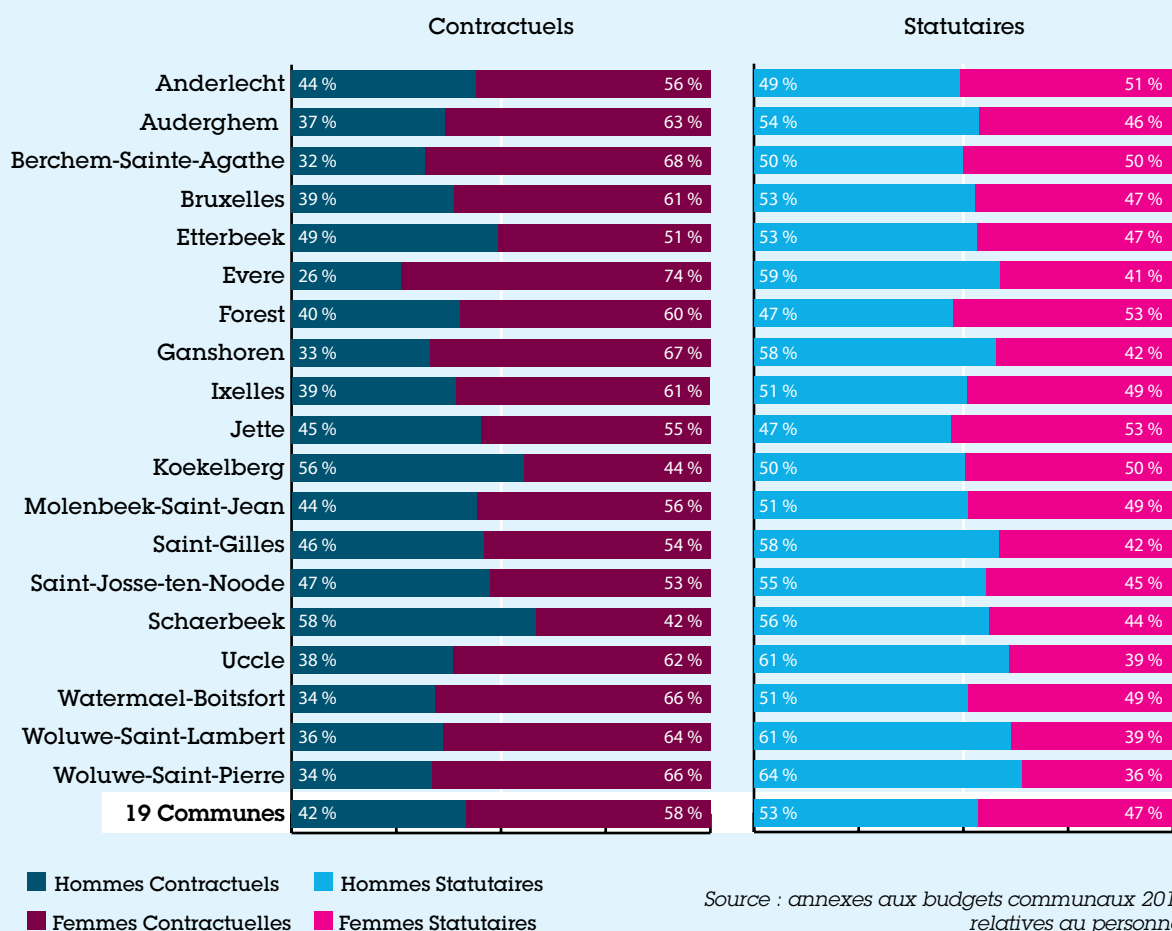
Ainsi, on constate que les femmes sont surreprésentées parmi les agents contractuels (58%), alors que les hommes sont légèrement majoritaires dans le groupe des agents statutaires (53%). Cette tendance générale ne peut pas être facilement expliquée, et synthétise des situations locales fort différentes.

Les graphiques par commune permettent d'obtenir une bonne visualisation de la composition des administrations communales en ce qui concerne le genre et la relation de travail (statutaire/contractuel).

