

LE PERSONNEL DES COMMUNES ET CPAS BRUXELLOIS

DONNÉES CHIFFRÉES







Introduction



INTRODUCTION

Ce *Focus* n° 5 de Bruxelles Pouvoirs locaux présente des données chiffrées relatives au personnel des communes et centres publics d'action sociale (CPAS) bruxellois. L'objectif est de dresser le « portrait » de la fonction publique locale bruxelloise dans son ensemble, de dégager les principales tendances et de souligner les particularités de ces administrations, ainsi que leurs ressemblances.

Par rapport au *Focus* n° 2 relatif au personnel communal¹, publié en mars 2018, le présent rapport a été enrichi de données supplémentaires. Tout d'abord, il contient désormais également des données sur le personnel des CPAS, dont les caractéristiques seront mises en évidence. Par ailleurs, ce *Focus* n° 5 comprend des chiffres relatifs à la pyramide des âges des agents locaux, qui sont riches d'enseignement dans le cadre de la problématique des pensions, et des données relatives à l'emploi des personnes handicapées dans les administrations communales.

Les données présentées dans ce document proviennent principalement des communes et CPAS, *via* les comptes 2018 et les annexes aux budgets 2019, ainsi que de l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Elles concernent les effectifs et les dépenses de personnel. Les effectifs du personnel sont également ventilés en fonction des critères suivants: la relation de travail (statutaire/contractuel), le niveau et le grade, le genre, le domicile et l'âge. Cette ventilation permet de réaliser des tableaux croisés et d'examiner les relations entre ces différentes données.

Les chiffres relatifs aux effectifs du personnel des communes et CPAS présentent la situation au 30 juin 2018, et sont exprimés en « équivalent temps plein » (ETP)². Pour les communes, ils comprennent uniquement les agents communaux, à l'exception des enseignants subventionnés³. Pour les CPAS, ils comprennent seulement les agents des CPAS, à l'exception des personnes sous contrat « Article 60 »⁴. Les effectifs des zones de police, des intercommunales et des ASBL communales⁵ ne sont pas non plus repris.

Les données compilées dans ce *Focus* n° 5 permettent de dégager des tendances générales pour les communes, pour les CPAS, ou pour l'ensemble de ces administrations locales. Toutefois, des singularités propres à chaque pouvoir local apparaissent également, ce qui est légitime dans la mesure où la gestion du personnel relève de leurs compétences propres.

En effet, en vertu du principe de l'autonomie communale, les communes bénéficient d'une importante marge 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. Pour les CPAS, la loi organique attribue cette compétence au conseil de l'action sociale, sous réserve que le personnel bénéficie des mêmes statuts administratif et pécuniaire que le personnel de la commune. 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.

Plus récemment, le gouvernement bruxellois a adopté une série d'arrêtés relatifs au personnel communal en vue de fixer des dispositions générales en matière de statut pécuniaire et d'échelles de traitement, d'évaluation des grades légaux, de formation, de structure du personnel (niveaux, rangs, grades), d'évaluation et, enfin, de recrutement, de promotion et de mobilité interne⁶. Cette série d'arrêtés a représenté 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 *benchmarking* et d'autoévaluation. Le présent rapport se veut une contribution à cette démarche.



¹ Disponible sur <http://pouvoirs-locaux.brussels/documentation>.

² 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.

³ Enseignants dont le traitement est intégralement pris en charge par la Communauté française ou par la Vlaamse Gemeenschap.

⁴ La mise à l'emploi conformément à l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 est une forme d'aide sociale permettant au CPAS de procurer un emploi à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail, et a pour objectif de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail.

⁵ 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. Il y a actuellement 128 ASBL communales recensées dans les communes bruxelloises, qui remplissent au moins une des conditions définies dans l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

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.

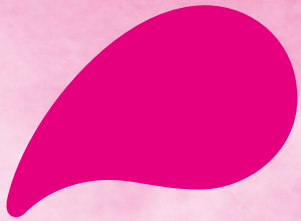
- Arrêté du 4 mai 2017 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales en matière d'évaluation du personnel communal.

- 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.





Messages clés



MESSAGES CLÉS

- La taille des administrations des communes et CPAS bruxellois varie fortement. Les administrations de la ville et du CPAS de Bruxelles comptent beaucoup plus de membres du personnel que les autres communes et CPAS.
- Le ratio entre le nombre d'habitants et le nombre de fonctionnaires communaux peut varier fortement d'une commune à l'autre. En effet, la taille des administrations communales ne dépend pas que du nombre d'habitants au sein de la commune.
- Les dépenses de personnel sont le poste de dépenses courantes le plus important au niveau des communes, et le deuxième plus important dans les CPAS, juste derrière le versement des aides sociales.
- 62% des fonctionnaires communaux et 76% des fonctionnaires de CPAS sont des agents contractuels. Les agents statutaires sont minoritaires.
- Entre 2011 et 2018, la proportion d'agents statutaires dans les effectifs des communes ne cesse de diminuer.
- Une proportion significative d'agents est sous contrat dans le cadre d'une subvention: 19% dans les communes et 21% dans les CPAS.
- La répartition des agents au sein des niveaux (A, B, C, D et E) est différente dans les communes et les CPAS, et varie dans chaque administration.
- Dans les CPAS, plus d'un tiers des agents sont de niveau B, notamment les assistants sociaux et les infirmiers, dont les métiers sont au cœur de leurs missions.
- Entre 2011 et 2018, dans les communes, on peut observer une augmentation de la proportion d'agents de niveaux A, B et C, et une diminution de la part d'agents de niveaux D et E. Il y a donc une élévation du niveau de qualification moyen des agents communaux.
- La proportion d'agents statutaires et contractuels varie selon le niveau.
- Dans les communes, il y a un contraste entre le niveau E, qui compte le moins d'agents statutaires, et le niveau D, qui en compte le plus.
- Dans les CPAS, ce contraste existe entre le niveau B, très majoritairement contractuel, et le niveau A, à 50% statutaire.
- Les femmes sont majoritaires dans les administrations des communes et CPAS. Elles représentent 55% des agents communaux, et 71% des agents des CPAS.
- Les femmes sont plus nombreuses parmi les contractuels, tandis que les hommes sont proportionnellement davantage représentés chez les statutaires.
- La proportion de femmes diminue continuellement à mesure que l'on s'approche du sommet de la hiérarchie.
- La part de fonctionnaires locaux qui résident au sein de la Région de Bruxelles-Capitale est de 69% dans les communes, et de 61% dans les CPAS. La proportion de Bruxellois est plus grande chez les contractuels que chez les statutaires.
- Les agents statutaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels. La pyramide des âges des statutaires est « inversée », ce qui constitue un problème important pour le financement du système de pension du personnel nommé des pouvoirs locaux.
- Seules trois communes atteignent le pourcentage réglementaire de 2,5% de personnel handicapé dans leur effectif.





Effectif

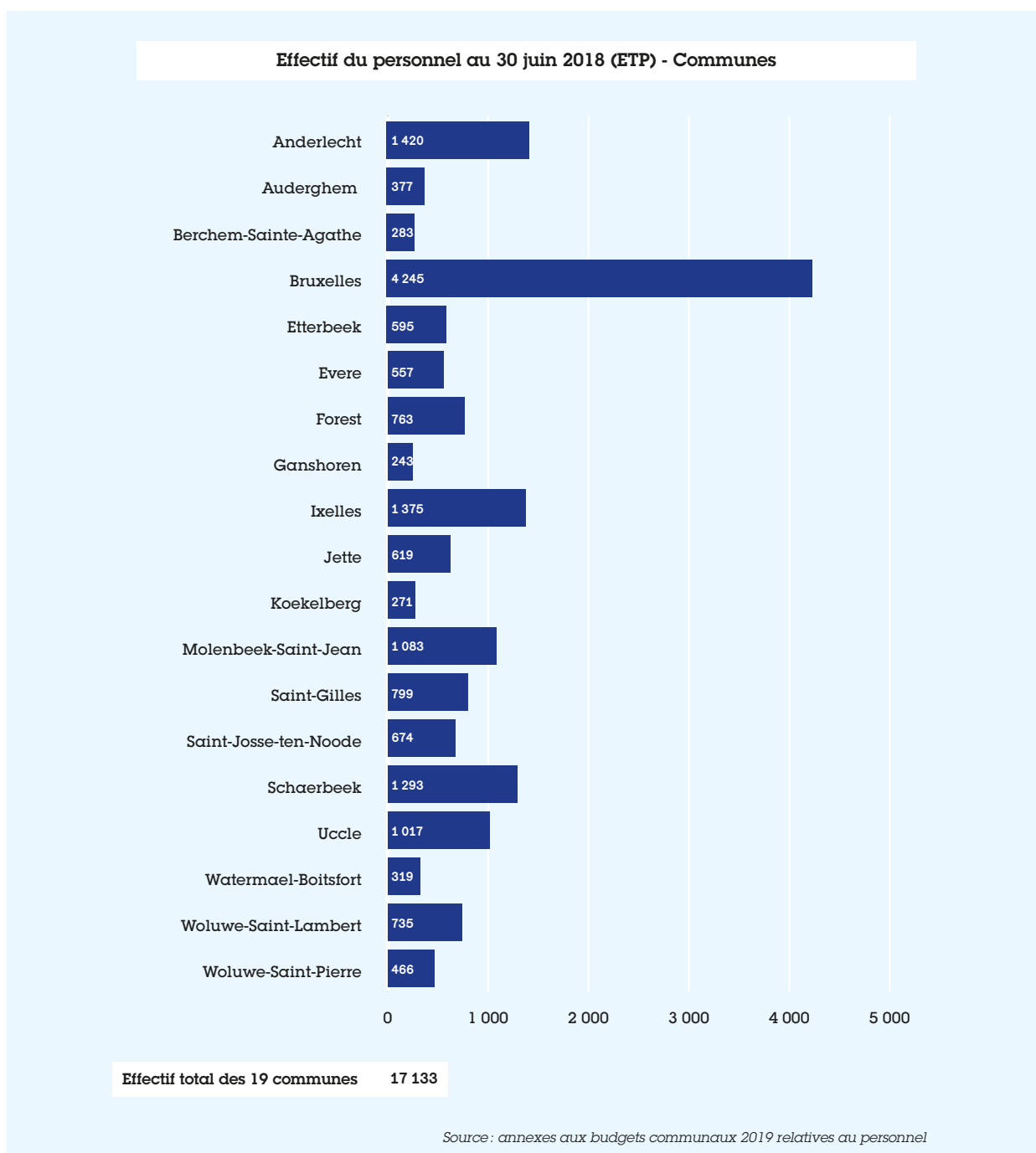


1. EFFECTIF

1.1 Effectif total par commune et CPAS

Les graphiques relatifs aux effectifs rendent compte de la grande variété qui existe au niveau de la taille des administrations communales et de CPAS.

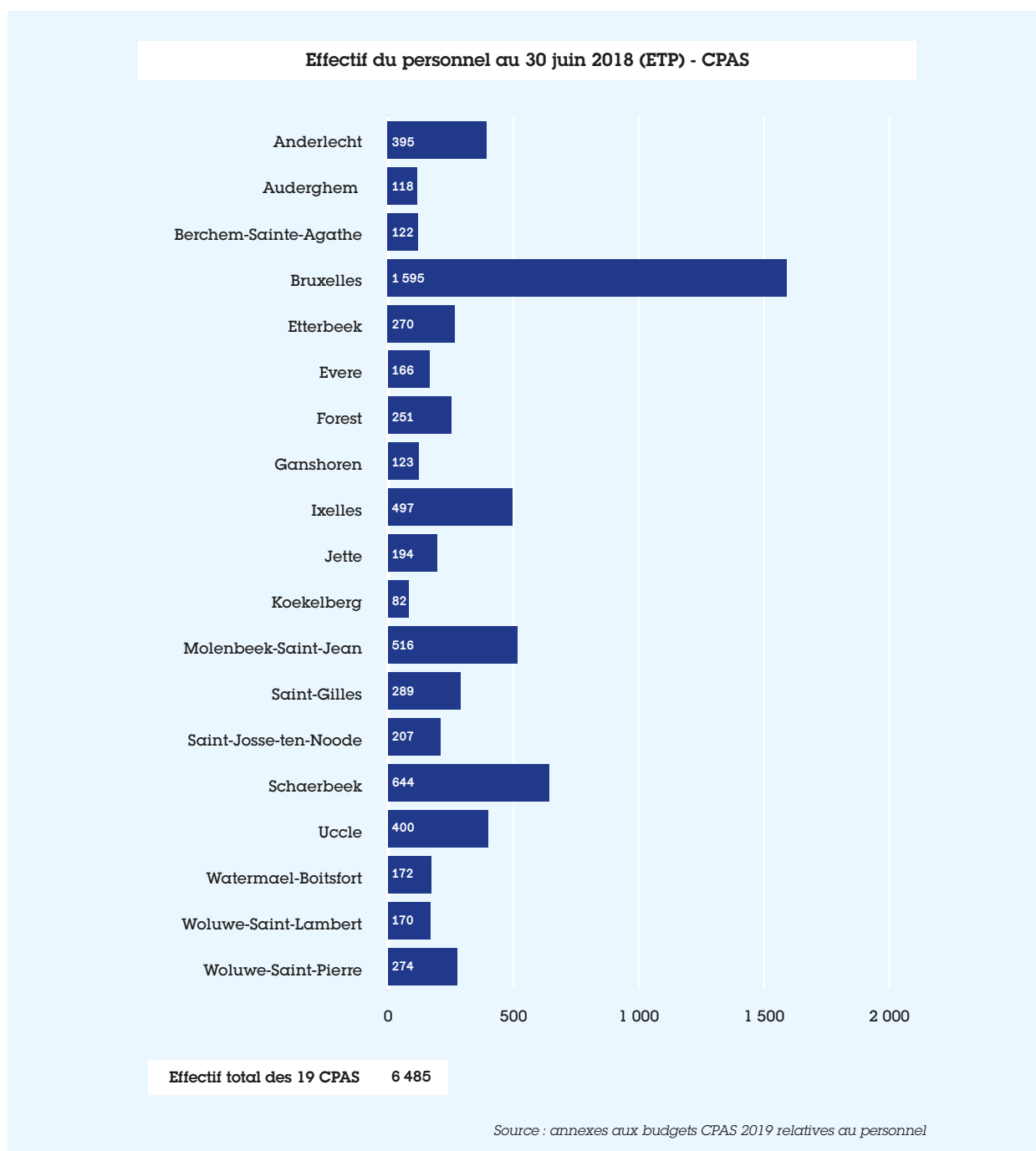
Au niveau des communes, c'est Ganshoren qui compte la plus petite administration, avec 243 équivalents temps plein, tandis que la plus grande, Bruxelles, en compte 4 245, soit près de vingt fois plus. La taille des administrations est principalement à mettre en relation avec le nombre respectif d'habitants dans chacune des communes, mais cependant avec des variantes notables.



Ce constat vaut également pour la taille des administrations des CPAS bruxellois. Avec un effectif de 82 équivalents temps plein, Koekelberg, le plus petit CPAS, compte en effet près de vingt fois moins d'agents que celui de la ville de Bruxelles, qui emploie 1 595 ETP.

Les administrations de la ville et du CPAS de Bruxelles se distinguent nettement des autres avec des effectifs de trois à vingt fois supérieurs aux autres. Ceci s'explique principalement par la fonction de capitale assumée par la ville de Bruxelles, mais aussi par le fait que c'est la commune la plus vaste et la plus peuplée de la Région. À la suite de Bruxelles, viennent les cinq communes de plus de 80 000 habitants, dont les administrations se détachent également : Anderlecht, Ixelles, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Uccle.

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 est cependant singulière et possède des spécificités qui lui sont propres.



1.2 Agents et population (communes)

Dans les graphiques précédents, nous avons pu constater que la taille des administrations communales et de CPAS 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 régions 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).

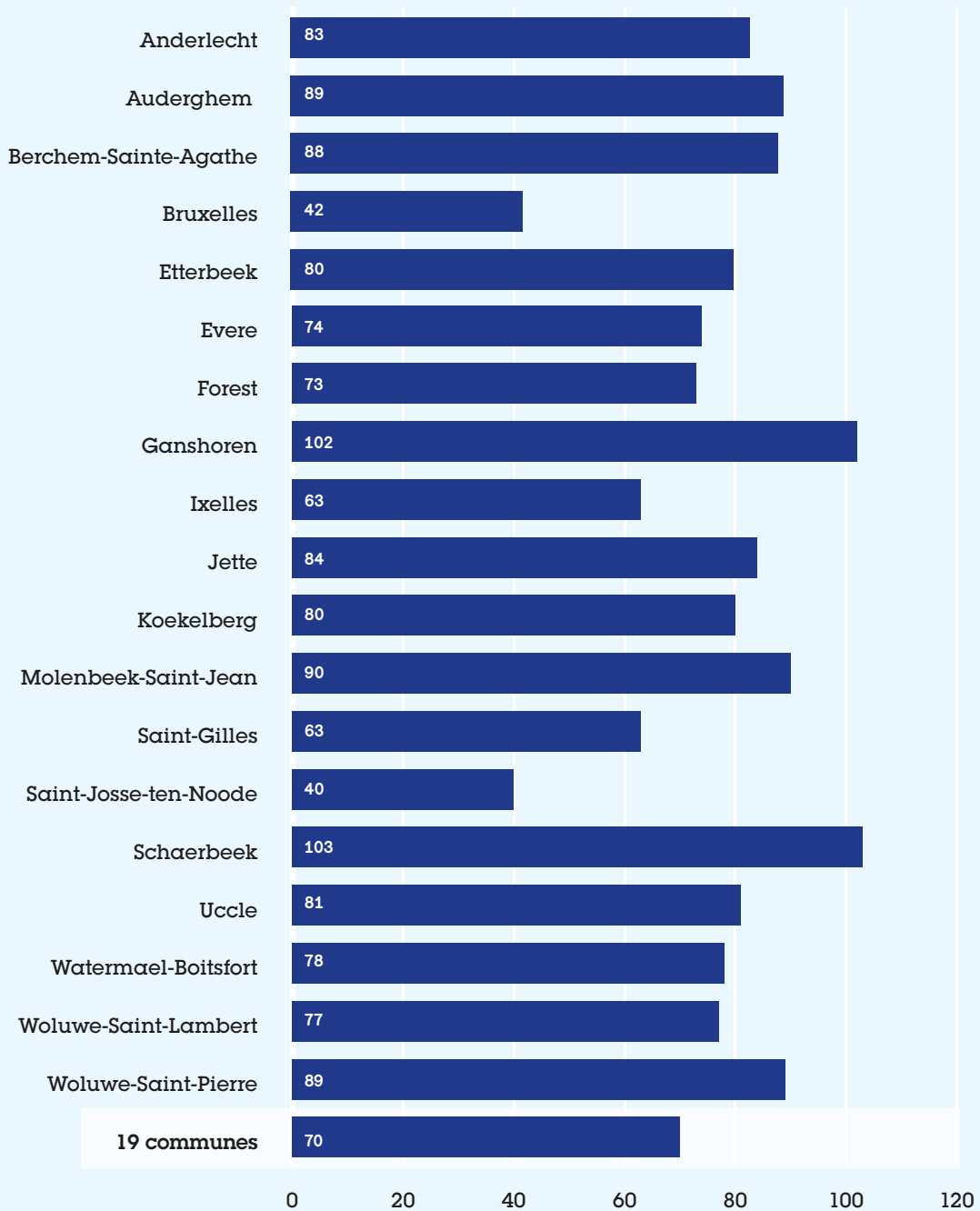
En moyenne, un agent communal temps plein est «en charge» de 70 habitants. Cette moyenne recouvre cependant des disparités importantes entre les communes.

C'est la commune de Saint-Josse-ten-Noode qui compte le ratio le plus bas parmi les dix-neuf communes, avec un fonctionnaire pour 40 habitants. Avec un ratio de 42, la ville de Bruxelles se distingue également des autres administrations communales bruxelloises, pour lesquelles le ratio oscille entre 63 (Ixelles et Saint-Gilles) et 103 (Schaerbeek).

Contrairement aux communes, dont les missions d'intérêt communal concernent l'ensemble de la population, les CPAS s'adressent d'abord aux citoyens défavorisés de la commune. Il s'agit des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de toute autre aide sociale offerte par les CPAS, ainsi que des résidents de leurs maisons de repos. Leur nombre varie fortement d'une commune à l'autre et est plus complexe à déterminer. Il est dès lors moins pertinent de procéder à la même comparaison pour les CPAS que celle réalisée pour les administrations communales.