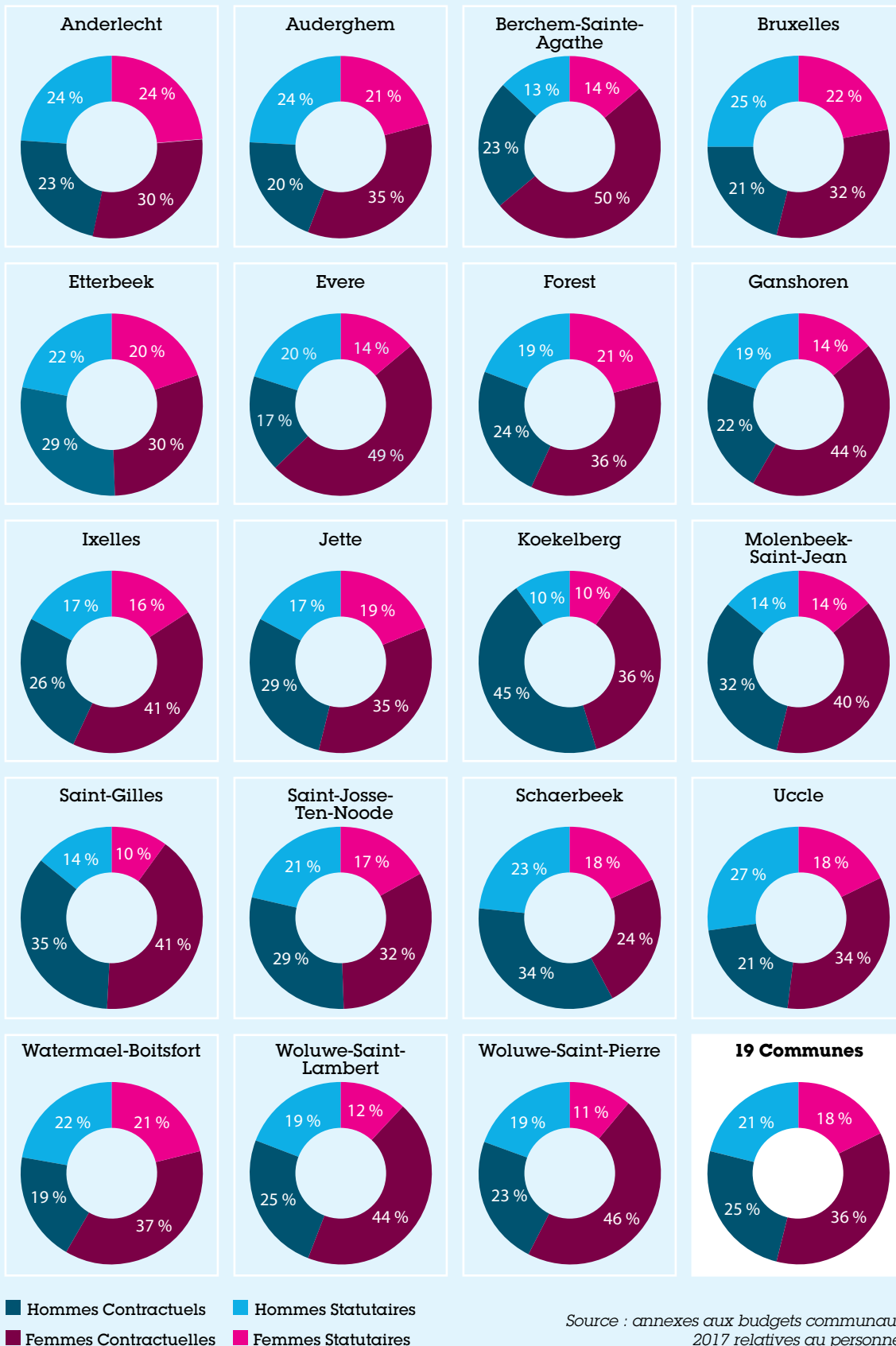
On peut observer que les « femmes contractuelles » constituent le groupe principal (36%), tandis que les « femmes statutaires » sont les moins représentées (18%). Dans certaines communes, la proportion de femmes contractuelles atteint ou avoisine les 50%. D'autres, présentent un plus grand équilibre entre les catégories.

Au-delà de cette tendance lourde, l'analyse du graphique permet à nouveau de souligner la singularité de chacune des administrations communales.

Répartition des agents contractuels et statutaires en fonction du genre



Répartition des agents en fonction du genre et de la relation de travail



Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

6.3 Genre et niveau

Les graphiques suivants montrent une tendance générale très marquée dans la proportion femmes/hommes observable dans les différents niveaux. C'est d'autant plus remarquable que cette tendance se retrouve de manière analogue dans toutes les communes bruxelloises.