Nombre d'habitants par agent (ETP) - Communes



Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel et Direction générale de la statistique – Statistics Belgium : population au 1^{er} janvier 2018



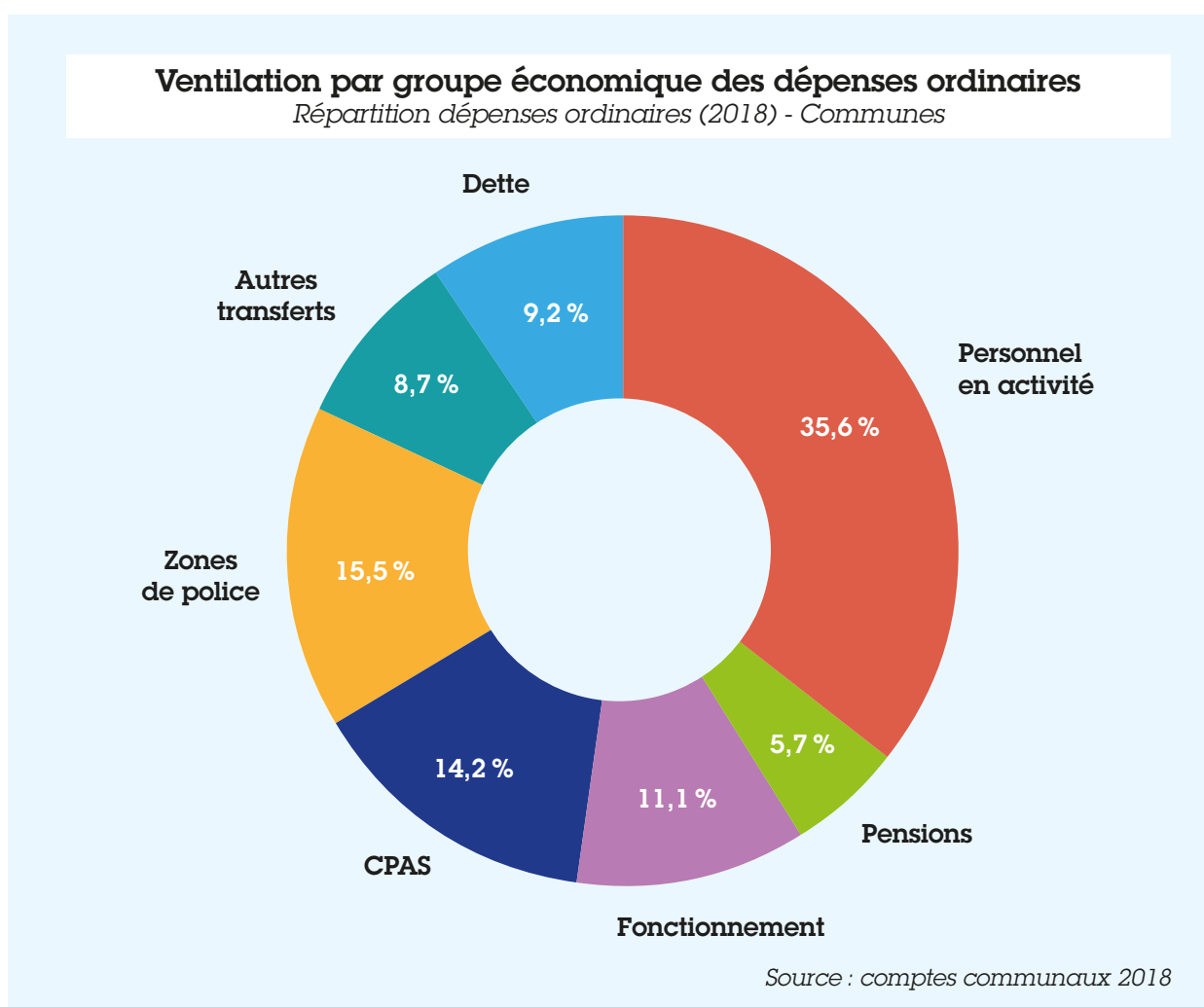


Dépenses de personnel



2. DÉPENSES DE PERSONNEL

2.1 Répartition des dépenses communales

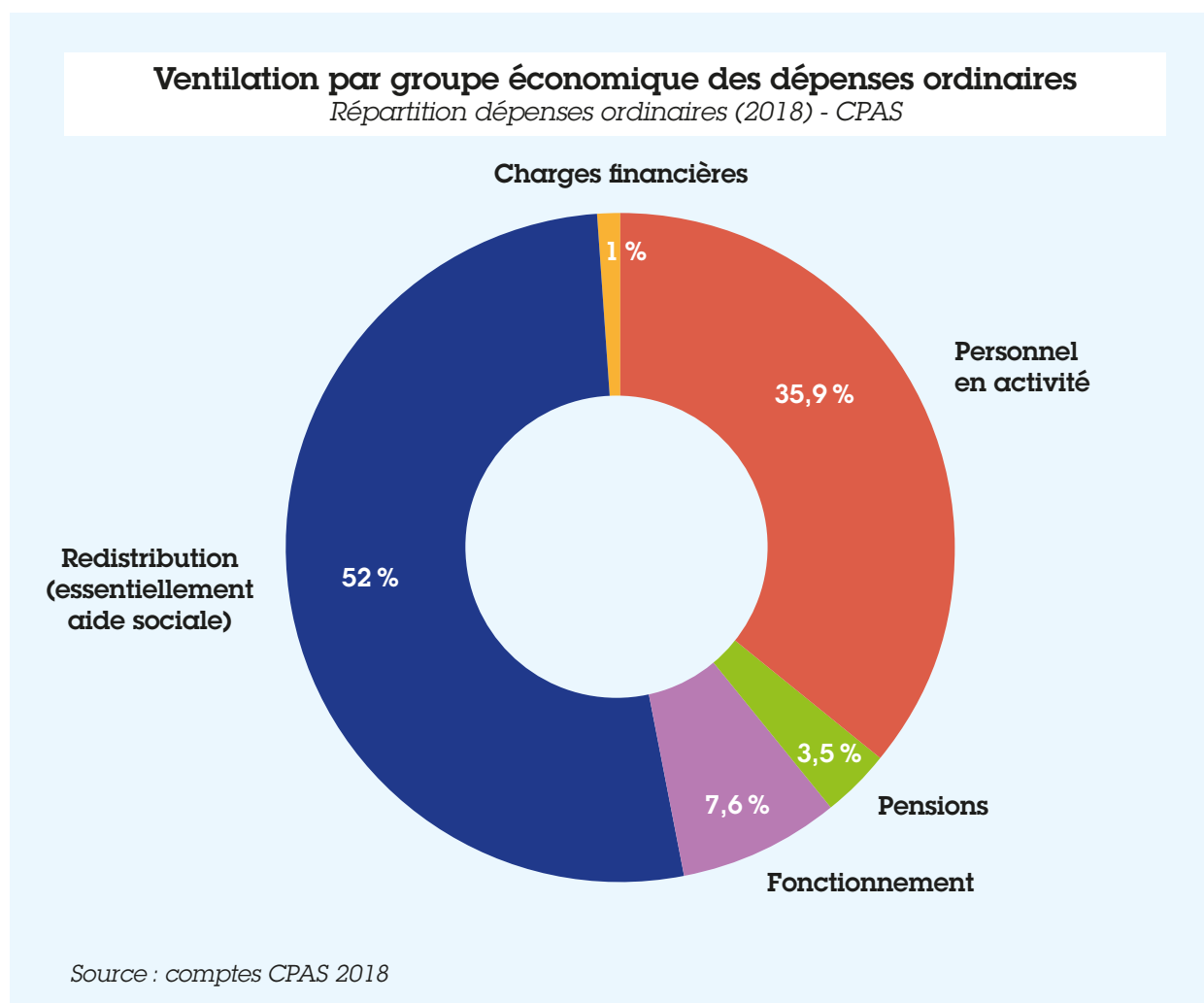


Les dépenses de personnel⁷ couvrent à la fois les dépenses relatives au personnel en activité ainsi que celles relatives aux cotisations de pension, et représentent de loin le poste de dépenses courantes le plus important.

En effet, les dépenses de personnel représentent en moyenne environ 41,3% du budget ordinaire, dont 35,6% pour le personnel en activité et 5,7% 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'est-à-dire 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 Répartition des dépenses des CPAS



Sans surprise, le poste de dépenses le plus important au niveau des CPAS est celui de la redistribution (52%), qui comprend principalement les aides sociales versées aux bénéficiaires. Viennent ensuite les dépenses de personnel, qui représentent quant à elles 39,4% des dépenses annuelles, dont 35,9% pour le personnel actif⁸ et 3,5% pour les pensions.

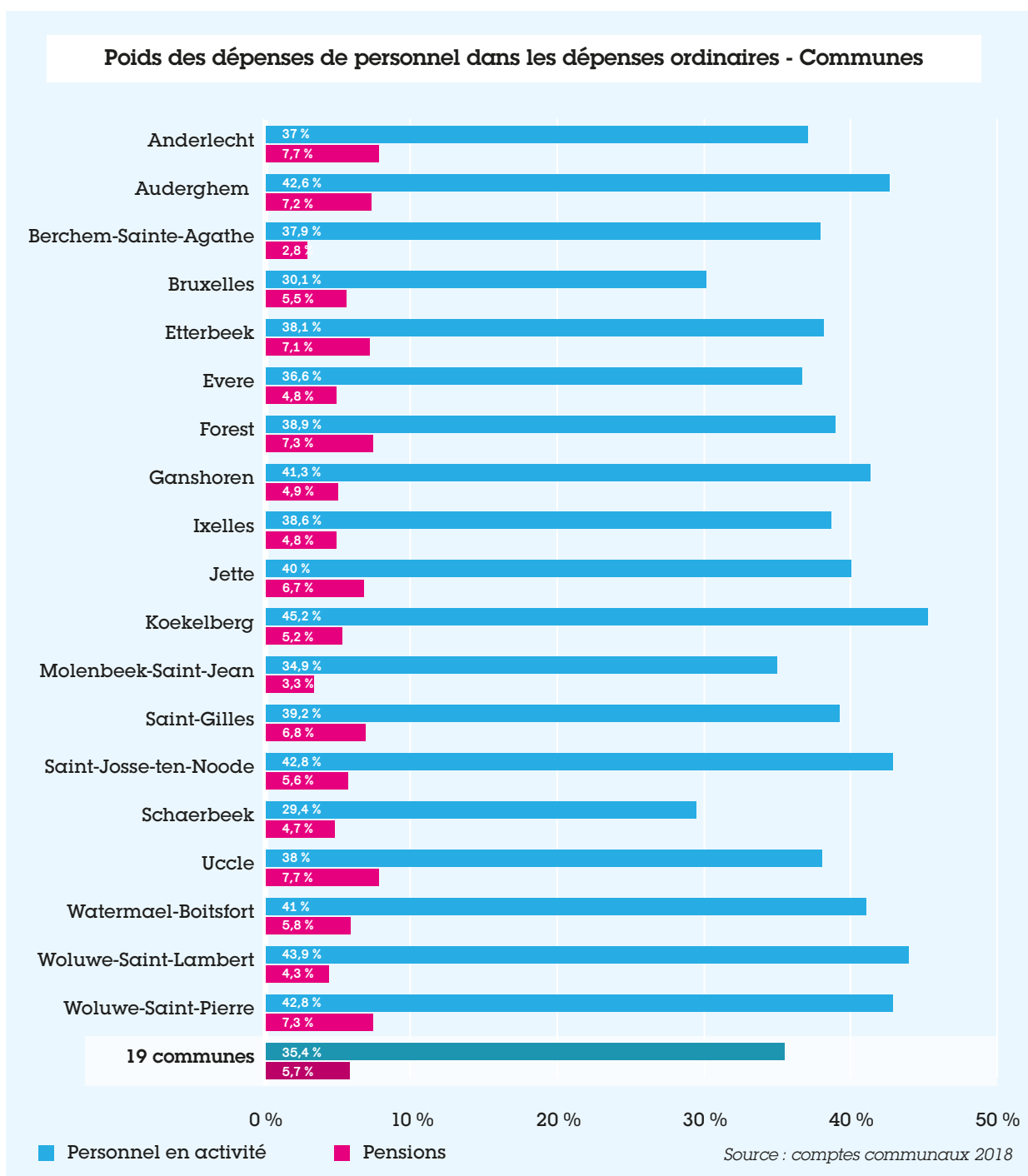
Notons également que l'aide sociale octroyée par les CPAS peut prendre la forme d'une mise à l'emploi des bénéficiaires dans le cadre de contrats dits « Article 60 »⁹. Une partie importante du poste « redistribution » a donc également trait à des dépenses de personnel¹⁰.

⁸ Il faut noter qu'environ 30% des dépenses de personnel concernent le personnel des maisons de repos (MR et MRS), dont la gestion est une mission importante pour les CPAS.

⁹ La mise à l'emploi conformément à l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 est une forme d'aide sociale permettant au CPAS de procurer un emploi à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail, et a pour objectif de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail. Le CPAS est toujours l'employeur juridique. Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'un tiers employeur. Le CPAS reçoit une subvention des autorités publiques fédérales pour toute la durée de la mise à l'emploi et bénéficie en tant qu'employeur d'une exemption des cotisations patronales (source: SPP Intégration sociale).

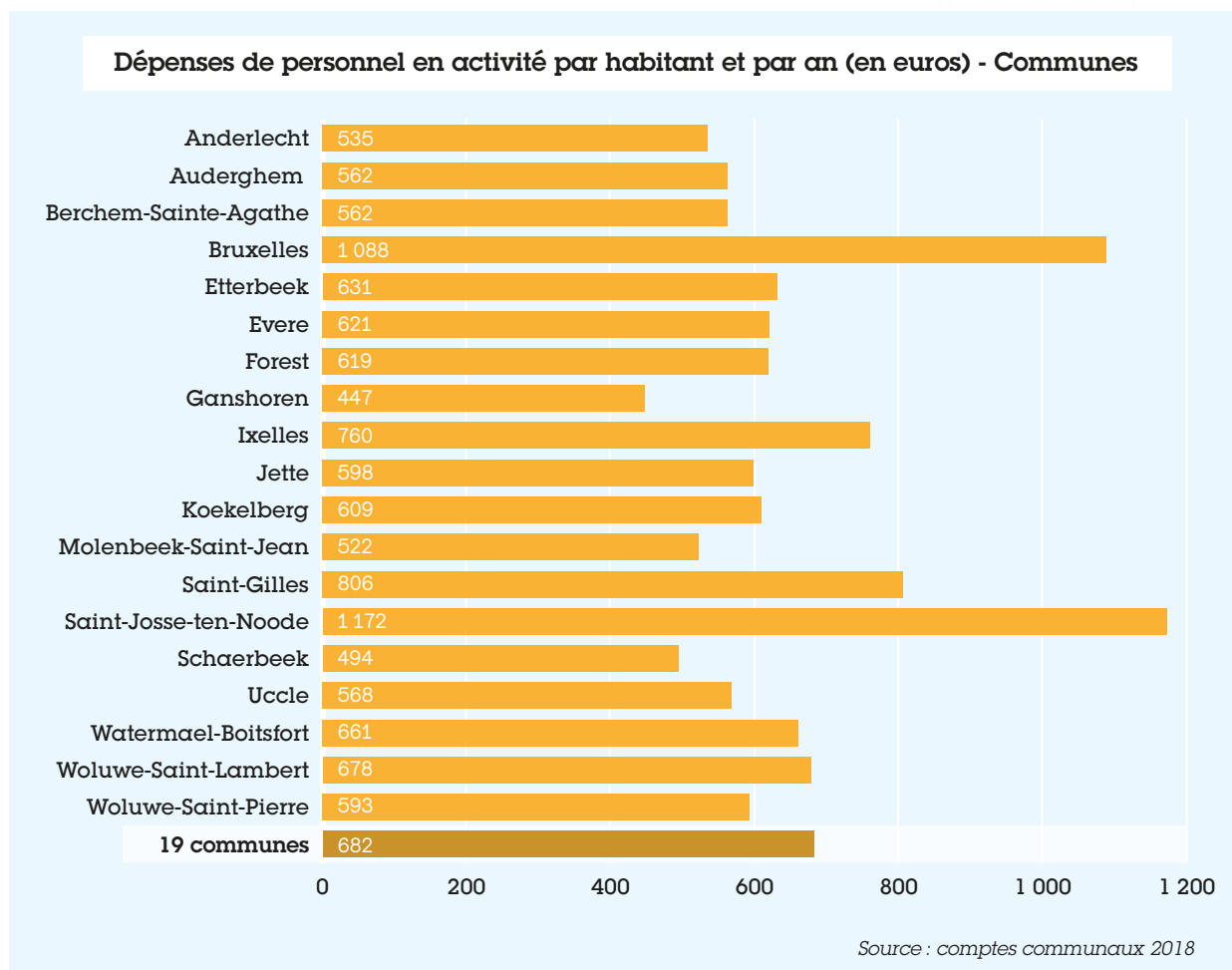
¹⁰ Au deuxième trimestre 2018, il y avait 3 641 personnes sous contrat « Article 60 » dans les CPAS bruxellois (source: ONSS), dont une partie travaille au sein même des CPAS.

2.3 Poids des dépenses de personnel par commune



Les dépenses de personnel (personnel en activité et pensions) ont un poids variable sur les finances des communes. À titre d'exemple, dans les comptes 2018, ce poste de dépenses occupe une part qui est inférieure à 35% pour Schaerbeek, tandis qu'il dépasse les 50% à Koekelberg et Woluwe-Saint-Pierre.

2.4 Dépenses de personnel en activité par habitant (communes)

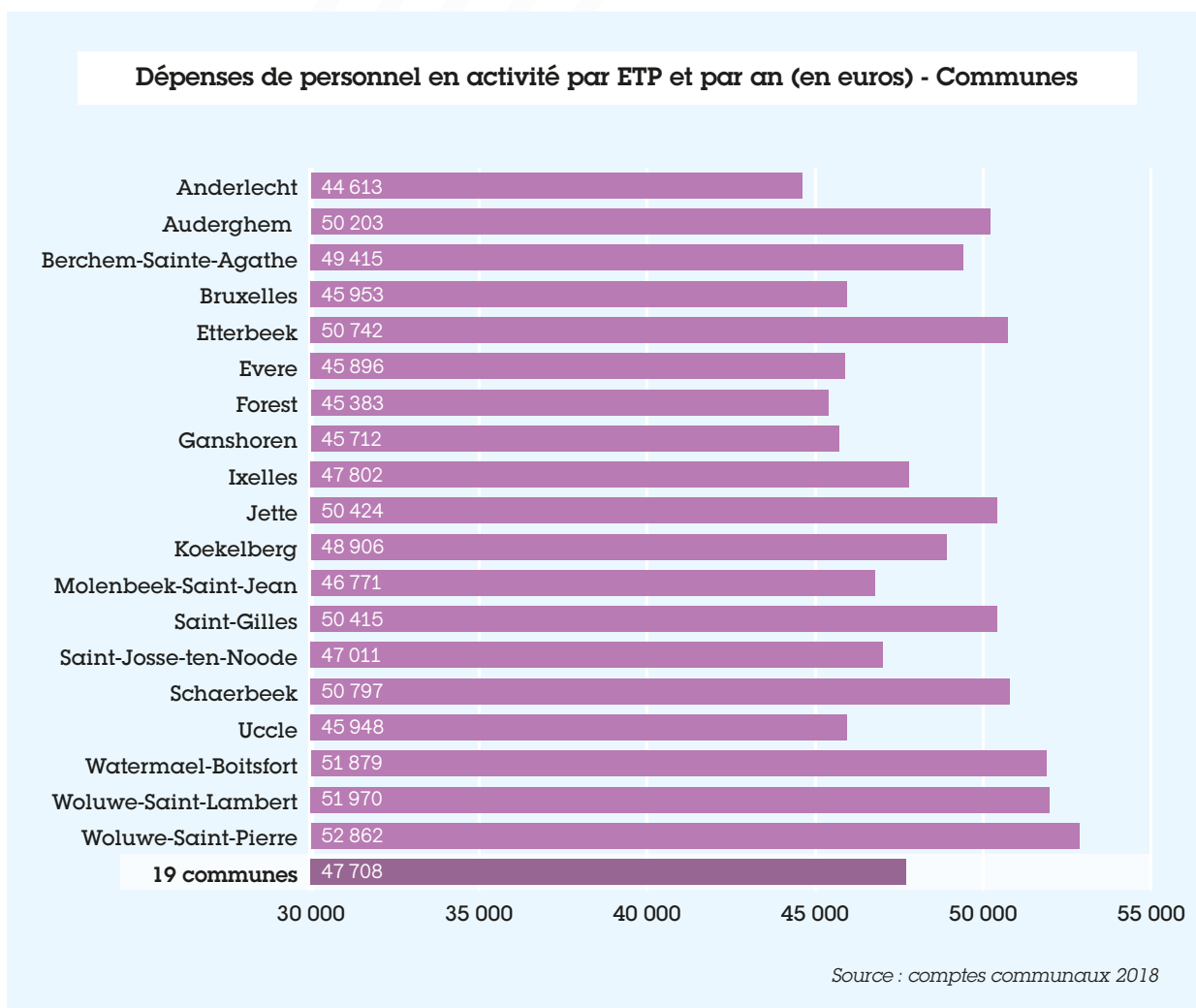


L'analyse des dépenses de personnel en activité par habitant révèle des différences importantes entre les communes. Ainsi, la commune de Saint-Josse-ten-Noode et la ville de Bruxelles ont les dépenses par habitant les plus élevées de la Région, avec respectivement 1 172 euros par habitant et 1 088 euros par habitant, tandis que les communes de Ganshoren et Schaerbeek présentent les dépenses par habitant les plus basses, inférieures à 500 euros par habitant.