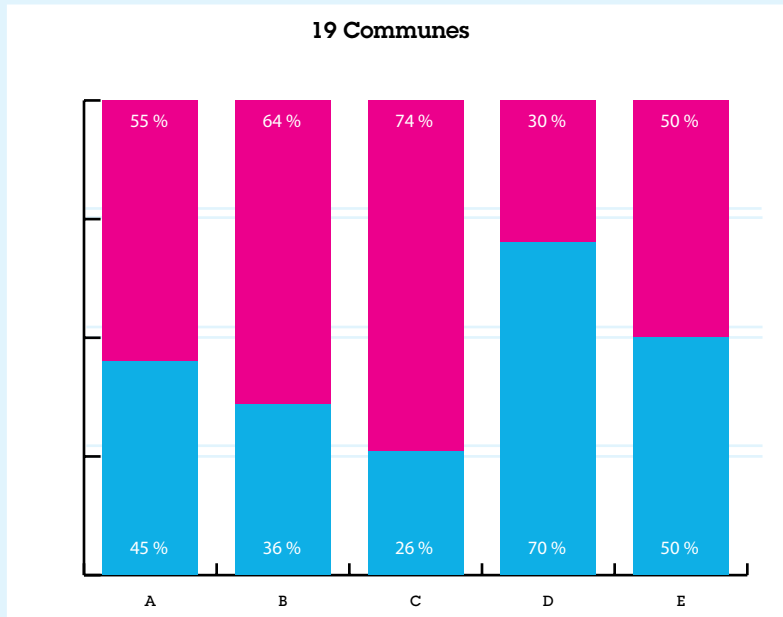
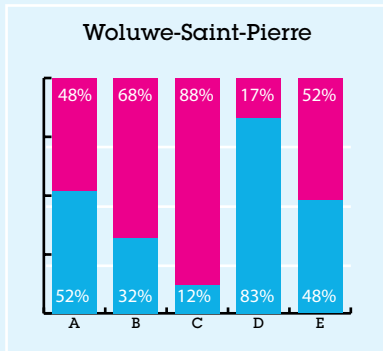
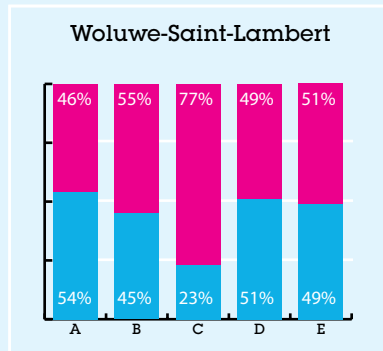
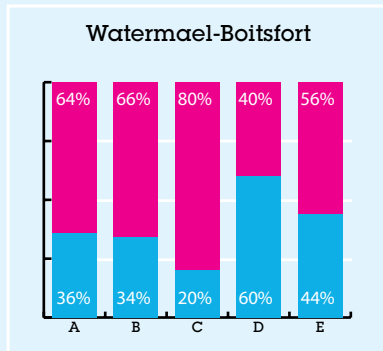
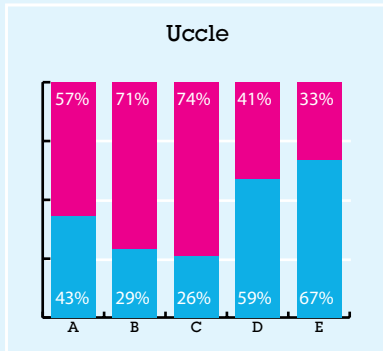
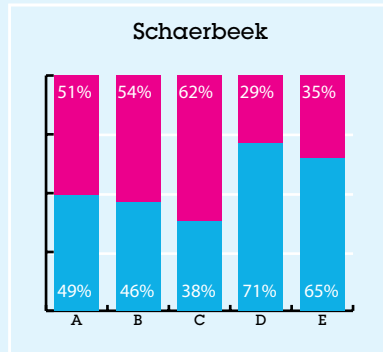
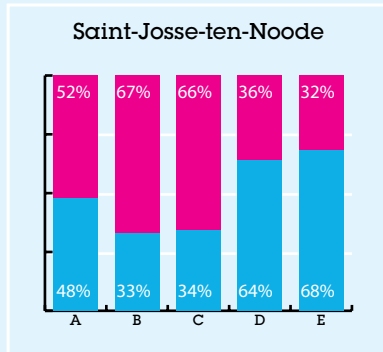
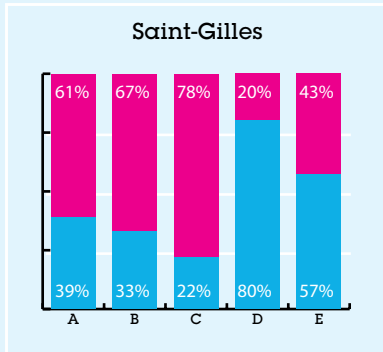
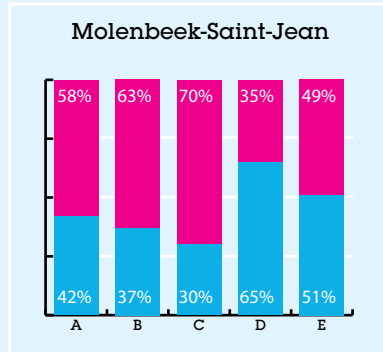
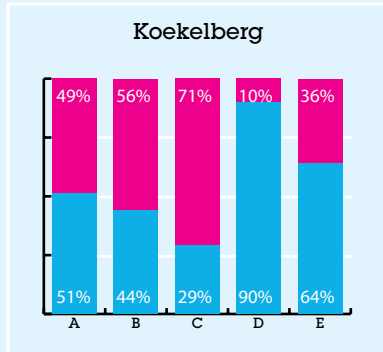
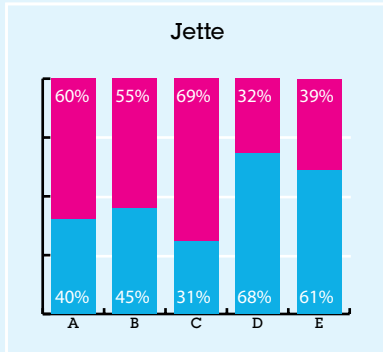
Ainsi, les hommes sont largement surreprésentés dans le niveau D (70%), alors que les femmes le sont encore d'avantage dans le niveau C (74%).

Une hypothèse que l'on peut avancer est que les emplois d'ouvriers chargés de la voirie et de la propreté publique sont généralement reliés au niveau D, et majoritairement occupés par des hommes. Tandis que les emplois de puéricultrices sont presque tous occupés par des femmes, et principalement reliés au niveau C.

Par ailleurs, les femmes sont également majoritaires dans le niveau B, tandis que c'est une situation de relative parité qui prévaut dans les niveaux A et E.

Répartition des agents en fonction du genre et du niveau





■ Femmes ■ Hommes

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

6.4 Genre et haute hiérarchie

Dans le graphique précédent, nous avons pu constater qu'il existe une certaine parité de genre au sein du niveau A, qui est le niveau le plus élevé dans la hiérarchie (55% de femmes).