Il y a évidemment une relation avec le graphique de la page 15, 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 soit parmi les plus bas, alors que ses dépenses de personnel par habitant sont parmi les plus hautes.

2.5 Dépenses de personnel en activité par ETP (communes)



Les dépenses de personnel en activité par ETP sont en moyenne de 47 708 euros pour l'ensemble des dix-neuf communes bruxelloises. Le graphique présenté ci-dessus laisse néanmoins entrevoir une situation à nouveau contrastée lorsque les dépenses de personnel par ETP sont analysées pour chaque commune. En effet, ces dépenses s'échelonnent entre 44 613 euros/ETP, pour Anderlecht, et 52 862 euros/ETP, pour Woluwe-Saint-Pierre.







Type de relation de travail

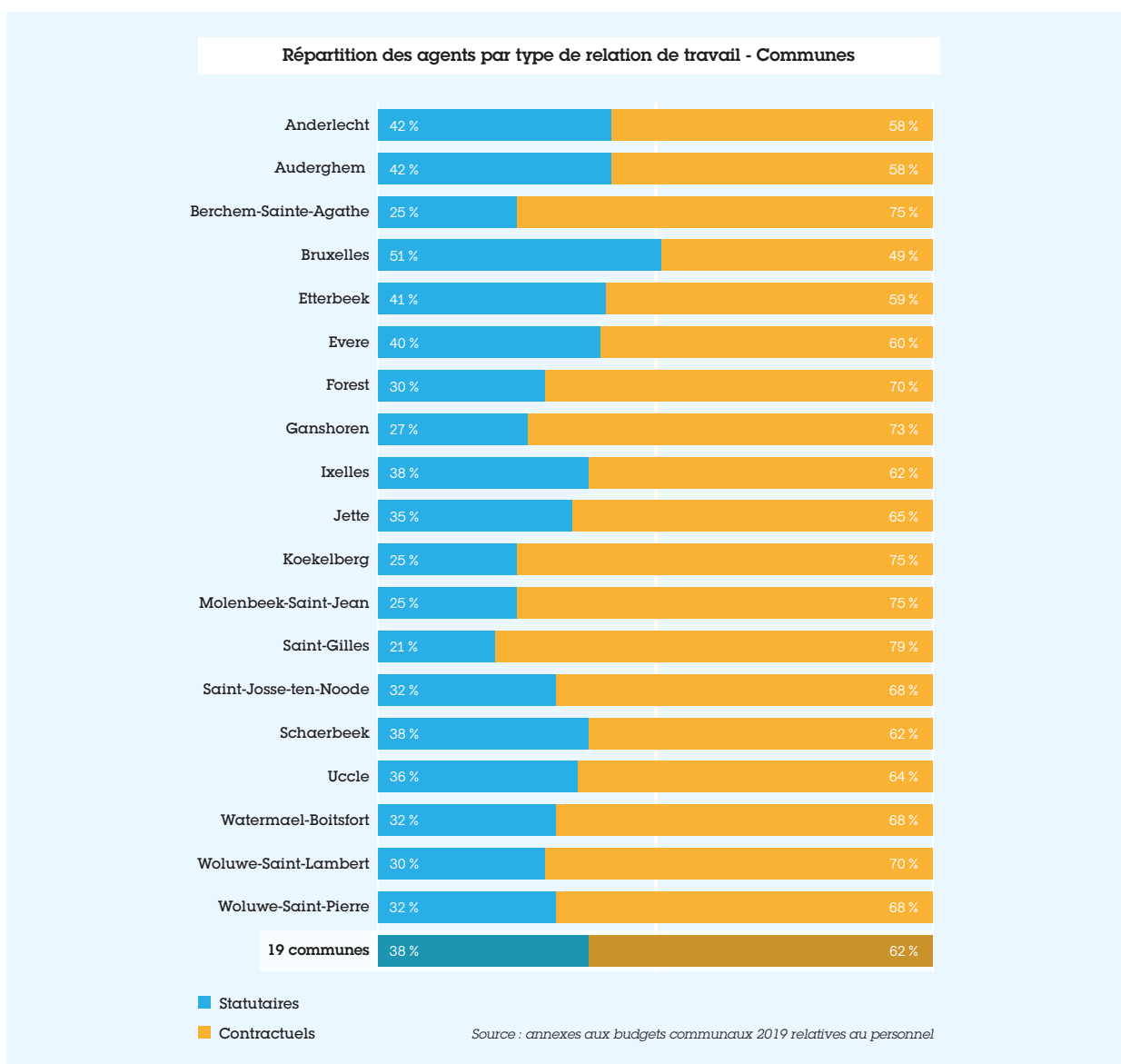


3. TYPE DE RELATION DE TRAVAIL

3.1 Répartition des agents par 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 à celle des agents statutaires. En effet, dans les communes bruxelloises, il y a en moyenne 62% d'agents contractuels pour 38% d'agents statutaires. Cette tendance est encore plus marquée au niveau des CPAS, avec 76% d'agents contractuels pour 24% d'agents statutaires.

Cependant, on note de grandes différences entre administrations locales. Ainsi, au niveau des communes, la proportion d'agents statutaires dans l'effectif de la ville de Bruxelles est de 51%, tandis qu'il n'est que de 21% à Saint-Gilles. Dans les CPAS, l'amplitude est encore plus grande, avec 38% d'agent statutaires au sein du CPAS de Bruxelles, pour à peine 4% parmi les agents du CPAS de Forest. Ceci témoigne de la singularité de la politique des ressources humaines menée par chaque pouvoir local.

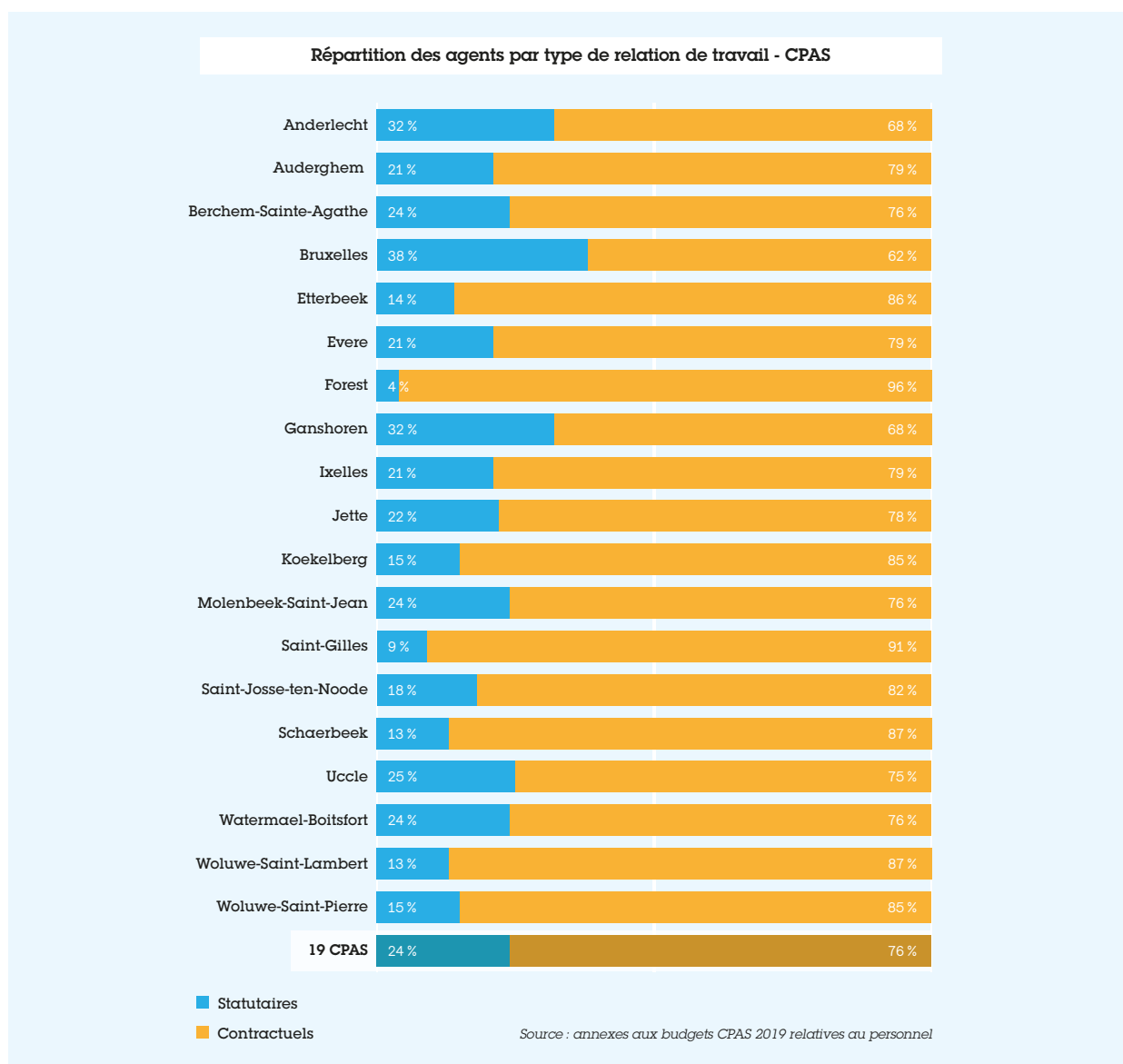


Plusieurs facteurs peuvent expliquer la proportion importante d'agents contractuels au sein des communes et CPAS. D'abord, il peut s'agir d'engagements en vue de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires, ou dans le cadre de projets subsidiés. L'engagement contractuel permet aussi le remplacement 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 administrations locales 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.

De plus, des considérations financières peuvent également avoir une influence sur les politiques de nomination. En effet, les agents statutaires et contractuels relèvent de régimes distincts en matière de sécurité sociale, ce qui induit des différences entre eux au niveau des taux de cotisations patronales et de pension.

Enfin, en vertu des lois linguistiques¹¹, les agents locaux doivent apporter la preuve de leur connaissance de la seconde langue avant de pouvoir être nommés. Le respect de cette obligation peut également constituer un frein à la nomination des agents dans les pouvoirs locaux bruxellois.



¹¹ Lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal du 18 juillet 1966.

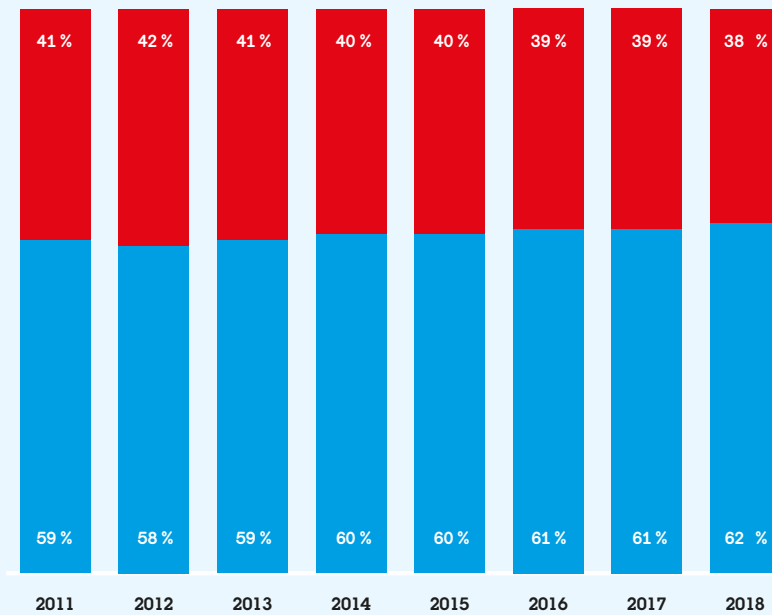
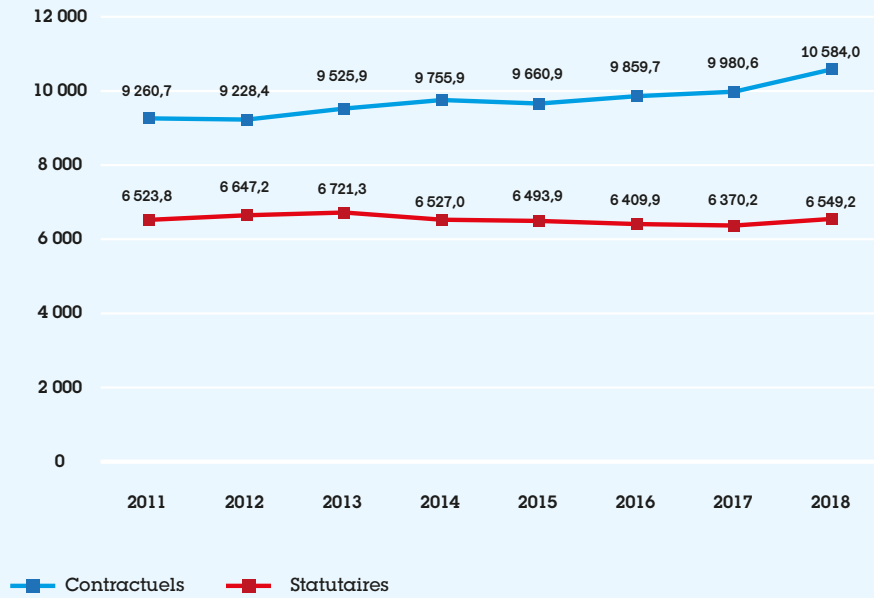
3.2 Évolution de la répartition des agents par type de relation de travail sur la période 2011-2018 (communes)

Entre 2011 et 2018, le nombre d'agents est passé de 15 784 à 17 133 équivalents temps plein au sein des dix-neuf communes bruxelloises. Ce qui représente une augmentation de 8,5% sur la période.

Lorsque l'on analyse cette évolution en fonction du type de relation de travail, on observe que le nombre d'ETP contractuels a augmenté de plus de 1 300 (+ 1 323,3, soit + 14,3%), tandis qu'il restait stable pour les statutaires (+ 25,4, soit + 0,4%) au cours de la même période.

C'est ainsi que la proportion d'agents statutaires a baissé, passant de 41,3% en 2011 à 38,2% en 2018, et que la part relative d'agents contractuels a augmenté proportionnellement, passant de 58,7% à 61,8%.

Évolution de la relation de travail 2011-2018 - Communes



Source : annexes aux budgets communaux 2012 - 2019





Agents subventionnés

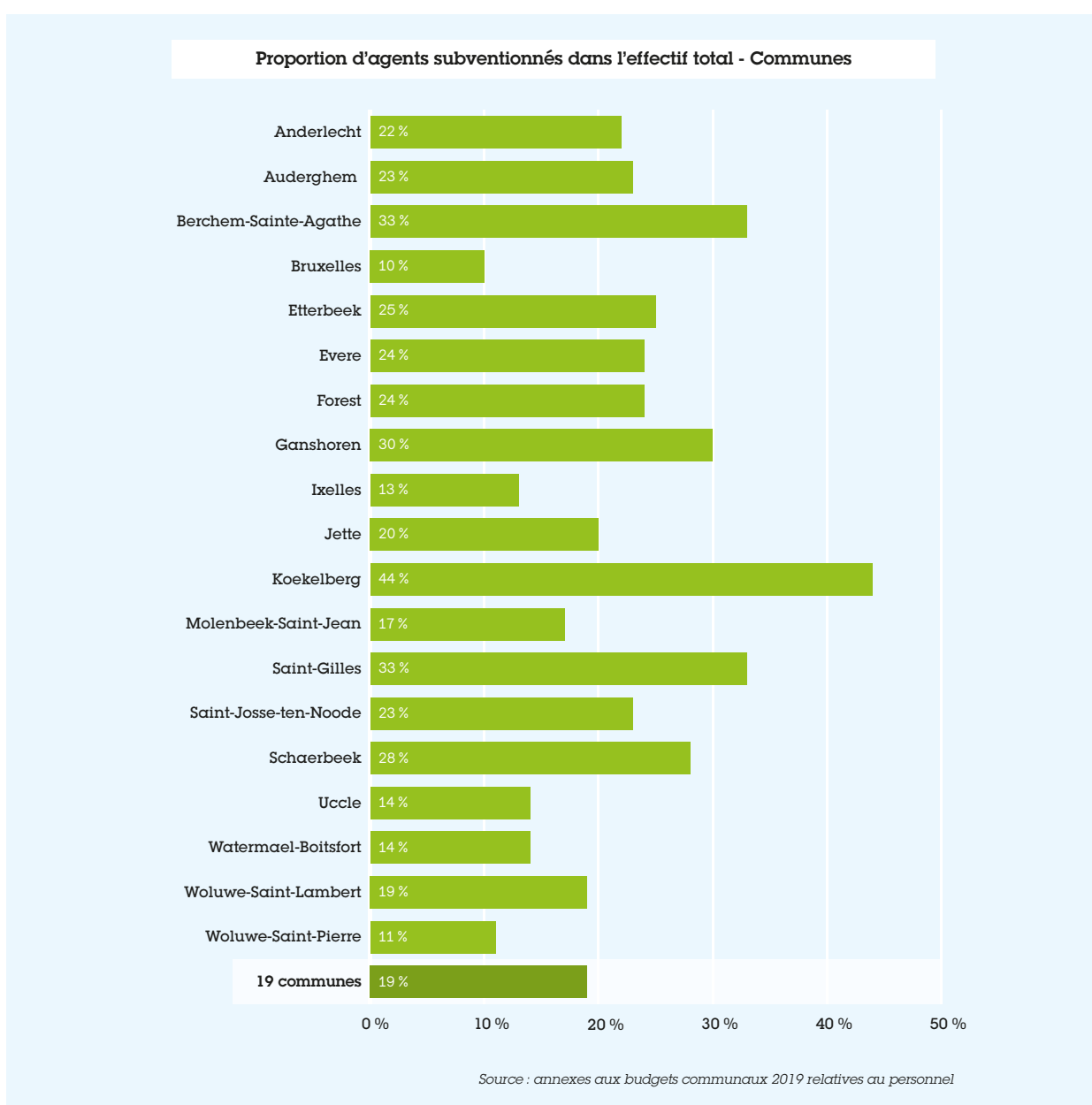


4. AGENTS SUBVENTIONNÉS

4.1 Proportion d'agents subventionnés dans l'effectif total

Une des raisons qui explique la proportion importante d'agents contractuels dans les administrations locales bruxelloises est le fait que celles-ci bénéficient de nombreuses subventions provenant d'autres niveaux de pouvoir dans des matières variées.

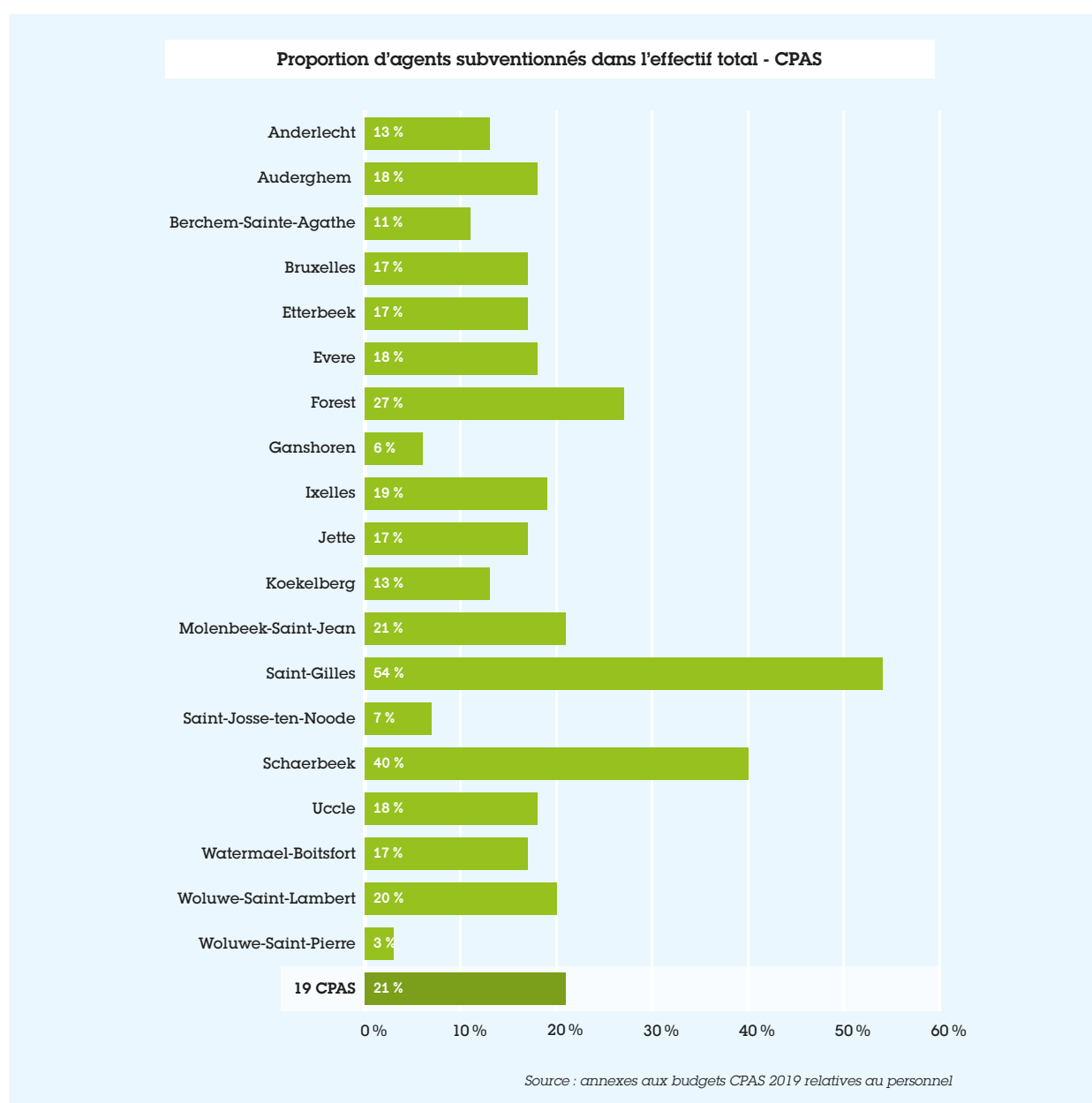
Sur l'ensemble des dix-neuf communes, ce ne sont pas moins de 3 225 ETP qui sont sous contrat dans le cadre d'une subvention, ce qui représente 19% de l'effectif total. Cette proportion est encore un peu plus



élevée dans les CPAS, dans lesquels les 1 334 ETP subventionnés représentent 21% de l'effectif total¹². Ce qui constitue une proportion significative.

La principale subvention en termes de nombre d'agents recrutés est le dispositif ACS (agents contractuels subventionnés)¹³. En effet, les communes emploient 2 021 ETP sous contrat ACS, ce qui représente près de 12% des agents communaux. Tandis que les CPAS comptent 410 ETP sous contrat ACS, soit une proportion de 6% de l'effectif total.

Lorsqu'on analyse ces chiffres pour chaque administration locale, on observe d'importantes différences entre elles. Ainsi, la proportion de contractuels subventionnés dans l'effectif total varie de 10% à 44% dans les communes, et de 3% à 54% dans les CPAS. Dans certains pouvoirs locaux, l'apport des subventions constitue donc un élément majeur pour leur fonctionnement et la gestion de leurs ressources humaines.



¹² Pour rappel, les travailleurs recrutés en vertu de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 ne sont pas comptabilisés dans les chiffres relatifs au personnel des CPAS.

¹³ 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 des communes et CPAS est basée sur les grades liés aux emplois prévus dans l'administration. Ces grades sont répartis en cinq niveaux (A, B, C, D et E) correspondant au diplôme ou certificat valant comme condition de recrutement pour ce niveau¹⁴.

Parmi les fonctionnaires communaux, on compte 1 987 ETP de niveau A (12%), 1 924 ETP de niveau B (11%), 4 809 ETP de niveau C (28%), 3 821 ETP de niveau D (22%) et 4 592 ETP de niveau E (27%).

Dans les CPAS, la répartition est la suivante : 479 ETP de niveau A (7%), 2 419 ETP de niveau B (37%), 1 572 ETP de niveau C (24%), 956 ETP de niveau D (15%) et 1 059 ETP de niveau E (16%). Le pourcentage particulièrement élevé d'agents de niveau B dans les CPAS recouvre notamment les métiers d'assistant social et d'infirmier, qui sont au cœur de leurs missions.

Bien que les administrations locales 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 des 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 locale.

En conséquence, on peut observer de grandes différences dans la répartition par niveau des agents au sein des administrations locales. Par exemple, la proportion d'agents de niveau E peut varier de 4% à 38% dans les communes, et de 4% à 40% dans les CPAS.

¹⁴ Les cinq niveaux et les diplômes ou certificats correspondants sont :

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

Répartition des agents par niveau - Communes

Communes	Total	A	B	C	D	E
Anderlecht	1 420	139	184	358	281	458
Auderghem	377	22	43	117	55	140
Berchem-Sainte-Agathe	283	27	36	107	51	62
Bruxelles	4 245	529	393	1 276	851	1 196
Etterbeek	595	50	53	132	168	191
Evere	557	46	65	203	69	174
Forest	763	78	64	195	201	225
Ganshoren	243	26	29	87	46	56
Ixelles	1 375	217	151	394	302	312
Jette	619	80	107	244	161	27
Koekelberg	271	36	41	75	54	65
Molenbeek-Saint-Jean	1 083	139	112	256	171	407
Saint-Gilles	799	105	112	213	223	146
Saint-Josse-ten-Noode	674	59	74	221	84	236
Schaerbeek	1 293	204	177	241	421	250
Uccle	1 017	90	90	305	284	247
Watermael-Boitsfort	319	38	44	82	94	61
Woluwe-Saint-Lambert	735	65	84	157	192	237
Woluwe-Saint-Pierre	466	39	66	146	113	102
19 communes	17 133	1 987	1 924	4 809	3 821	4 592

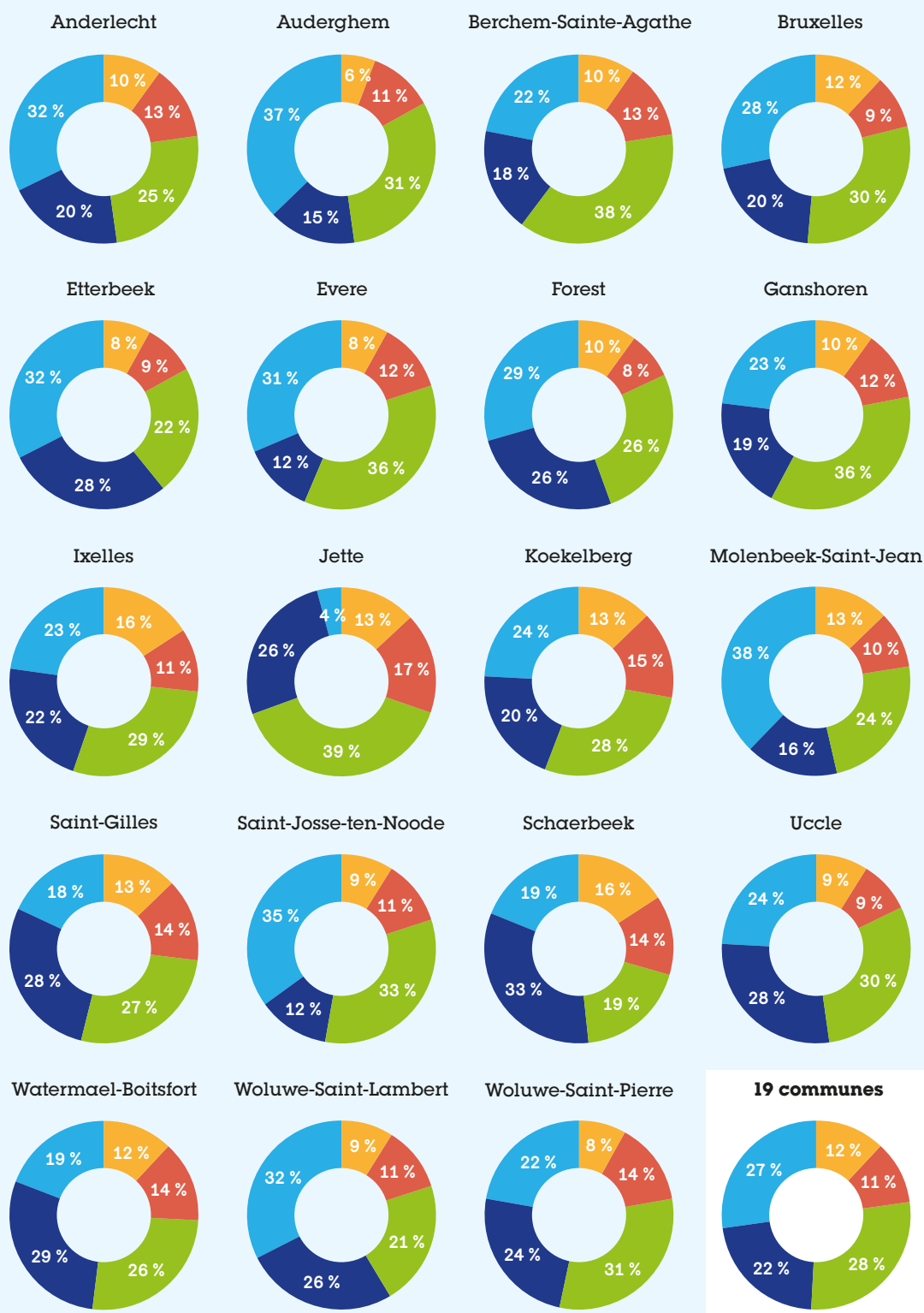
Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

Répartition des agents par niveau - CPAS

CPAS	Total	A	B	C	D	E
Anderlecht	395	23	157	63	108	44
Auderghem	118	6	35	18	30	29
Berchem-Sainte-Agathe	122	12	43	38	15	14
Bruxelles	1 595	153	601	408	135	298
Etterbeek	270	8	102	70	61	28
Evere	166	11	55	63	14	24
Forest	251	14	99	48	61	30
Ganshoren	123	5	23	23	40	33
Ixelles	497	32	149	145	80	91
Jette	194	15	83	49	36	11
Koekelberg	82	4	30	14	16	18
Molenbeek-Saint-Jean	516	42	247	107	44	78
Saint-Gilles	289	32	124	59	41	33
Saint-Josse-ten-Noode	207	14	68	33	47	46
Schaerbeek	644	40	279	161	111	53
Uccle	400	27	123	99	66	84
Watermael-Boitsfort	172	15	54	56	19	27
Woluwe-Saint-Lambert	170	17	77	59	11	7
Woluwe-Saint-Pierre	274	11	71	61	21	110
19 CPAS	6 485	479	2 419	1 572	956	1 059

Source : annexes aux budgets CPAS 2019 relatives au personnel

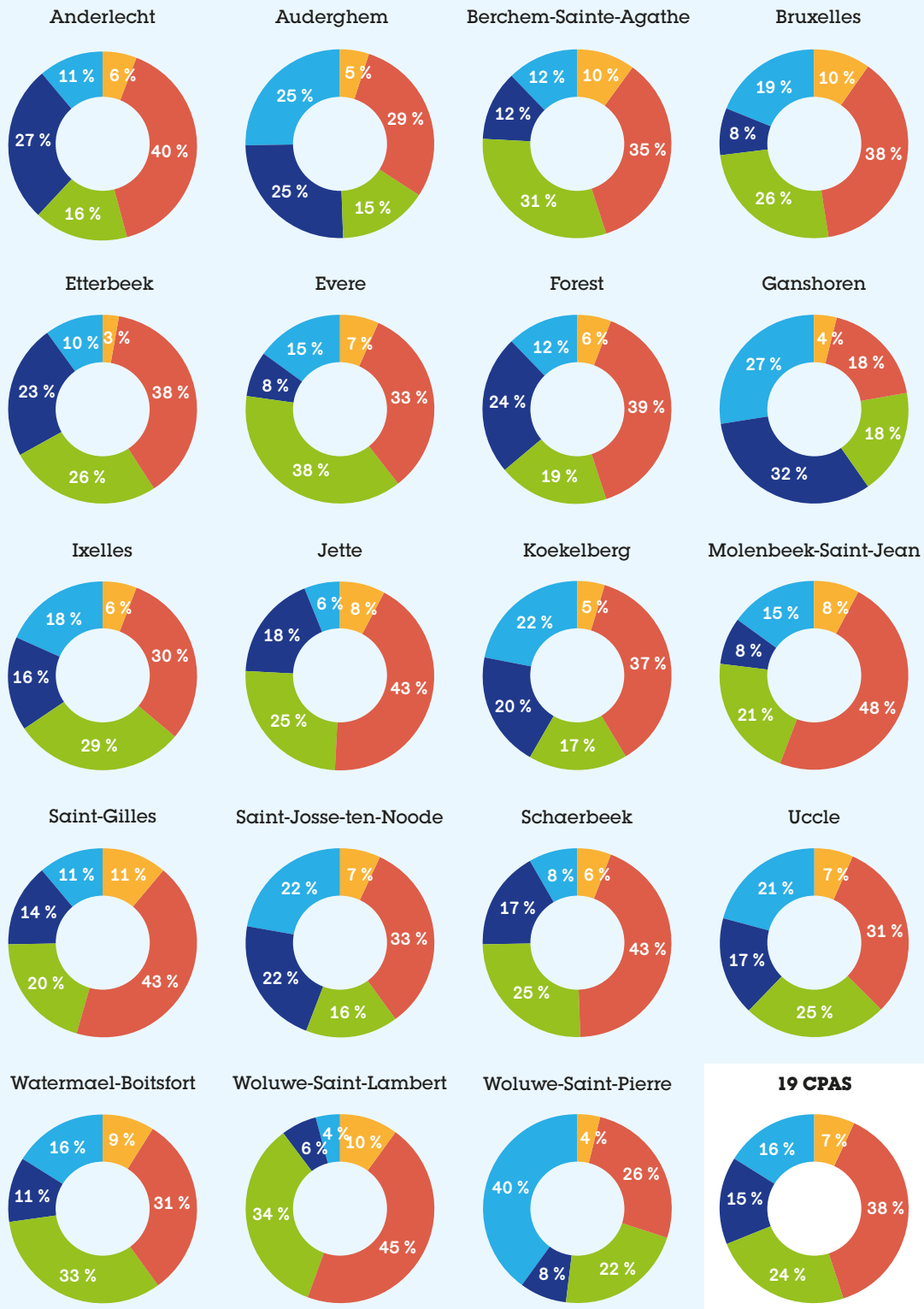
Répartition des agents par niveau - Communes



■ A ■ B ■ C ■ D ■ E

Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

Répartition des agents par niveau - CPAS



A B C D E

Source : annexes aux budgets CPAS 2019 relatives au personnel

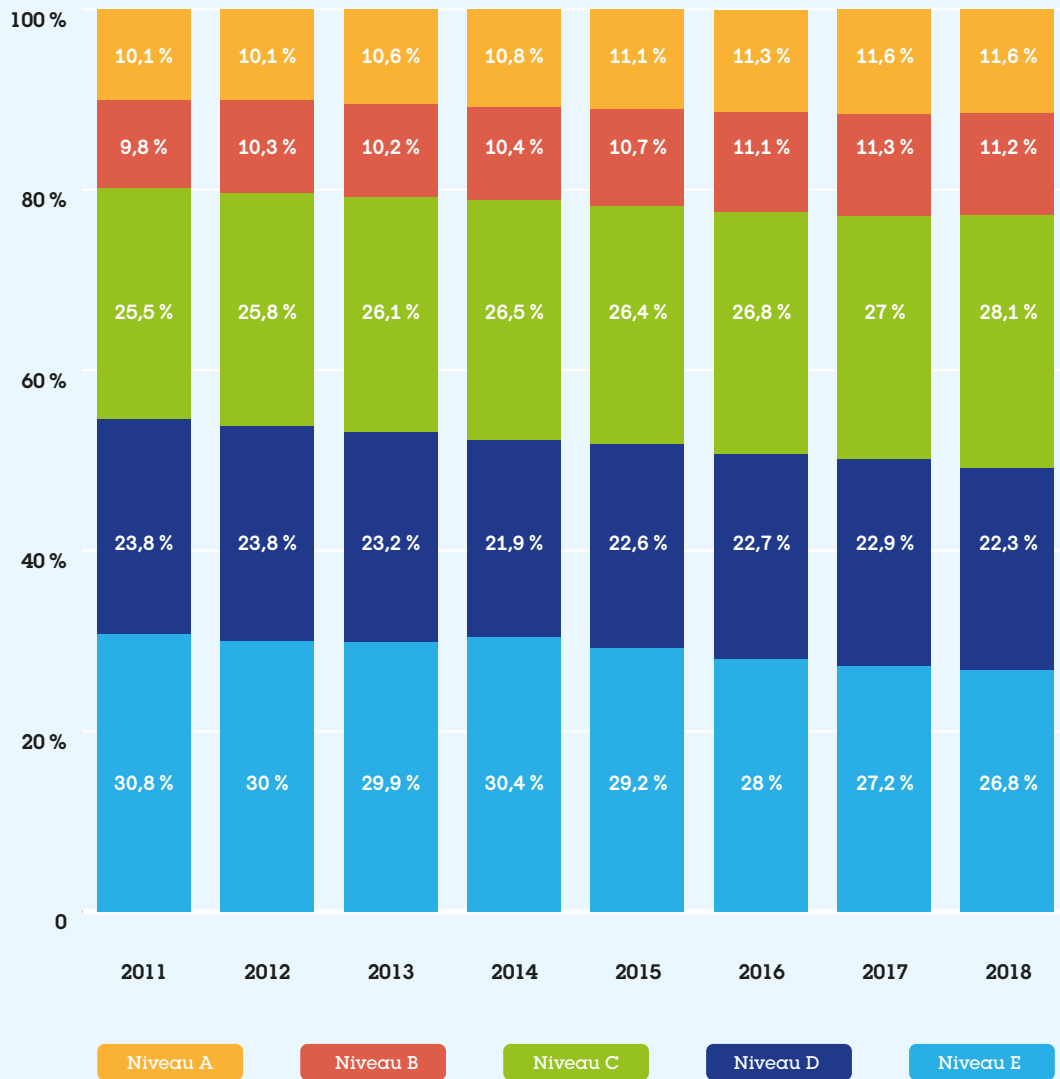
5.2 Évolution de la répartition des agents par niveau sur la période 2011-2018 (communes)

Lorsque l'on analyse l'évolution de la répartition des agents selon le niveau, on peut observer une augmentation de la proportion dans les niveaux A, B et C et une diminution dans les niveaux D et E.

Cette évolution traduit les nouveaux besoins des administrations locales en personnel plus qualifié. Ceci afin de pouvoir s'adapter à l'évolution des techniques et aux problématiques émergentes, à un rythme qui ne cesse de s'accélérer.

De fait, la part relative du personnel peu ou pas qualifié (D, E), qui représentait plus de la moitié des effectifs en 2011 (54,6%), est à présent de 49,1%. C'est dans le niveau E que la baisse est la plus importante, avec une baisse de 3 % dans la part relative de l'effectif total. Dans le même temps, la part des agents titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (niveaux A et B) a augmenté de 2,9 %, passant de 19,9 % en 2011 à 22,8 % en 2018. Il s'agit d'une évolution constante, qui va certainement se poursuivre dans les prochaines années.

Évolution de la répartition des agents par niveau 2011-2018 - Communes



Source : annexes aux budgets communaux 2012-2019

5.3 Niveau et relation de travail

La moyenne générale d'agents statutaires est de 38% dans les communes et de 24% dans les CPAS. Nous avons vu que celle-ci varie fortement entre les administrations locales, ce qui est confirmé lorsque l'on détaille ces données en fonction des niveaux. Chaque pouvoir local présente une répartition qui lui est propre.