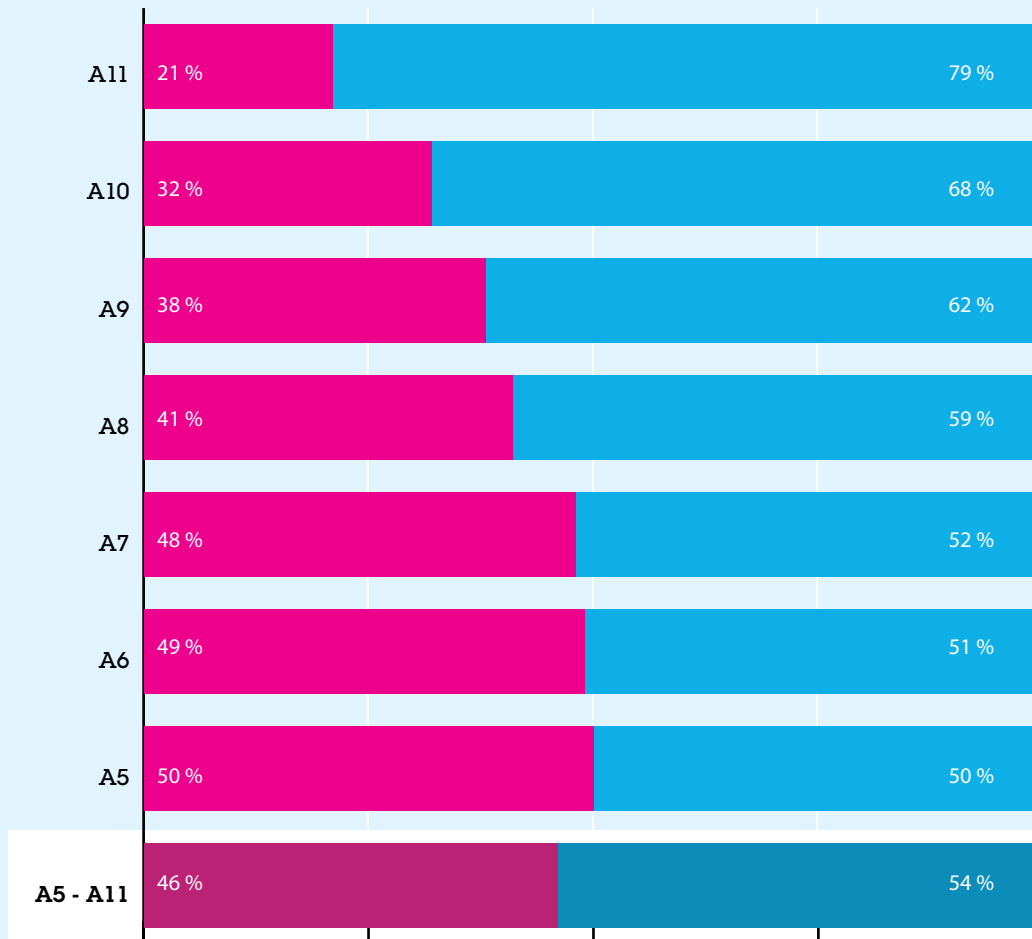
Cependant, il convient d'affiner l'analyse en détaillant la situation au sein de la haute hiérarchie des administrations communales (grades A5 à A11). Le graphique montre de manière frappante que la proportion de femmes diminue continuellement à mesure que l'on s'approche du sommet de la hiérarchie, passant de 50% dans le grade A5 à 21% pour les secrétaires communaux (grade A11).

Répartition par genre des agents à partir du grade A5

Grade	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A11	4	15	19	21 %	79 %
A10	7	15	22	32 %	68 %
A9	5	8	13	38 %	62 %
A8	11	15	25	41 %	59 %
A7	39	42	81	48 %	52 %
A6	59	62	122	49 %	51 %
A5	56	56	112	50 %	50 %
A5 - A11	181	213	394	46 %	54 %

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

Répartition par genre des agents à partir du grade A5



■ Femmes

■ Hommes

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel





Domicile



7. DOMICILE¹¹

7.1 Répartition des agents en fonction de leur domicile

Les données transmises par les communes permettent de savoir si le domicile des agents se situe à l'intérieur ou en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, sans autre précision.

En moyenne, 69% des agents communaux résident au sein de la Région de Bruxelles-Capitale. La proportion de « Bruxellois » est assez homogène dans toutes les communes. Seules 3 communes comptent moins de deux tiers d'agents qui habitent la Région de Bruxelles-Capitale, il s'agit d'Anderlecht (62%), Uccle (55%) et Woluwe-Saint-Pierre (62%).

La proportion importante de Bruxellois dans la fonction publique communale montre qu'il s'agit d'emplois de proximité, pour lesquels la connaissance du terrain est un atout. Un autre facteur explicatif est que le fait d'avoir son domicile en Région de Bruxelles-Capitale est une condition pour être engagé dans le cadre de certains emplois subventionnés. Par exemple, le statut ACS est réservé aux habitants de la Région de Bruxelles-Capitale. Dès lors que 12% des agents en moyenne sont sous le statut ACS, il est normal que cela se répercute dans la proportion de Bruxellois au sein des 19 administrations communales.

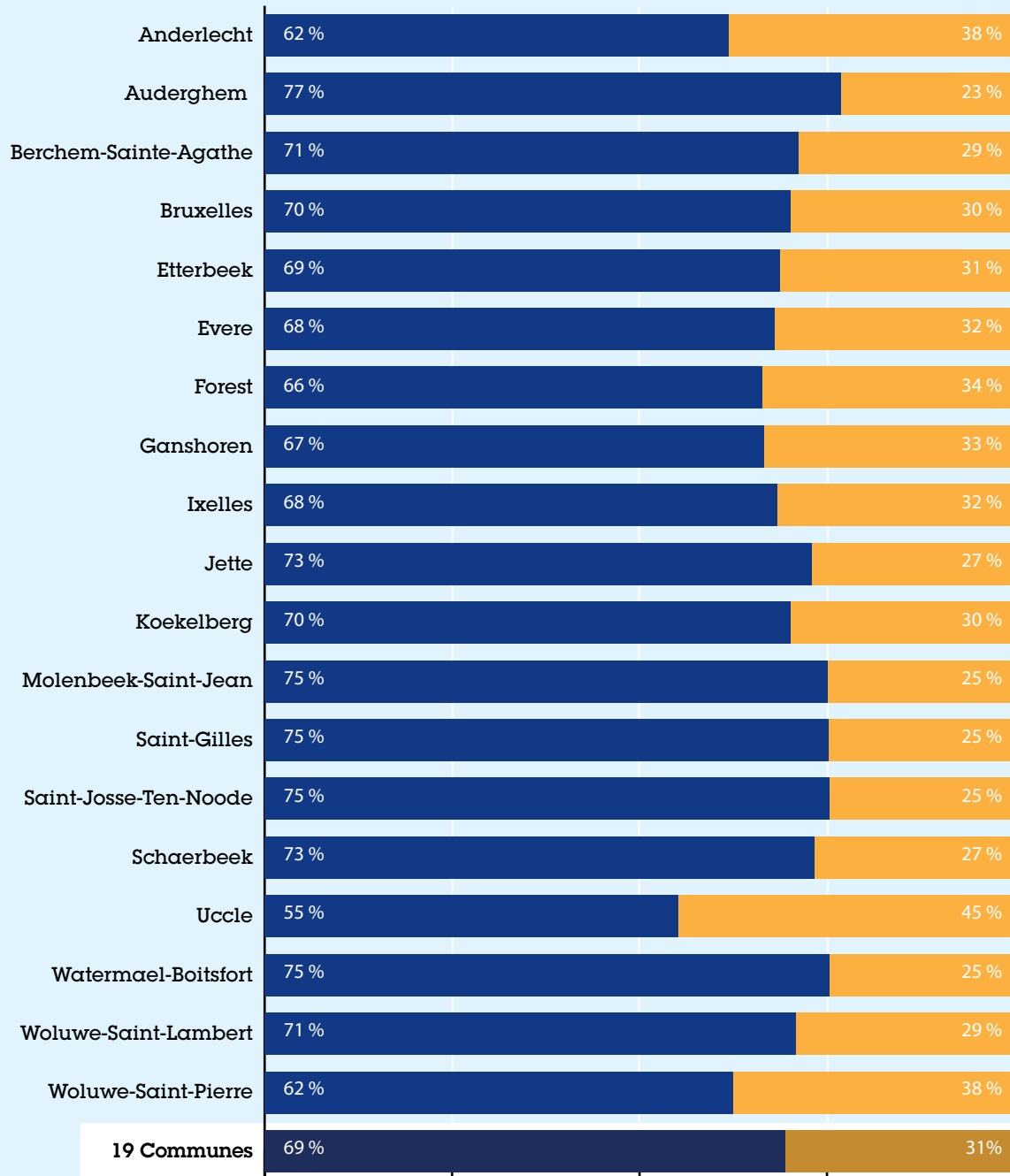
Répartition des agents en fonction de leur domicile

	Région de Bruxelles-Capitale	Hors Région de Bruxelles-Capitale	Total	Région de Bruxelles-Capitale %	Hors Région de Bruxelles-Capitale %
Anderlecht	802	496	1.298	62 %	38 %
Auderghem	309	93	402	77 %	23 %
Berchem-Sainte-Agathe	178	72	250	71 %	29 %
Bruxelles	2.936	1.254	4.190	70 %	30 %
Etterbeek	444	202	647	69 %	31 %
Evere	402	189	591	68 %	32 %
Forest	449	228	677	66 %	34 %
Ganshoren	146	73	219	67 %	33 %
Ixelles	1.029	476	1.505	68 %	32 %
Jette	432	160	592	73 %	27 %
Koekelberg	181	77	258	70 %	30 %
Molenbeek-Saint-Jean	816	271	1.086	75 %	25 %
Saint-Gilles	580	191	771	75 %	25 %
Saint-Josse-ten-Noode	456	149	605	75 %	25 %
Schaerbeek	858	313	1.170	73 %	27 %
Uccle	447	364	811	55 %	45 %
Watermael-Boitsfort	211	69	281	75 %	25 %
Woluwe-Saint-Lambert	507	210	717	71 %	29 %
Woluwe-Saint-Pierre	280	168	448	62 %	38 %
19 Communes	11.463	5.055	16.518	69 %	31 %

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

¹¹ Les circulaires budgétaires précisent que les données relatives au personnel transmises par les communes doivent être exprimées en « équivalent temps plein » (ETP). Toutefois quelques communes ont communiqué certaines données en « unité », notamment lorsqu'il s'agit du genre ou du domicile. Ceci explique les très légères différences observables en comparaison avec les tableaux relatifs aux effectifs.