Dans les communes, le niveau E compte le moins d'agents statutaires, avec une proportion de 22% qui est bien inférieure à celle des autres niveaux. Le contraste est d'ailleurs assez frappant avec le niveau D, qui est composé d'une majorité d'agents statutaires (51%).

Dans les CPAS, c'est dans le niveau B que l'on trouve la proportion de statutaires la plus faible, avec 18%. C'est pourtant dans le niveau B que se situent plus d'un tiers des emplois (37%). À l'inverse, le niveau A compte une proportion de 50% d'agents statutaires, ce qui est significativement supérieur à celle observée dans les autres niveaux.

Dans certaines communes (Ixelles, Koekelberg, Watermael-Boitsfort) et certains CPAS (Jette, Koekelberg, Woluwe-Saint-Pierre, Woluwe-Saint-Lambert), on constate une certaine corrélation entre la proportion de statutaires et le niveau des emplois : plus le niveau est haut, plus le pourcentage d'agents statutaires est élevé. Mais cette tendance n'est pas observée dans les autres administrations locales.

Répartition des agents par niveau et type de relation de travail - Communes



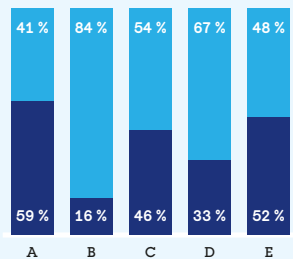


■ Statutaires ■ Contractuels

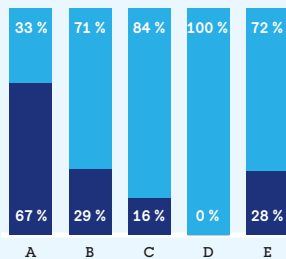
Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

Répartition des agents par niveau et type de relation de travail - CPAS

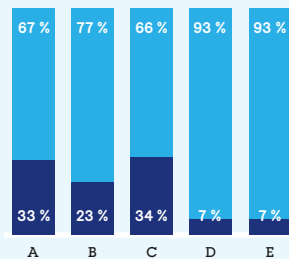
Anderlecht



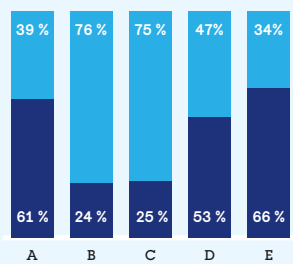
Auderghem



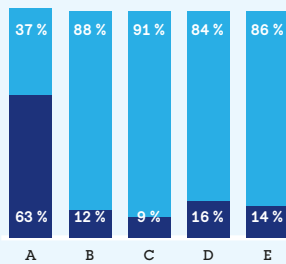
Berchem-Sainte-Agathe



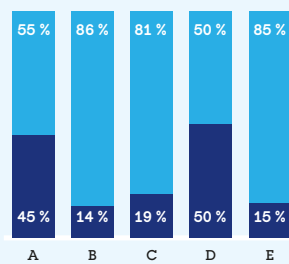
Bruxelles



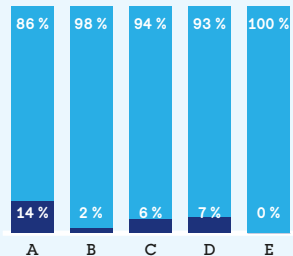
Etterbeek



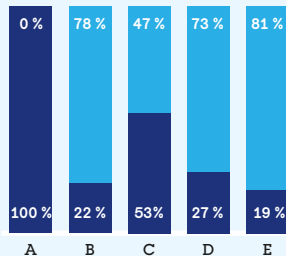
Evere



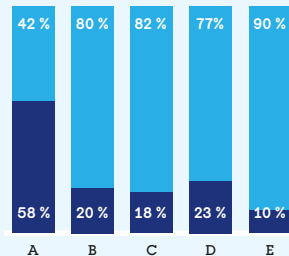
Forest

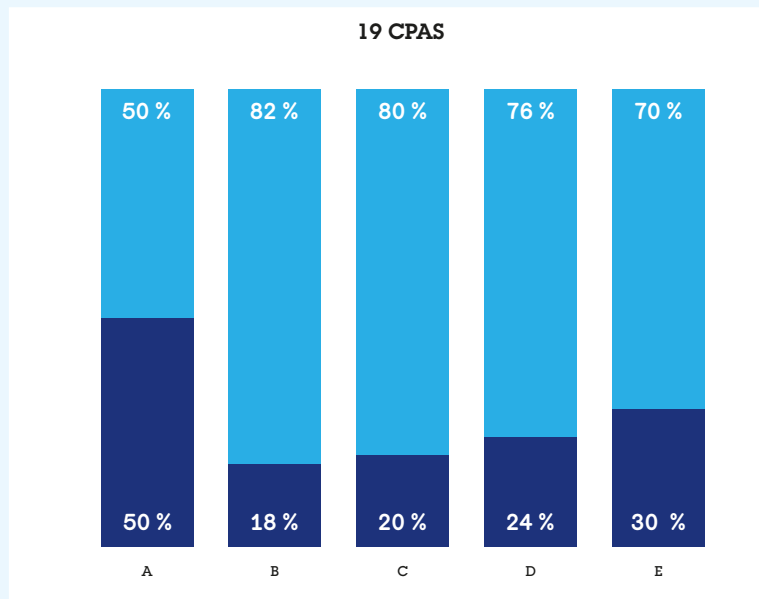
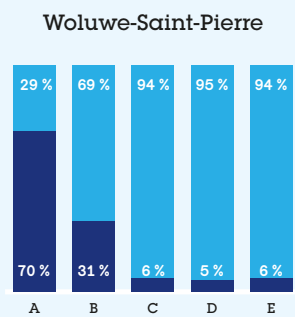
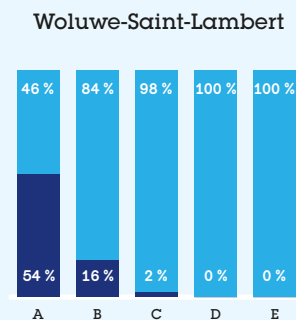
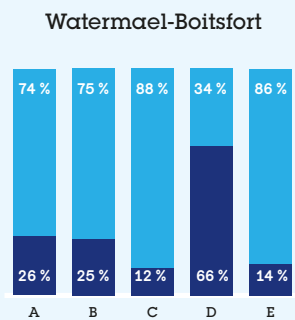
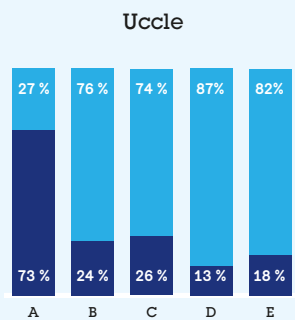
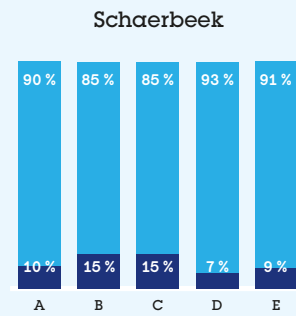
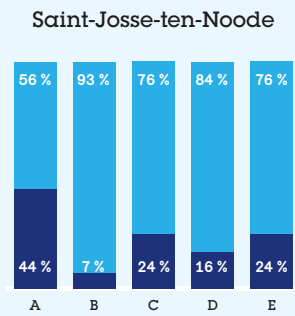
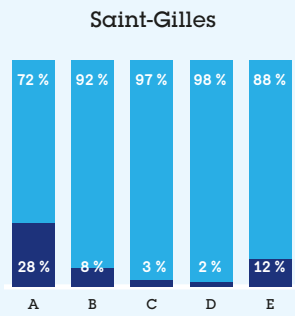
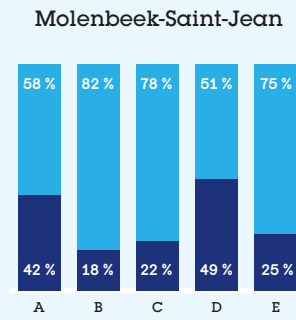
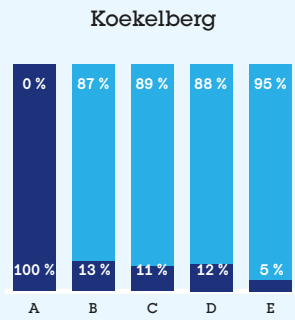
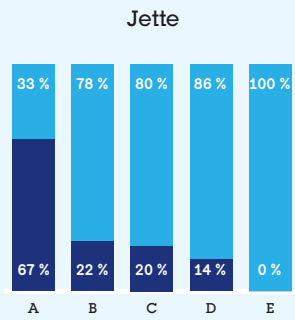


Ganshoren



Ixelles





■ Statutaires ■ Contractuels

Source : annexes aux budgets CPAS 2019 relatives au personnel





Genre

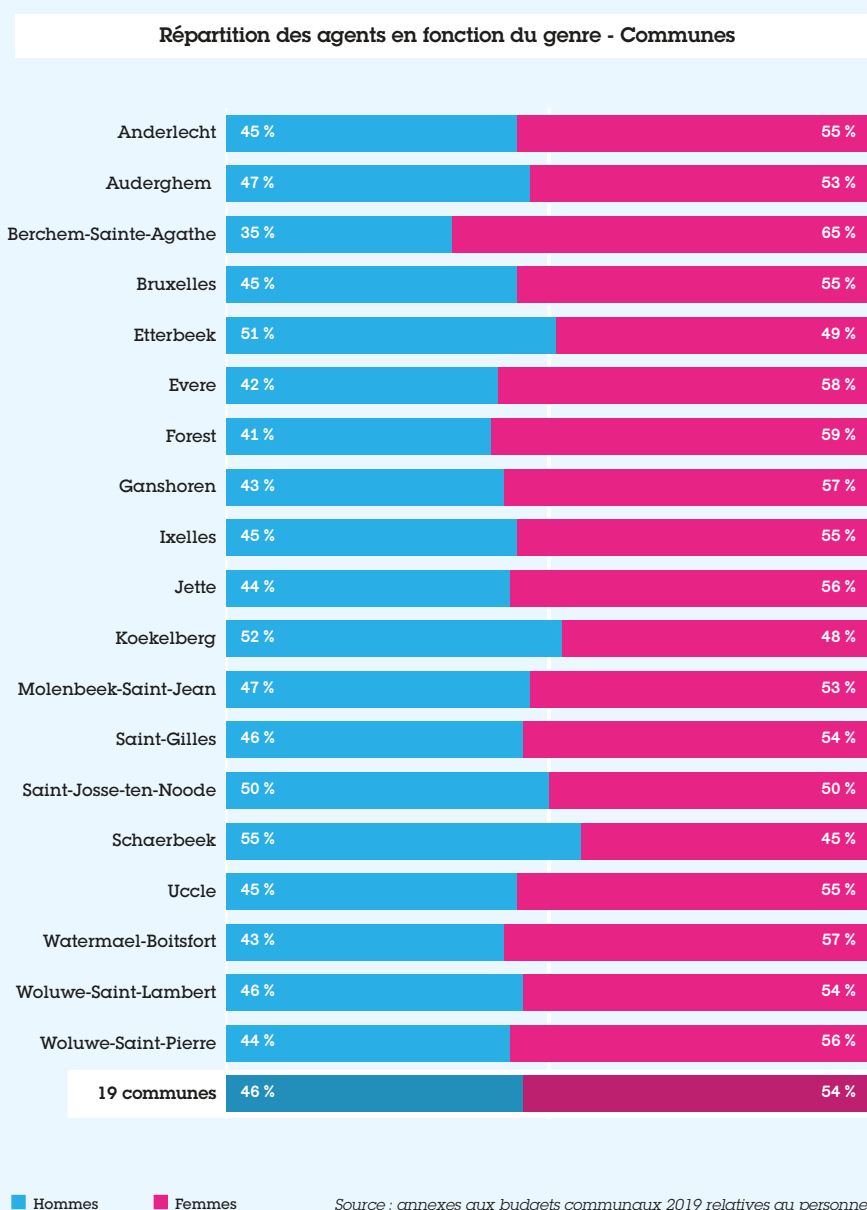


6. GENRE

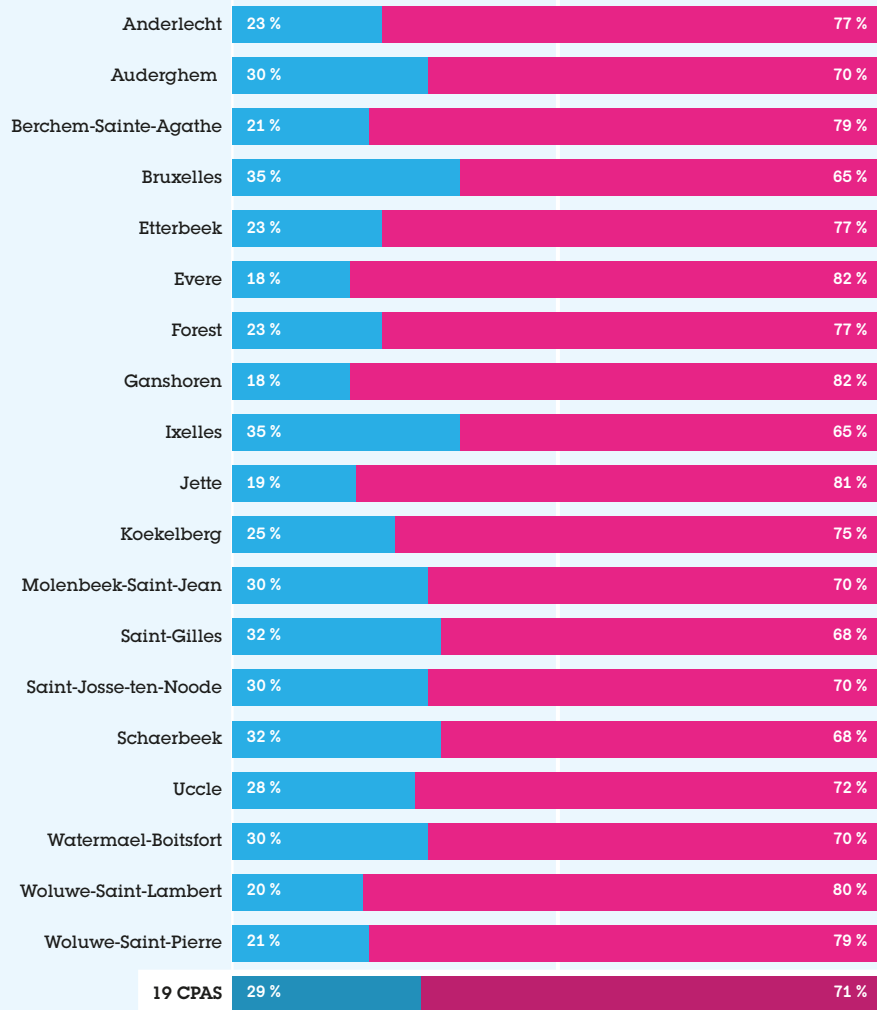
6.1 Répartition des agents en fonction du genre

Les communes comptent une proportion moyenne de femmes (55%) qui est légèrement supérieure à celle des hommes (45%). La tendance est beaucoup plus marquée au sein des CPAS, dans lesquels 71% des agents sont des femmes.

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



Répartition des agents en fonction du genre - CPAS



■ Hommes ■ Femmes

Source : ONSS

6.2 Genre et relation de travail

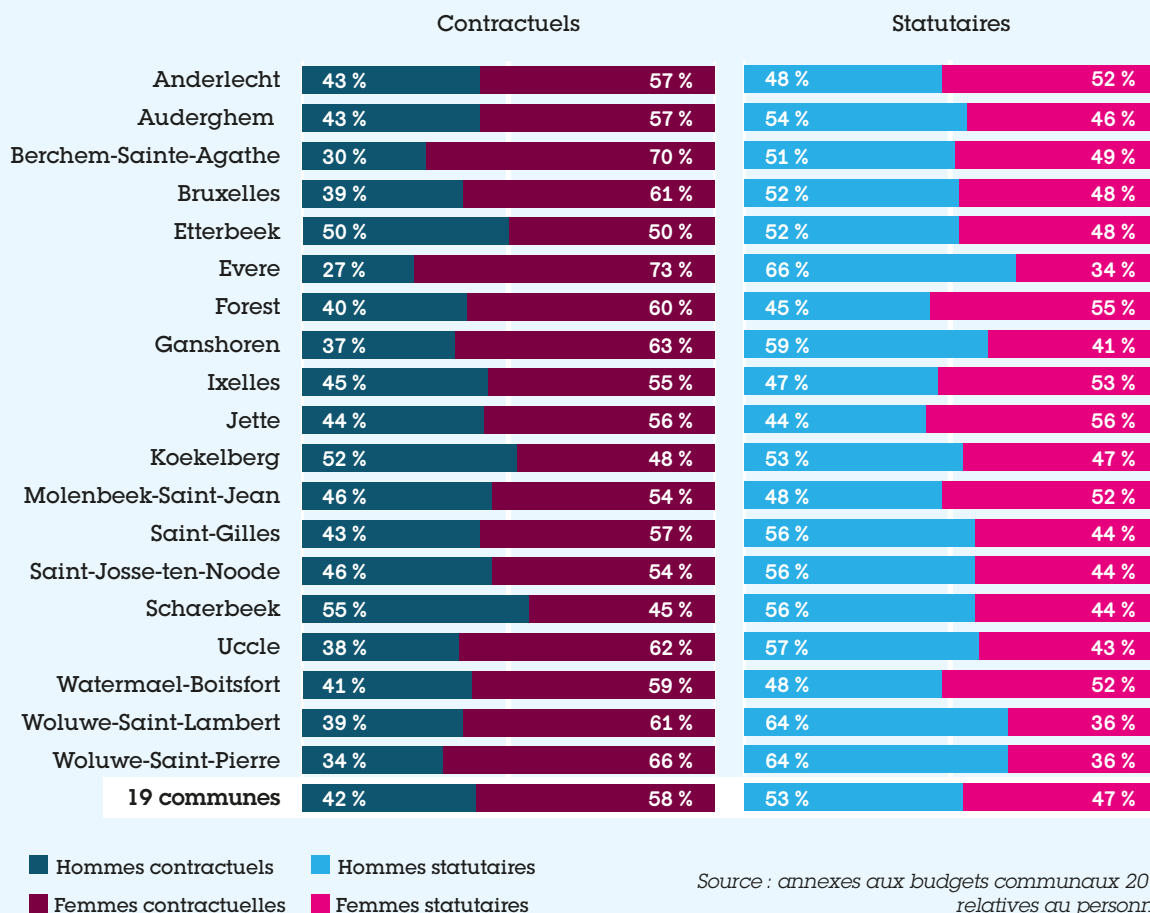
Nous avons vu que la fonction publique communale comporte une relative parité de genre au sein de ses effectifs, tandis que les femmes sont largement majoritaires dans les CPAS.

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.

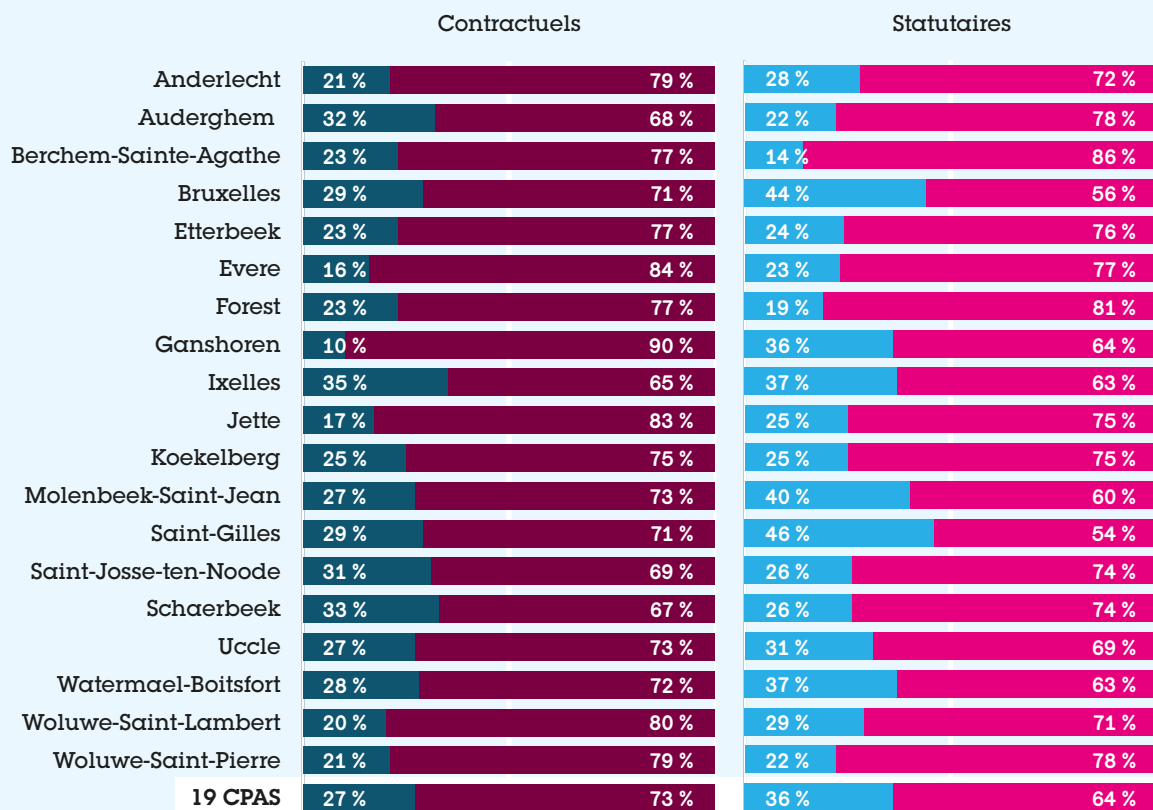
En effet, lorsque l'on analyse la répartition des agents en fonction du genre et du type de relation de travail, on observe une proportion de femmes plus importante que la moyenne parmi les agents contractuels, et une proportion d'hommes plus importante que la moyenne parmi les agents statutaires. Cette tendance se retrouve tant dans les administrations communales que dans les CPAS.