Répartition des agents en fonction de leur domicile



■ Résident RBC ■ Résident hors RBC

Source : annexes aux budgets communaux
2017 relatives au personnel

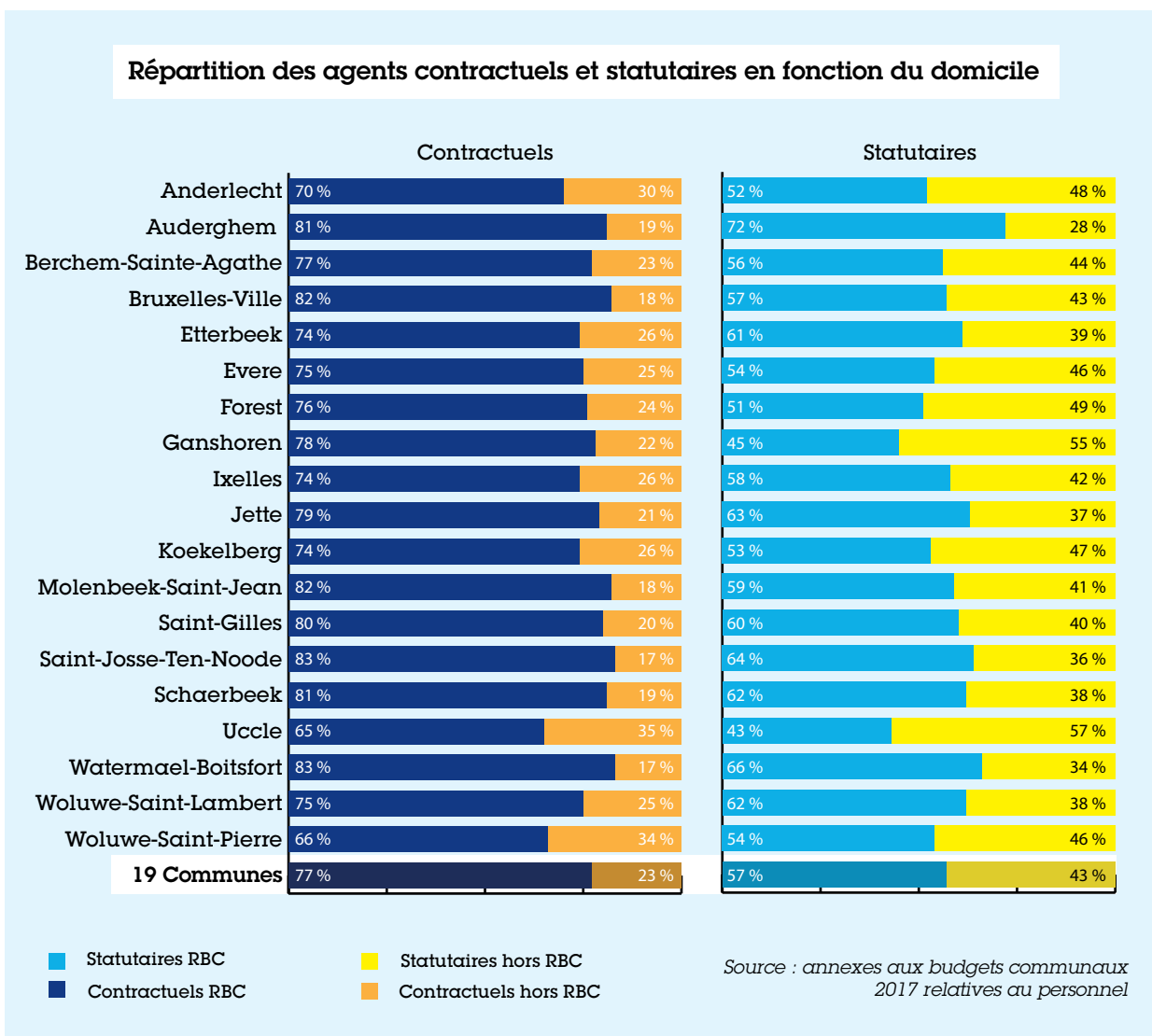
7.2 Domicile et relation de travail

Lorsque l'on croise les données relatives au domicile avec celles sur la relation de travail (statutaire/contractuel), on observe des différences notables. En moyenne, 77 % des agents contractuels sont domiciliés à Bruxelles, alors que ce pourcentage descend à 57 % pour les agents statutaires.

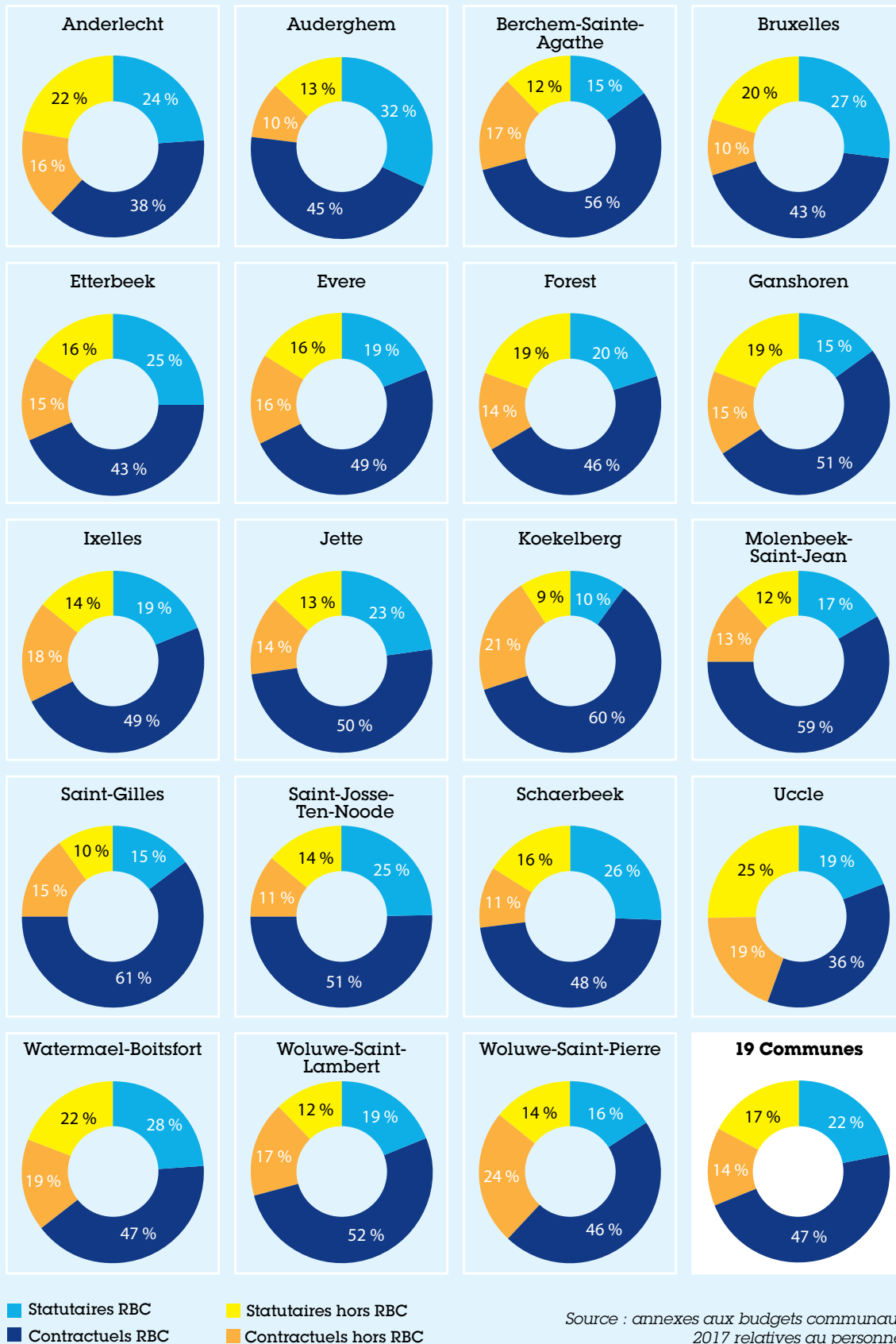
Cette différence procède de la conjonction de plusieurs facteurs. On peut constater que les emplois les moins qualifiés (niveau E) sont principalement occupés par des Bruxellois (81%) et majoritairement via un contrat de travail (80%). Ceci résultant, d'une part, du fait que certains emplois contractuels subventionnés sont réservés aux Bruxellois et, d'autre part, que cette main-d'œuvre peu qualifiée est largement disponible sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Les graphiques par commune permettent d'obtenir une bonne visualisation de la composition des administrations communales, en ce qui concerne le domicile des agents et la relation de travail (statutaire/contractuel).