Les graphiques circulaires, individualisés par communes ou CPAS, permettent d'obtenir une bonne visualisation de la composition des administrations en ce qui concerne le genre et la relation de travail (statutaire/contractuel). Au-delà des situations individuelles, on peut observer que les « femmes contractuelles » constituent le groupe principal au sein des communes (36%) et le groupe majoritaire au sein des CPAS (55%).

Répartition des agents contractuels et statutaires en fonction du genre - Communes



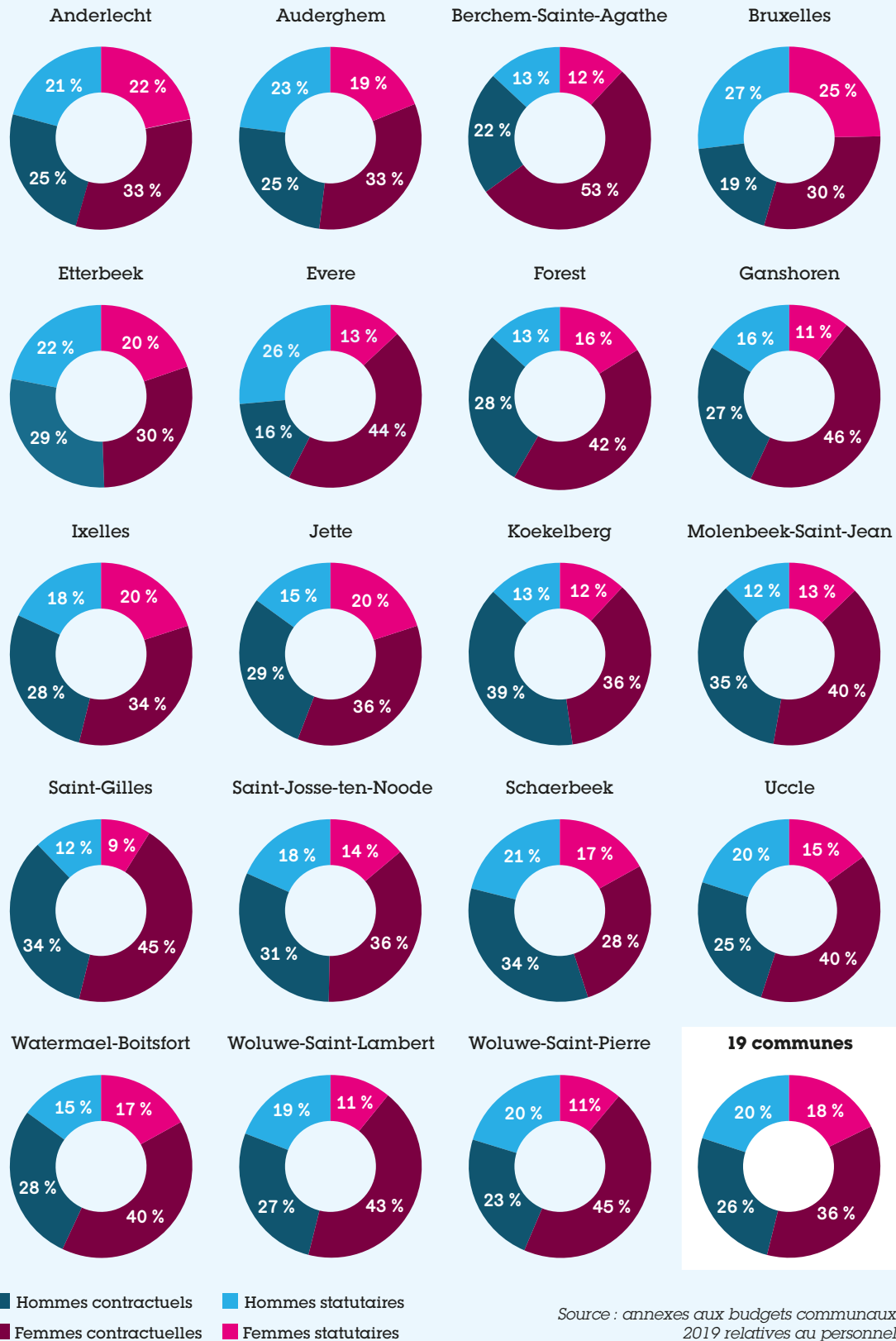
Répartition des agents contractuels et statutaires en fonction du genre - CPAS



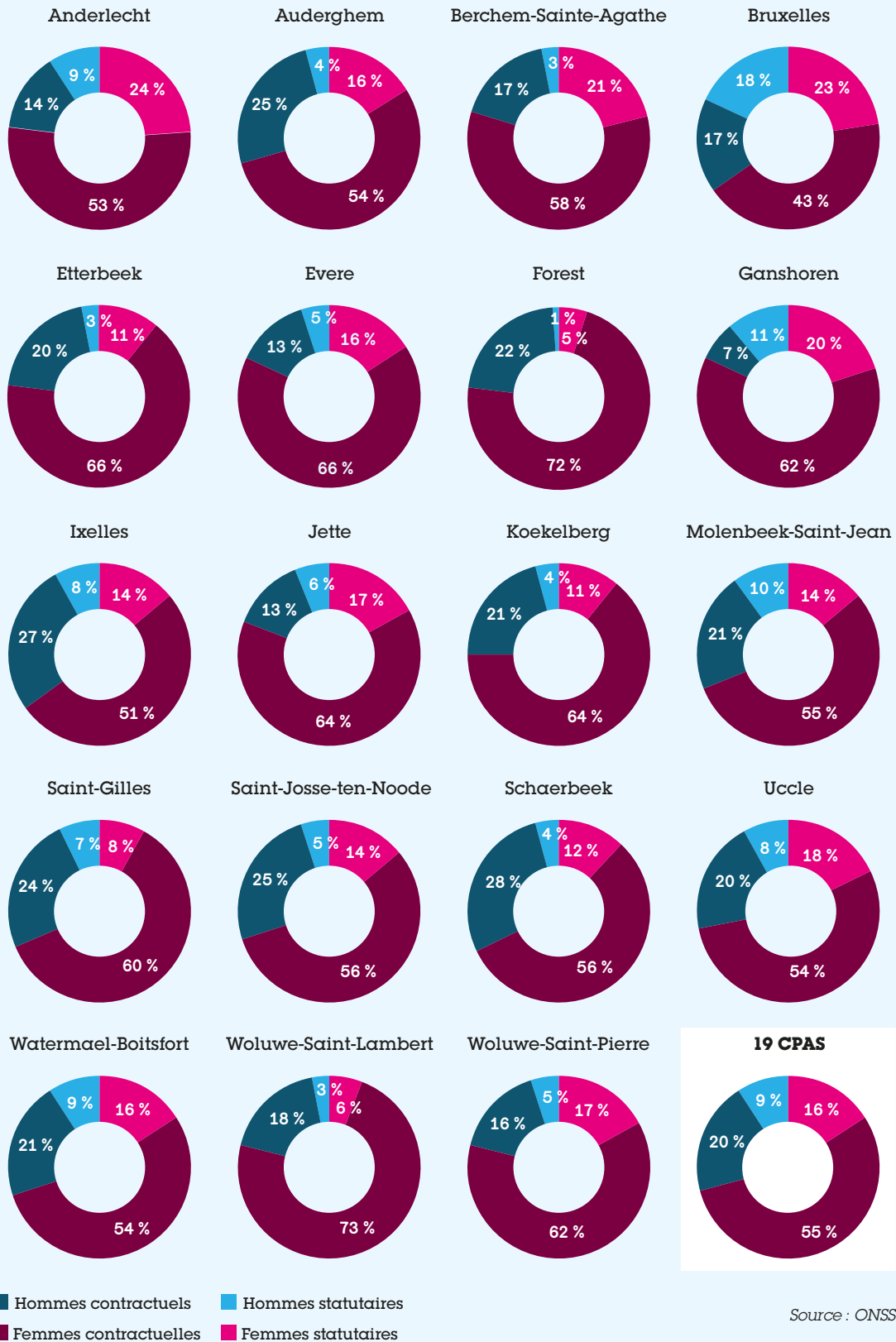
■ Hommes contractuels ■ Hommes statutaires
 ■ Femmes contractuelles ■ Femmes statutaires

Source : ONSS

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



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



6.3 Genre et niveau (communes)

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 bruxelloises¹⁵.

Ainsi, les hommes sont largement surreprésentés dans le niveau D (69%), alors que les femmes le sont encore davantage dans le niveau C (73%).

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 - Communes



¹⁵ Il n'a pas été possible d'établir la répartition des effectifs des CPAS en fonction du genre et du niveau. En effet, les chiffres communiqués *via* les annexes aux budgets incluent le personnel sous contrat « Article 60 », ce qui fausse les statistiques. Par ailleurs, les niveaux ne sont pas repris dans les statistiques de l'ONSS.



■ Femmes ■ Hommes

Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

6.4 Genre et haute hiérarchie

Dans le graphique précédent, nous avons pu constater que les femmes sont légèrement majoritaires dans les communes au sein du niveau A, qui est le niveau le plus élevé dans la hiérarchie (56 % de femmes).

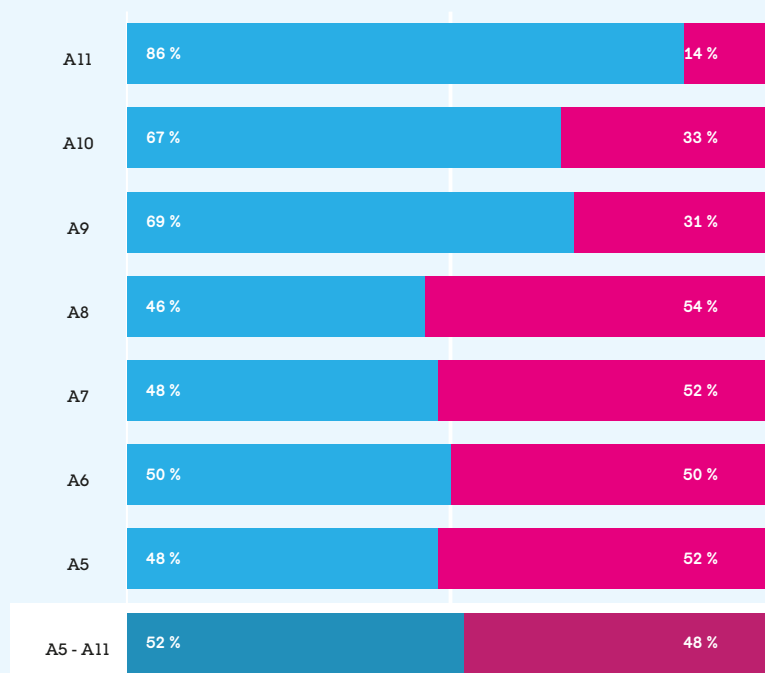
Cependant, il convient d'affiner l'analyse en détaillant la situation au sein de la haute hiérarchie des administrations communales (grades A5 à A11). Le graphique montre de manière frappante que la proportion de femmes diminue continuellement à mesure que l'on s'approche du sommet de la hiérarchie, passant de 52 % dans le grade A5 à seulement 14 % pour les secrétaires communaux (grade A11).

Répartition par genre des agents à partir du grade A5 - Communes

Grade	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
A11	18	3	21	86 %	14 %
A10	14	7	21	67 %	33 %
A9	9	4	13	69 %	31 %
A8	11	13	24	46 %	54 %
A7	41	45	86	48 %	52 %
A6	63	63	126	50 %	50 %
A5	59	65	124	48 %	52 %
A5 - A11	215	200	415	52 %	48 %

Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

Répartition par genre des agents à partir du grade A5 - Communes



■ Hommes ■ Femmes

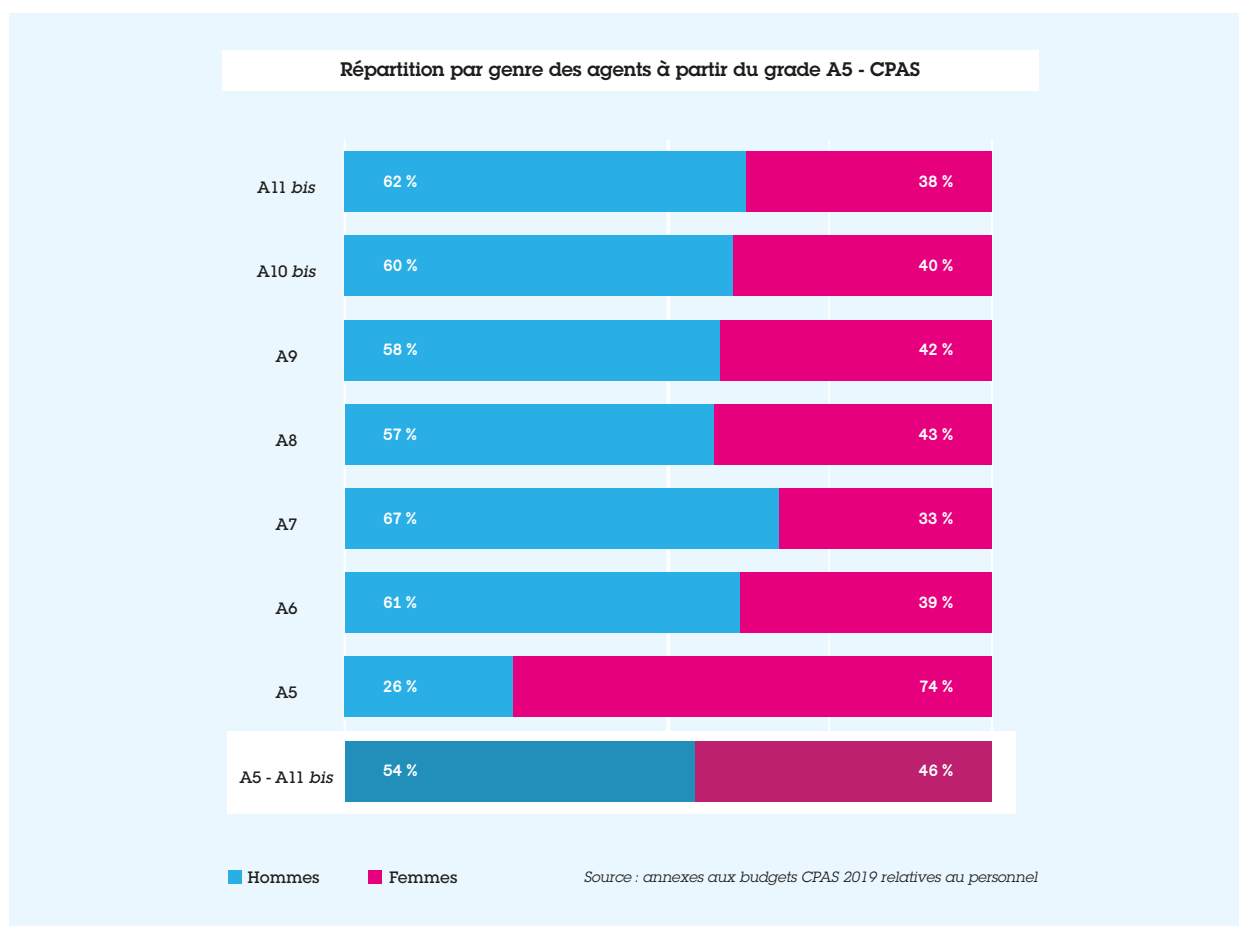
Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

Comme dans les communes, la haute hiérarchie des CPAS est composée d'un peu plus d'hommes que de femmes. Ce qui peut cependant étonner lorsque l'on sait que les CPAS sont des administrations majoritairement composées de femmes (71%). À l'instar de ce que l'on peut observer au niveau communal, la proportion de femmes diminue à l'approche du sommet de la hiérarchie, passant de 74% dans le grade A5 à 38% pour les secrétaires généraux (grade A11 *bis*).

Répartition par genre des agents à partir du grade A5 - CPAS

Grade	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
A11 <i>bis</i>	13	8	21	62 %	38 %
A10 <i>bis</i>	9	6	15	60 %	40 %
A9	7	5	12	58 %	42 %
A8	4	3	7	57 %	43 %
A7	14	7	21	67 %	33 %
A6	20	13	33	61 %	39 %
A5	7	20	27	26 %	74 %
A5 - A11 <i>bis</i>	74	62	136	54 %	46 %