On peut rapidement constater que le groupe principal que l'on retrouve dans toutes les communes est celui des «contractuels bruxellois», avec une moyenne générale de près de la moitié des effectifs (47%). Au-delà des spécificités de chacune des administrations, il s'agit là d'un dénominateur commun qui souligne l'importance de la fonction publique communale pour le marché local de l'emploi.



Répartition des agents en fonction du domicile et de la relation de travail

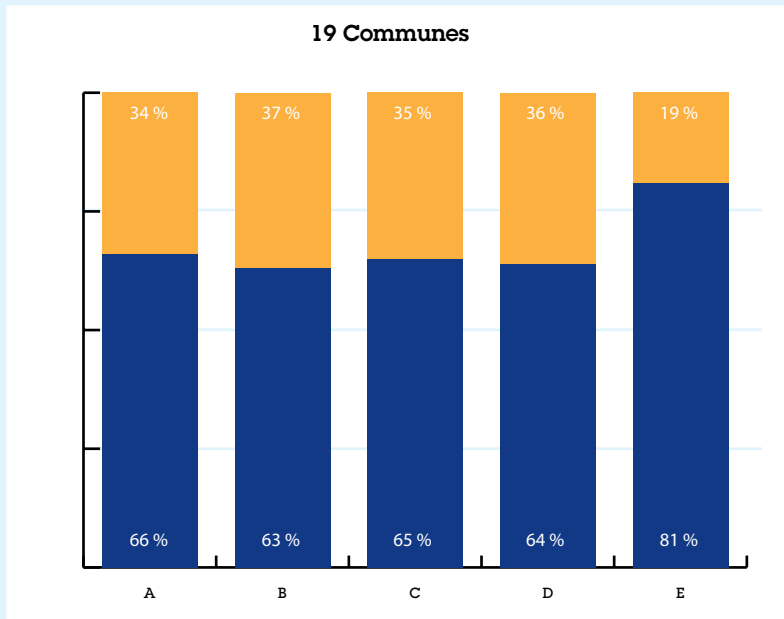
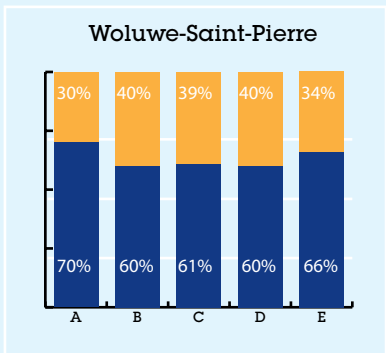
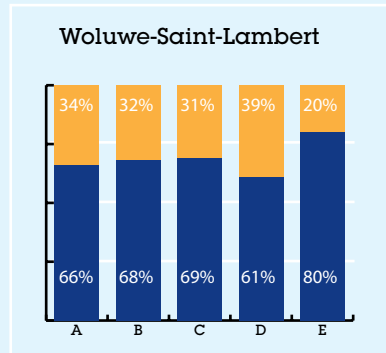
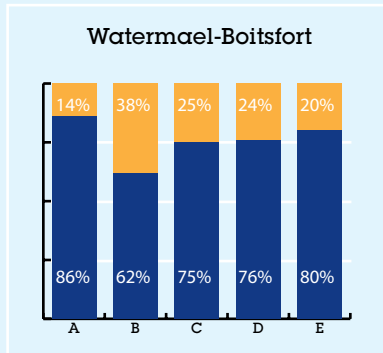
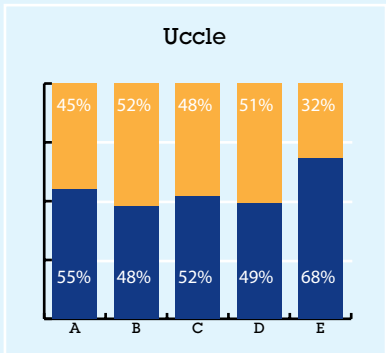
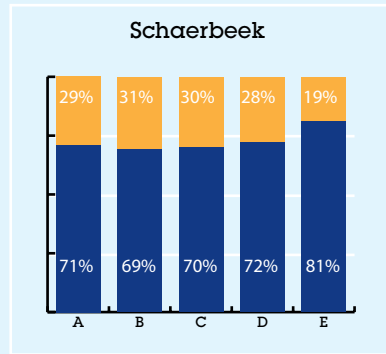
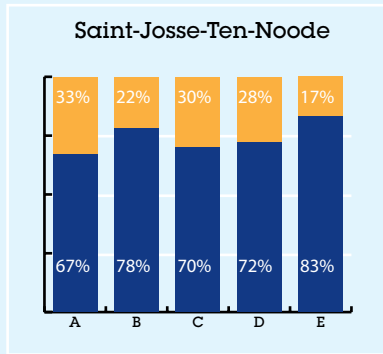
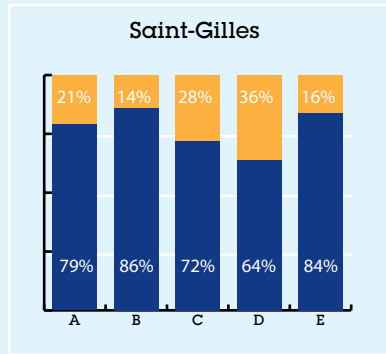
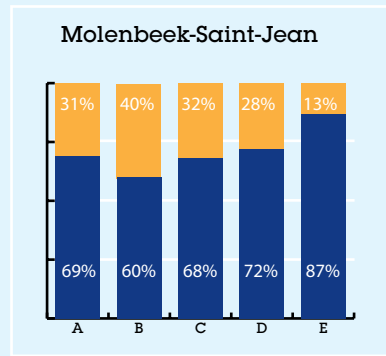
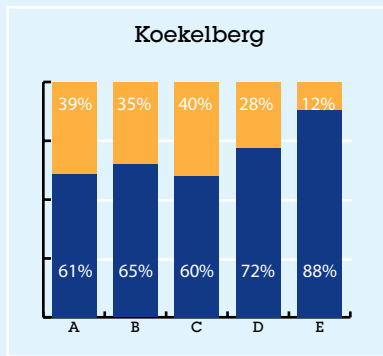
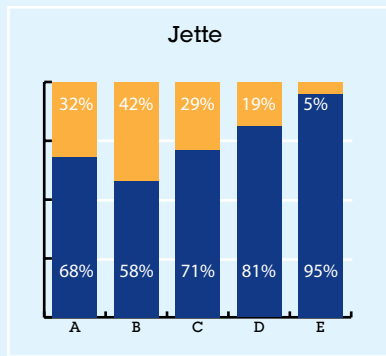


7.3 Domicile et niveau

Ce graphique montre une répartition homogène entre Bruxellois et non-Bruxellois dans tous les niveaux, à l'exception du niveau E dans lequel les Bruxellois sont surreprésentés pour les raisons évoquées ci-avant.

Répartition des agents en fonction du domicile et du niveau





■ Résident RBC ■ Résident hors RBC

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
1. EFFECTIF	6
1.1 Effectif total par commune	8
1.2 Agents et population	10
2. DÉPENSES DE PERSONNEL	12
2.1 Répartition des dépenses communales.....	14
2.2 Poids des dépenses de personnel par commune	15
2.3 Dépenses de personnel en activité par habitant	16
2.4 Dépenses de personnel en activité par ETP	17
3. TYPE DE RELATION DE TRAVAIL	18
4. AGENTS SUBVENTIONNÉS	22
5. NIVEAU	26
5.1 Répartition des agents par niveau.....	28
5.2 Niveau et relation de travail	30
6. GENRE	32
6.1 Répartition des agents en fonction du genre	34
6.2 Genre et relation de travail.....	36
6.3 Genre et niveau	38
6.4 Genre et haute hiérarchie	40
7. DOMICILE	42
7.1 Répartition des agents en fonction de leur domicile	44
7.2 Domicile et relation de travail	46
7.3 Domicile et niveau.....	48

Titre de l'ouvrage

Focus n°2 – Bruxelles Pouvoirs locaux

Rédaction :

Bruxelles Pouvoirs locaux :
Direction du Personnel local
Direction des Finances locales

Mise en page :

Direction Communication - Bruxelles Coordination régionale

Couverture :

Direction Communication - Bruxelles Coordination régionale

Traduction :

Cellule Traduction - Bruxelles Coordination régionale

Éditeur responsable :

Rochdi Khabazi, Directeur général de Bruxelles Pouvoirs locaux,
Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles

Contact :

Bruxelles Pouvoirs locaux
Bld du Jardin Botanique 20
1035 Bruxelles
pouvoirs-locaux@sprb.brussels
www.pouvoirs-locaux.brussels

Cet ouvrage a été imprimé sur papier Balance silk
Format fermé 210 x 297
Achévé d'imprimer à Bruxelles, 2018

Dépôt légal : D2018/11.404/3
© 2018 SPRB – Bruxelles Pouvoirs locaux - Tous droits réservés

02
03 - 2018

FOCUS



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Boulevard du Jardin Botanique 20 • 1035 Bruxelles
T +32 (0)2 204 21 11 • F +32 (0)2 800 38 00

pouvoirs-locaux@sprb.brussels
www.pouvoirs-locaux.brussels