Source : annexes aux budgets CPAS 2019 relatives au personnel







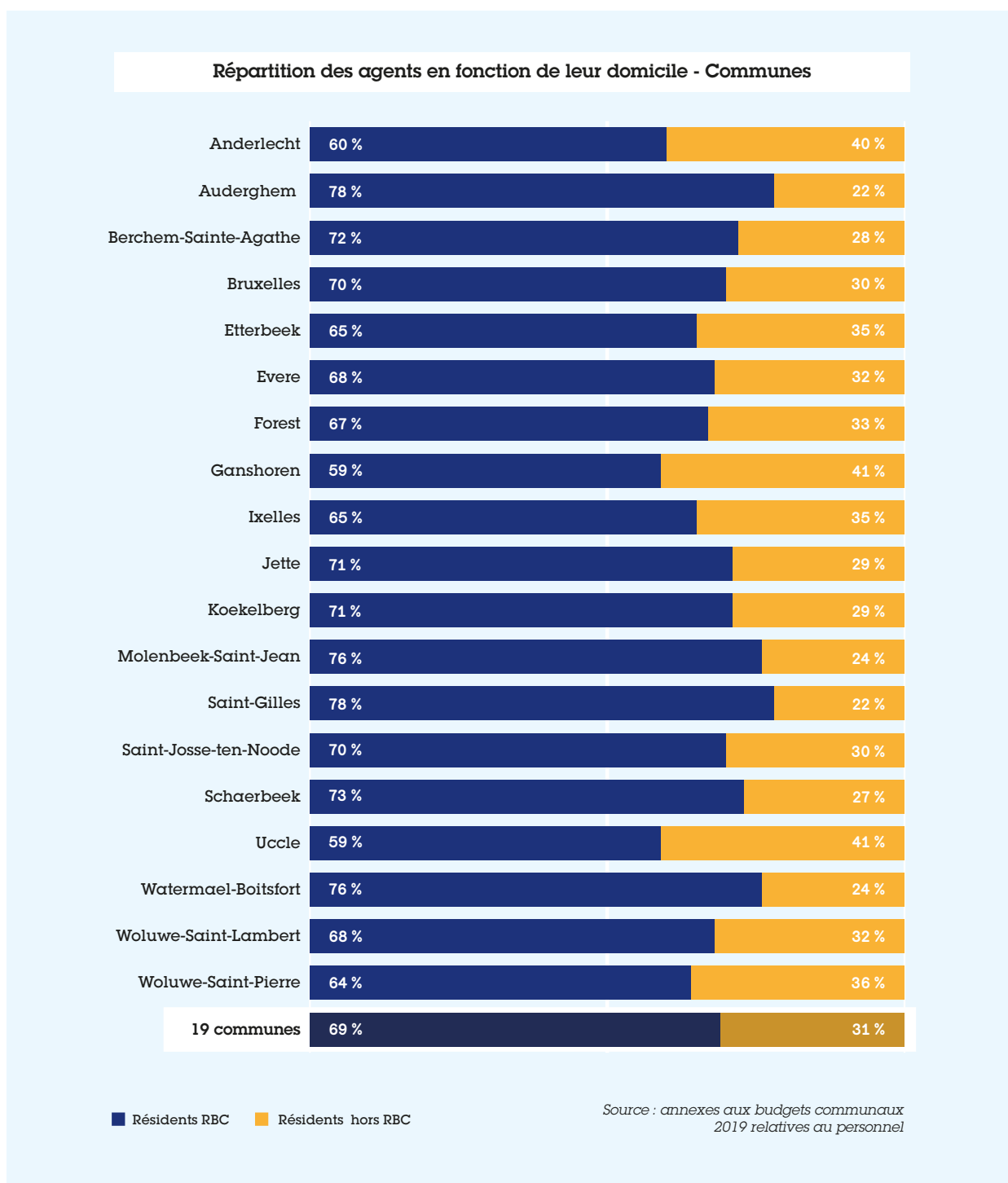
Domicile



7. DOMICILE

7.1 Répartition des agents en fonction de leur domicile

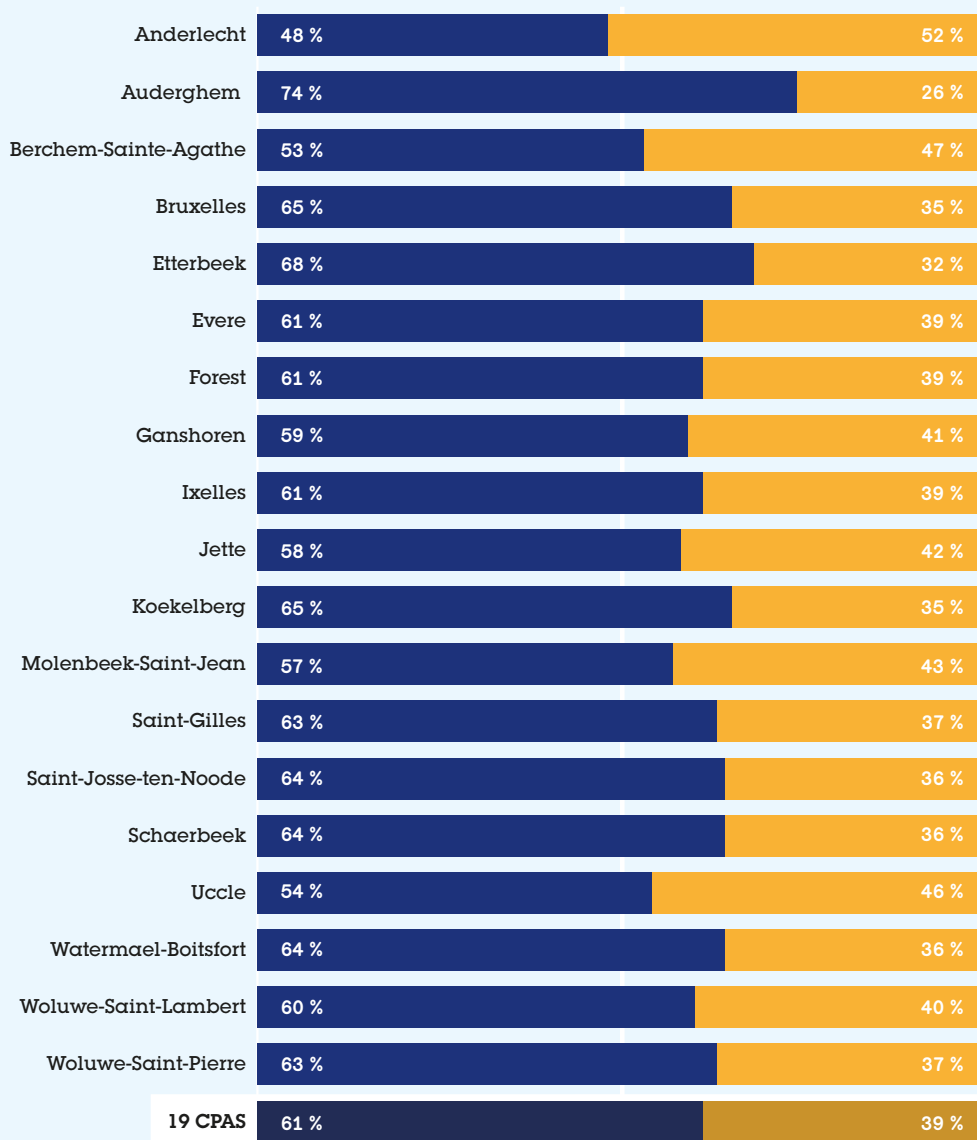
Les données transmises par les communes et CPAS permettent de savoir si le domicile des agents se situe à l'intérieur ou en dehors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, sans autres précisions.



La part de fonctionnaires locaux bruxellois qui résident au sein de la Région de Bruxelles-Capitale est de 69% dans les communes, et de 61% dans les CPAS. La proportion de « Bruxellois » est assez homogène dans toutes les administrations locales.

La proportion importante de Bruxellois dans la fonction publique locale 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 qu'en moyenne 12% des agents communaux et 6% des agents des CPAS sont sous contrat ACS, il est normal que cela se répercute dans la proportion de Bruxellois au sein des administrations locales.

Répartition des agents en fonction de leur domicile - CPAS



■ Résidents RBC ■ Résidents hors RBC

Source : ONSS

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.

Dans les communes, en moyenne 75% des agents contractuels sont domiciliés en Région bruxelloise, alors que ce pourcentage descend à 58% pour les agents statutaires. Dans les CPAS, la part de Bruxellois est de 65% chez les contractuels, et de 51% chez les statutaires.

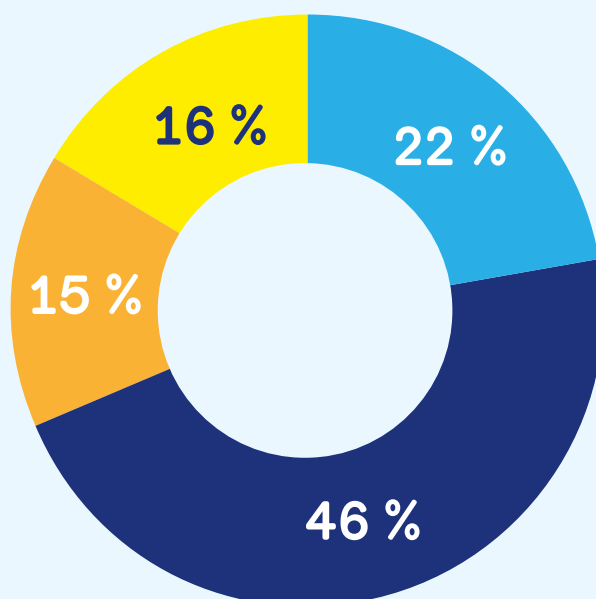
La proportion de Bruxellois est donc toujours plus grande chez les contractuels que chez les statutaires. Cette différence peut en partie être expliquée par le fait que certains emplois contractuels subventionnés sont réservés aux Bruxellois.

Les graphiques circulaires permettent d'obtenir une bonne visualisation de la composition des administrations communales et de CPAS, 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 les communes et CPAS est celui des « contractuels bruxellois », avec une moyenne générale de près de la moitié des effectifs (46% et 48%). Au-delà des spécificités de chacune des administrations, il s'agit là d'un dénominateur commun qui souligne l'importance de la fonction publique locale sur le marché bruxellois de l'emploi.

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

19 communes

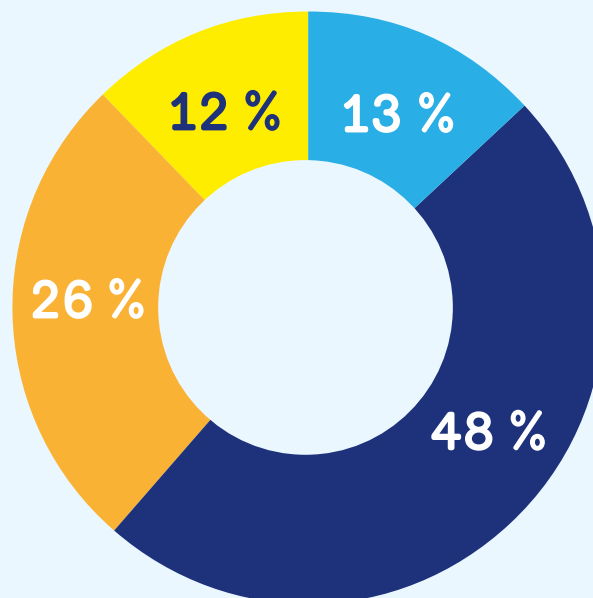


■ Statutaires RBC ■ Statutaires hors RBC
■ Contractuels RBC ■ Contractuels hors RBC

Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel

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

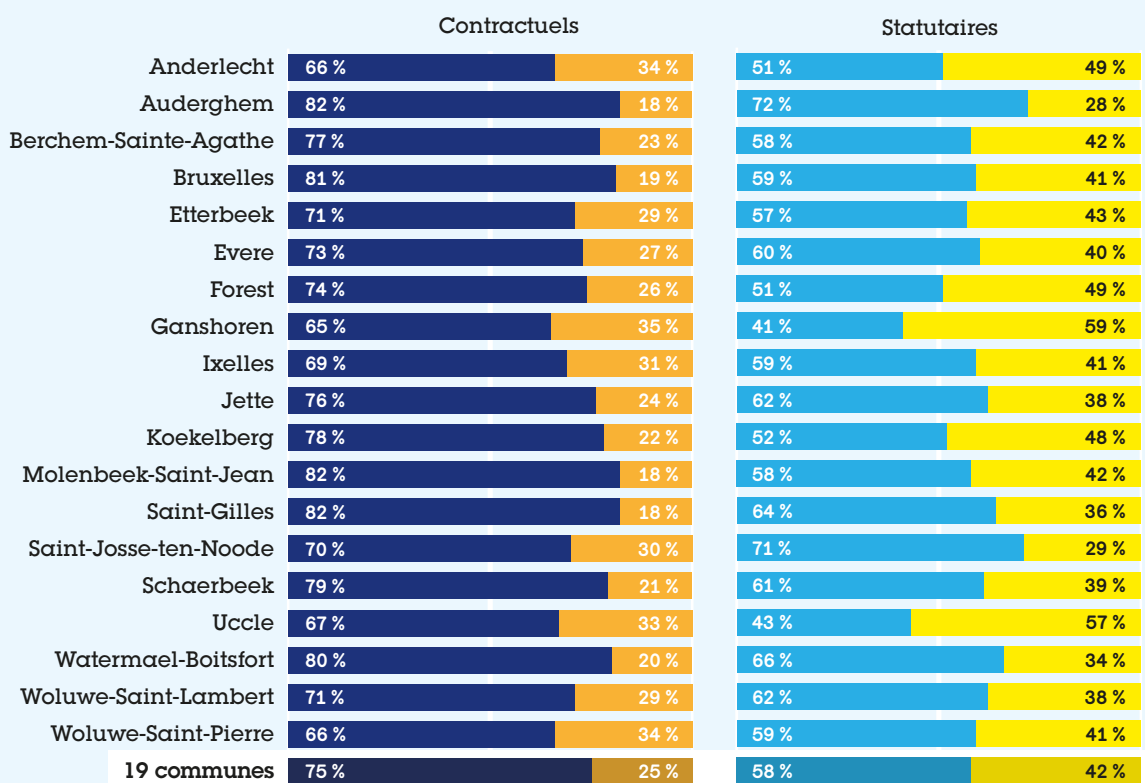
19 CPAS



■ Statutaires RBC ■ Statutaires hors RBC
■ Contractuels RBC ■ Contractuels hors RBC

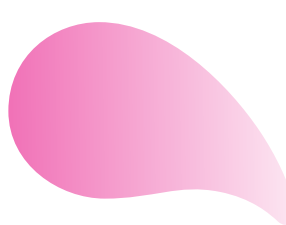
Source : ONSS

Répartition des agents contractuels et statutaires en fonction du domicile - Communes

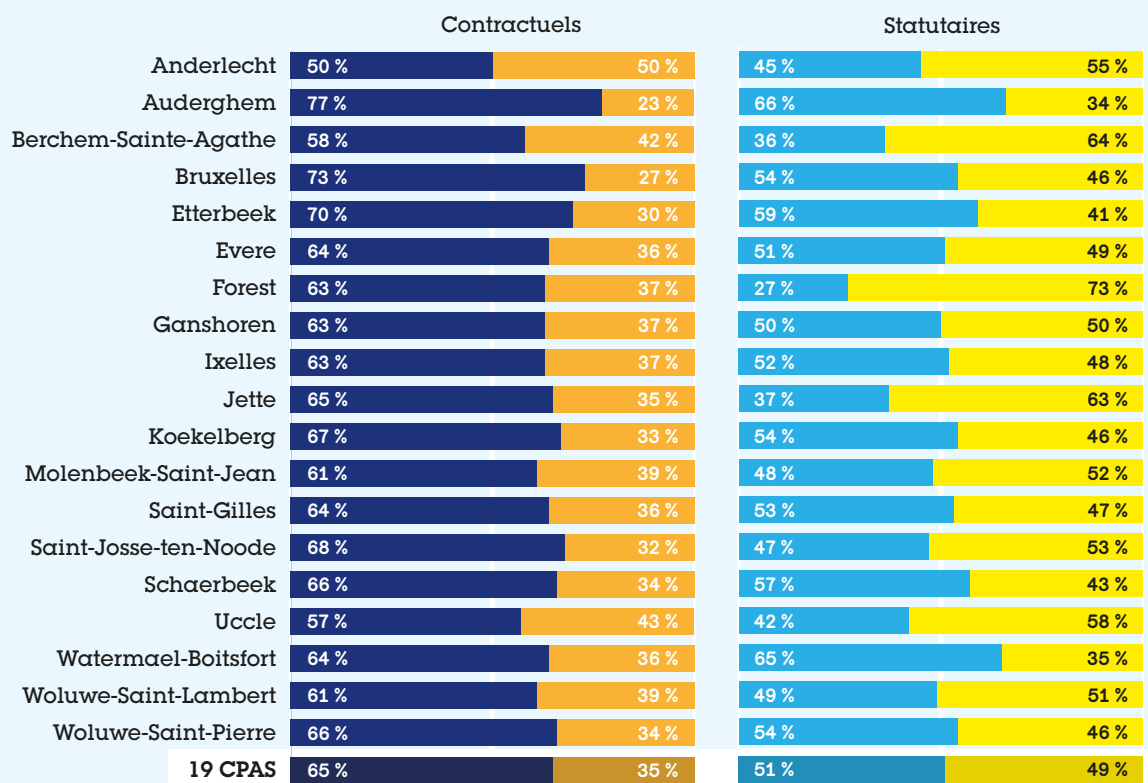


■ Statutaires RBC ■ Statutaires hors RBC
■ Contractuels RBC ■ Contractuels hors RBC

Source : annexes aux budgets communaux 2019 relatives au personnel



Répartition des agents contractuels et statutaires en fonction du domicile - CPAS

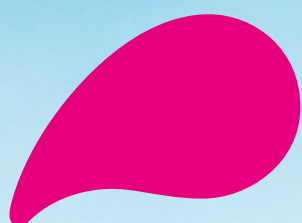


■ Statutaires RBC
■ Contractuels RBC

■ Statutaires hors RBC
■ Contractuels hors RBC

Source : ONSS





Âge



8. ÂGE

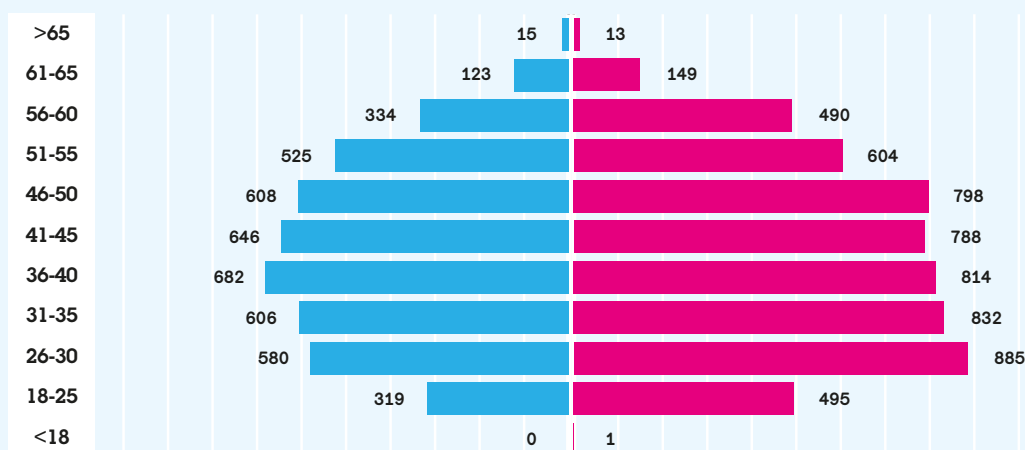
8.1 Pyramides des âges en fonction du type de relation de travail et du genre

L'analyse de la pyramide des âges en fonction du type de relation de travail et du genre apporte des enseignements intéressants sur la composition de la fonction publique locale.

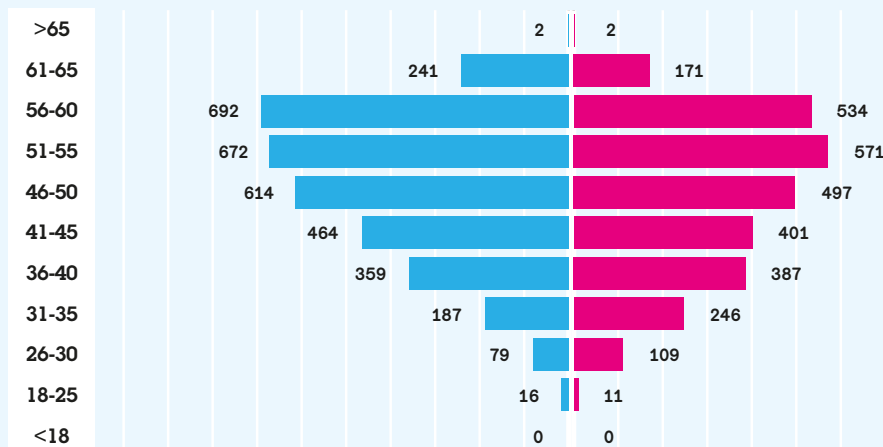
Les graphiques relatifs aux communes montrent qu'il y a plus d'agents contractuels que de statutaires. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses parmi les contractuels, et les hommes sont majoritaires dans le groupe des statutaires. En revanche, la répartition dans les classes d'âge ne diffère pas fondamentalement en fonction du genre.

Pyramide des âges en fonction du genre et de la relation de travail - Communes

Contractuels



Statutaires

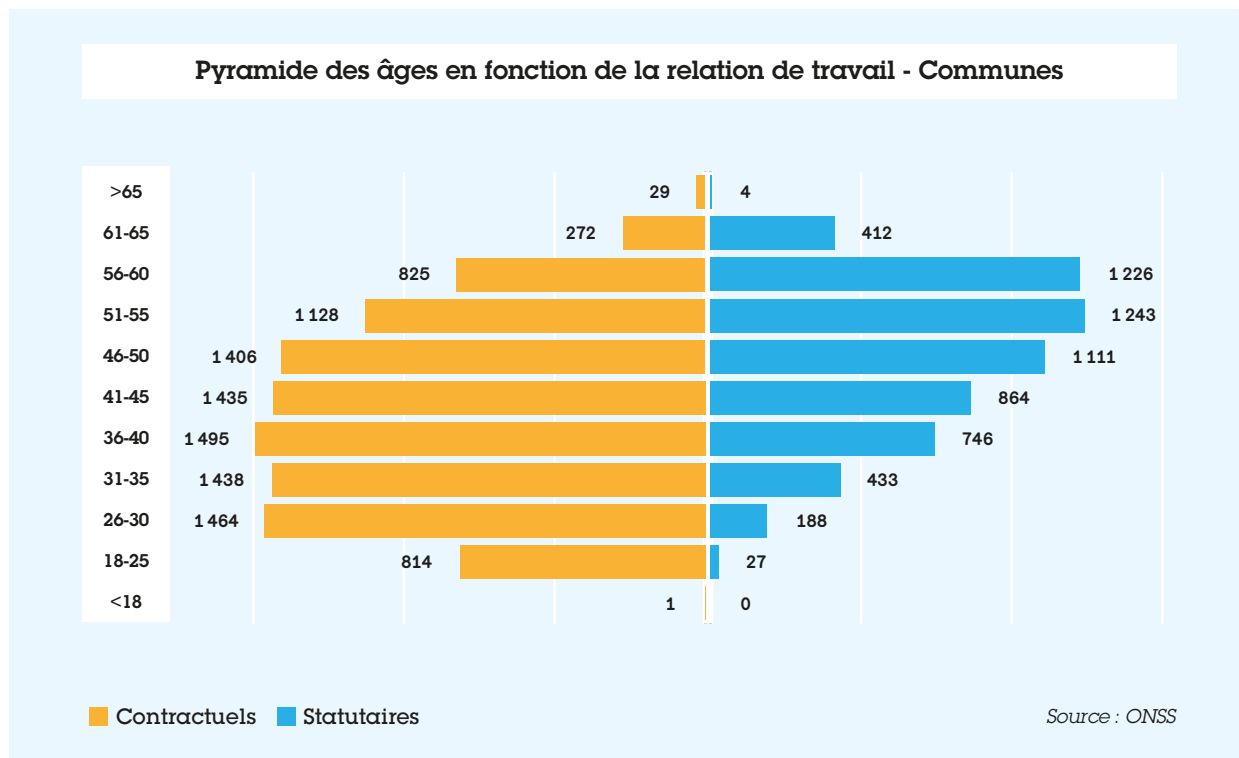


Le graphique relatif aux contractuels communaux présente une base large dans laquelle les classes d'âge 26-30 ans à 46-50 ans sont presque de la même taille. En revanche, le graphique relatif aux agents statutaires communaux présente une pyramide des âges « inversée », avec une base étroite et un sommet large.

Le troisième graphique permet de mettre en évidence le contraste qui existe entre la structure par âge des agents contractuels et des statutaires. Pour les statutaires, on constate que le nombre d'agents de moins de 30 ans est très faible, tandis qu'ils sont majoritaires au-delà de 50 ans. D'une part, ce constat montre que les agents qui entrent en service sont généralement engagés *via* un contrat de travail, l'éventuelle « statutarisation » ne survenant qu'en cours de carrière. D'autre part, il montre l'importance du déséquilibre entre les classes d'âge dans des effectifs statutaires.

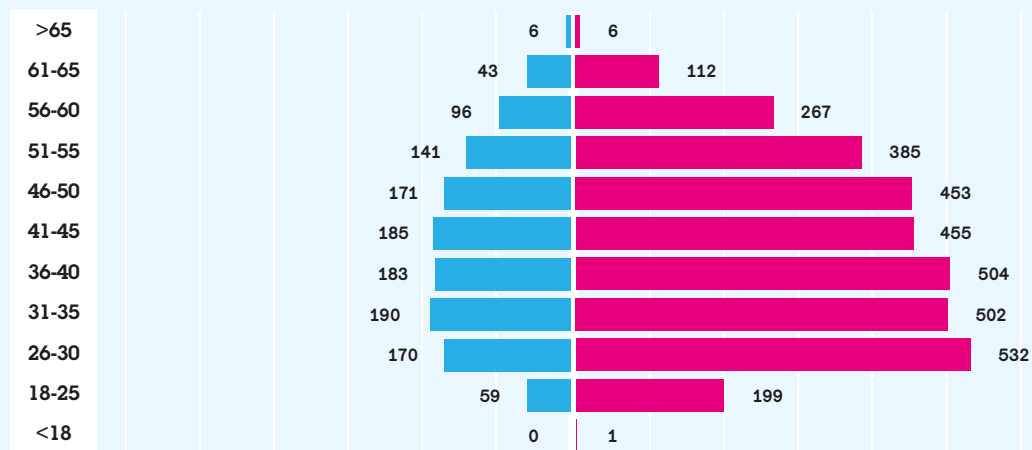
Ce déséquilibre est un problème important pour le financement du système de pension du personnel nommé des pouvoirs locaux. En effet, celui-ci est un système de solidarité par répartition, dans lequel les cotisations des travailleurs actifs doivent permettre de financer intégralement les pensions en cours des fonctionnaires retraités. Or la structure d'âge des statutaires va engendrer dans les prochaines années un afflux important de pensionnés et, dans le même temps, une réduction de la masse salariale statutaire qui constitue la base du financement. Le taux de cotisation de pension, qui ne cesse d'augmenter, étant la principale variable d'ajustement.

Les mêmes constatations valent également pour les graphiques relatifs à la structure d'âge du personnel des CPAS. Les seules différences notables, que nous avons déjà soulignées précédemment, sont que le personnel des CPAS compte une proportion plus grande de femmes et de contractuels que celui des communes.

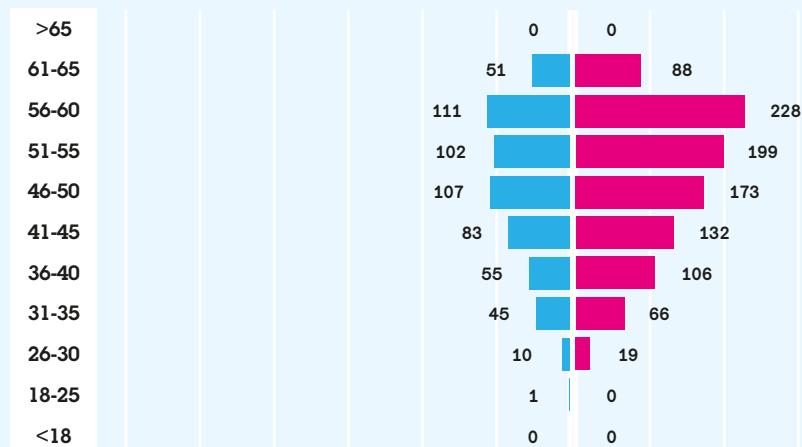


Pyramide des âges en fonction du genre et de la relation de travail - CPAS

Contractuels



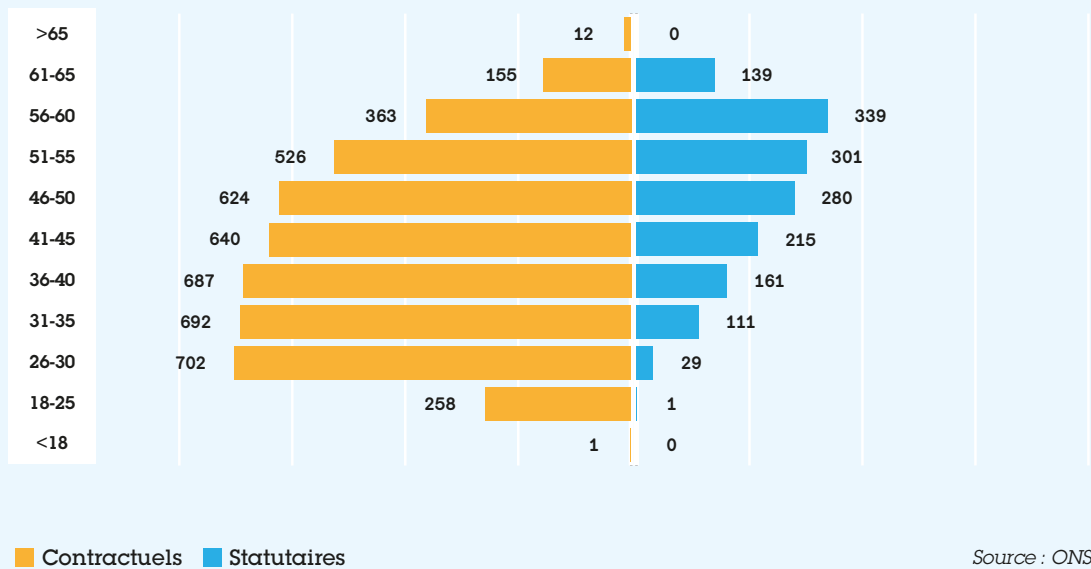
Statutaires



■ Hommes ■ Femmes

Source : ONSS

Pyramide des âges en fonction de la relation de travail - CPAS







Handicap



9. HANDICAP

9.1 Pourcentage de personnel handicapé dans les communes

Le 2 février 2017, le parlement bruxellois adoptait l'ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux. Cette ordonnance prévoit que les administrations des pouvoirs locaux emploient au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein (ETP) prévus au cadre du personnel (soit 2,5% des ETP). En vertu de l'ordonnance, ce pourcentage peut être atteint pour moitié *via* le recours à des contrats de travaux, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté (ETA)¹⁶.

Les chiffres concernant le respect des prescrits de cette ordonnance ont été fournis par les communes à Bruxelles Pouvoirs locaux, qui les a compilés en un rapport présenté au parlement bruxellois en avril 2019¹⁷.

Seules trois communes atteignent le pourcentage de 2,5% de personnel handicapé fixé par l'ordonnance. Il s'agit de Saint-Josse-ten-Noode (4,82%), d'Auderghem (2,99%) et de Woluwe-Saint-Lambert (2,53%). Quinze communes sur les dix-neuf ont eu recours aux services d'entreprises de travail adapté pour un total général de 754 152,09 euros.

Lorsque l'on compare le graphique sur le pourcentage de personnel handicapé au sens de l'ordonnance du 2 février 2017 et celui relatif à l'emploi direct de personnel handicapé, il est intéressant de constater que la possibilité offerte par l'ordonnance de rencontrer la moitié du quota *via* la passation de marchés publics avec des entreprises de travail adapté semble peu aider les communes bruxelloises à se rapprocher du quota. En effet, les trois seules communes qui atteignent le quota de 2,5% le font au moyen de l'emploi direct.

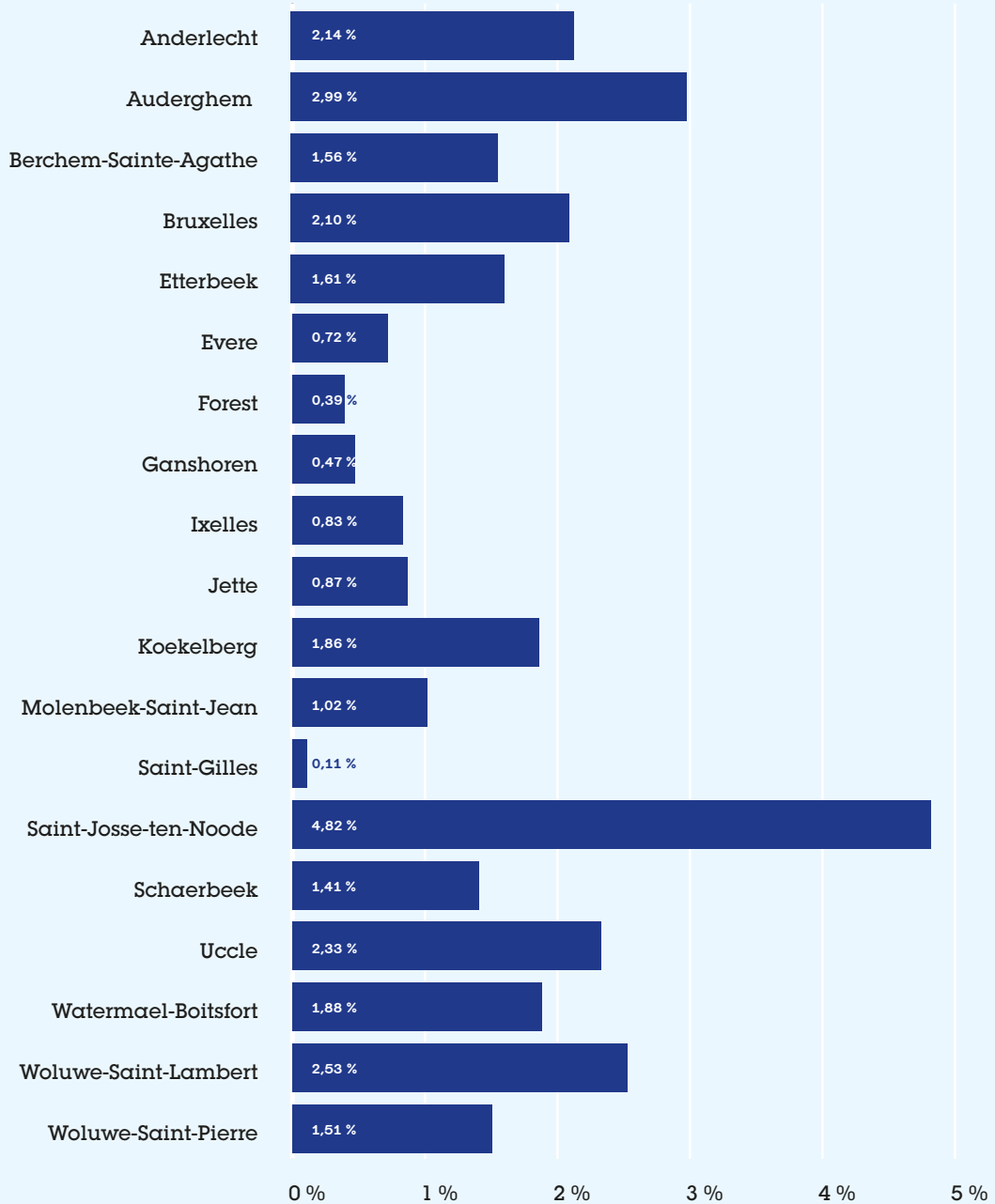
Malgré ces chiffres qui peuvent sembler peu encourageants, le rapport montre que les communes bruxelloises mènent chacune à leur niveau des efforts afin de recruter plus de personnel ayant un handicap et de garantir son intégration dans les meilleures conditions. À cet égard, Bruxelles Pouvoirs locaux met en place des actions pour mieux outiller les communes par rapport au respect des obligations de l'ordonnance du 2 février 2017¹⁸.

¹⁶ L'ordonnance du 2 février 2017 ne s'applique pas aux CPAS. Pour ceux-ci, l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune (Cocom) a adopté une ordonnance identique le 21 mars 2018.

¹⁷ <http://pouvoirs-locaux.brussels/fichiers/fr-def-rapport-sur-emploi-des-personnes.pdf>.

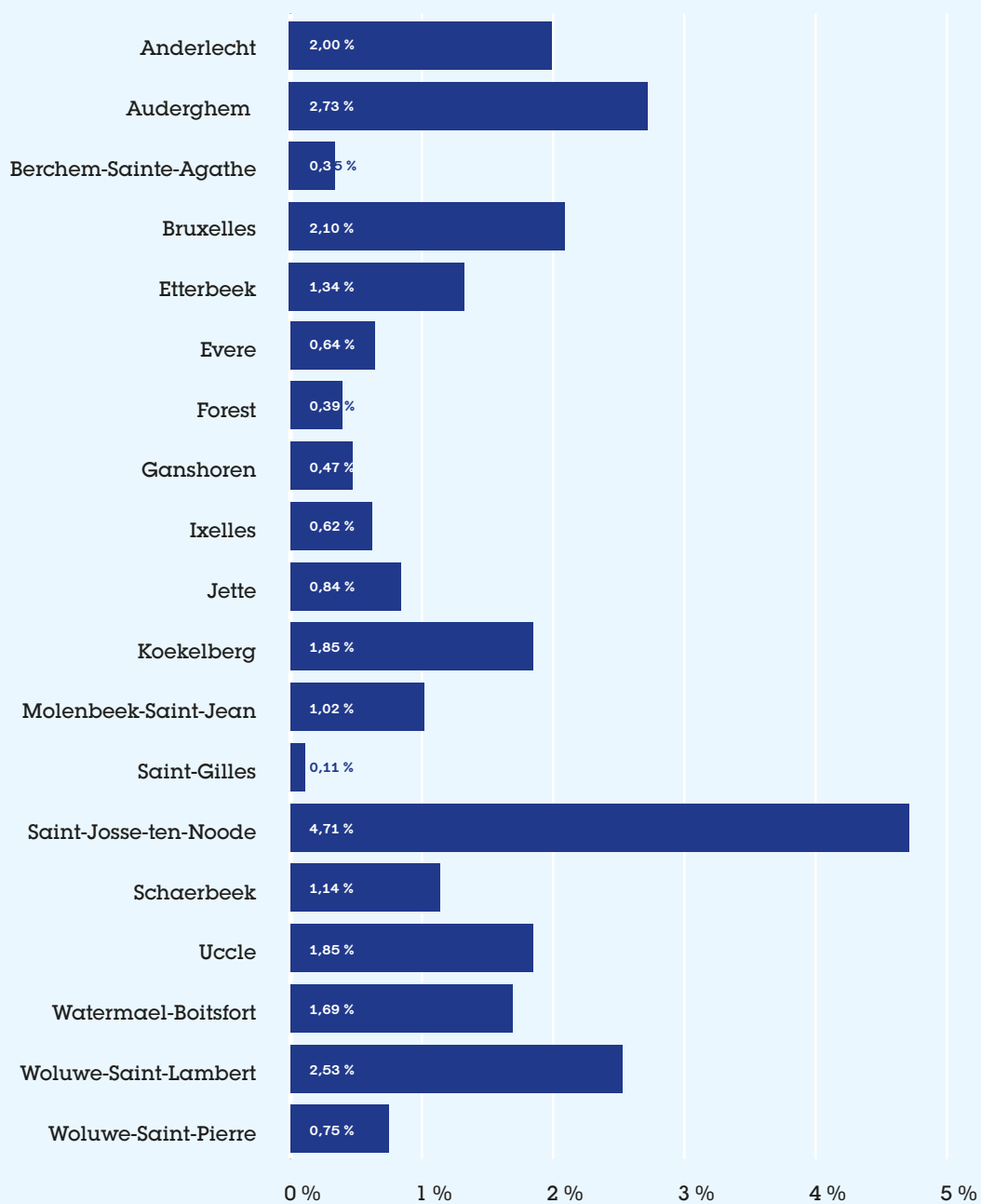
¹⁸ <http://pouvoirs-locaux.brussels/theme/egalite-des-chances/handistreaming>.

**Pourcentage de personnel handicapé dans les communes
(critères de l'ordonnance du 2 février 2017)**



Source: rapport sur l'emploi des personnes handicapées dans les administrations communales de la Région de Bruxelles-Capitale BPL 2019

Pourcentage de personnel handicapé dans les communes (emploi direct)



Source: rapport sur l'emploi des personnes handicapées dans les administrations communales de la Région de bruxelles-Capitale BPL 2019







TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
MESSAGES CLÉS	9
1. EFFECTIF	12
1.1 Effectif total par commune et CPAS	12
1.2 Agents et population (communes).....	14
2. DÉPENSES DE PERSONNEL	18
2.1 Répartition des dépenses communales.....	18
2.2 Répartition des dépenses des CPAS	19
2.3 Poids des dépenses de personnel par commune.....	20
2.4 Dépenses de personnel en activité par habitant (communes).....	21
2.5 Dépenses de personnel en activité par ETP (communes).....	22
3. TYPE DE RELATION DE TRAVAIL	26
3.1 Répartition des agents par type de relation de travail	26
3.2 Évolution de la répartition des agents par type de relation de travail sur la période 2011-2018 (communes).....	28
4. AGENTS SUBVENTIONNÉS	32
4.1 Proportion d'agents subventionnés dans l'effectif total.....	32
5. NIVEAU	36
5.1 Répartition des agents par niveau	36
5.2 Évolution de la répartition des agents par niveau sur la période 2011-2018 (communes)	40
5.3 Niveau et relation de travail.....	42
6. GENRE	48
6.1 Répartition des agents en fonction du genre	48
6.2 Genre et relation de travail.....	50
6.3 Genre et niveau (communes).....	54
6.4 Genre et haute hiérarchie.....	56
7. DOMICILE	60
7.1 Répartition des agents en fonction de leur domicile	60
7.2 Domicile et relation de travail.....	62
8. ÂGE	68
8.1 Pyramides des âges en fonction du type de relation de travail et du genre.....	68
9. HANDICAP	74
9.1 Pourcentage de personnel handicapé dans les communes.....	74



Titre de l'ouvrage

Focus BPL n° 5 – Bruxelles Pouvoirs locaux

Coordination

Bruxelles Pouvoirs locaux – Cellule de support à l'administration

Rédaction

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

Mise en page

Bruxelles Synergie – Direction Communication

Couverture

Bruxelles Synergie – Direction Communication

Traduction

Bruxelles Synergie - Cellule Traduction

Éditeur responsable

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

Contact

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

Dépôt légal: 2020/11.404/4

© 2020 SPRB – Bruxelles Pouvoirs locaux - Tous droits réservés

05
07 - 2020

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