Les **thématiques** de l'IWEPS

L'emploi public en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles

I Mars 2015

IWEPS
INSTITUT WALLON
DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE
ET DE LA STATISTIQUE

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

EDITEUR RESPONSABLE | Sébastien Brunet, Administrateur général

EQUIPE DE RÉALISATION

- COORDINATION SCIENTIFIQUE ET REDACTION | Béatrice Van Haeperen
- BASE DE DONNÉES | Didier Henry, Claire Simon, Amine Tassi
- CARTOGRAPHIE | Julien Charlier, Isabelle Reginster
- COMITÉ DE LECTURE | Mathieu Mosty, Régine Paque (IWEPS)
  Olivier Plasman, Dominique Simon (MFWB)
- COORDINATION DE L'EDITION | Evelyne Istace
- SECRÉTARIAT | Etienne Rouard, Jean-Claude Gaspard
- CONCEPTION GRAPHIQUE | Expansion Partners SA, Namur
- MISE EN PAGE ET IMPRESSION | IPM printing s.a., Bruxelles
- DÉPÔT LÉGAL | D/2014/10185/5

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales moyennant mention de la source.

© rdnzl - Fotolia.com

Table des matières

EN QUELQUES MOTS…

AVANT-PROPOS

PREMIÈRE PARTIE : LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

1. Méthodologie 10
   1.1. Périmètre du secteur public régional 10
   1.2. Collecte des données 12

2. Evolution de l'emploi public en Wallonie 13
   2.1. Trois indicateurs pour mesurer la taille de l'emploi public 13
      2.1.1. Indicateur de l'Institut des comptes nationaux 13
      2.1.2. L'indicateur de l'ONSS 15
      2.1.3. L'indicateur de l'EFT 16
   2.2. L'emploi public dans les administrations provinciales et locales 17
   2.3. Evolution de l'emploi dans les administrations régionales 19

3. Profil des effectifs de la fonction publique régionale en Wallonie 23
   3.1. Les femmes occupent plus de 50% des emplois de la fonction publique régionale 23
   3.2. Une pyramide des âges peu équilibrée 25
   3.3. La qualification des effectifs 30

4. Profil des emplois au sein de la fonction publique régionale 37
   4.1. Les contractuels prennent le pas sur les statutaires 37
   4.2. Les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement, surtout dans les OIP 46
   4.3. Les métiers dans la fonction publique régionale : une variété de métiers en relation avec les missions spécifiques du SPW et des OIP 50

5. Le travail dans la fonction publique régionale 57
5.1. La carrière : une ancienneté liée au statut et au type de contrat 58
5.2. Carrières de femmes et carrières d'hommes : que nous enseignent nos données ? 60
5.3. Le régime de travail au sein de l'administration wallonne : ampleur du temps partiel 64
5.4. Réduction du temps de travail et autres congés 66
5.5. Les déplacements quotidiens du domicile au lieu de travail 69
5.6. Le coût salarial au sein des administrations régionales 71

DEUXIÈME PARTIE : LA FONCTION PUBLIQUE EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

1. Méthodologie 76
1.1. Périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles 76
1.2. Collecte des données 77

2. Le profil des effectifs de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 77

3. Profil des emplois au sein de la fonction publique de la FWB 84
3.1. Le statut des emplois 84
3.2. La qualification des emplois 88
3.3. Les fonctions de direction 92

4. Le travail au sein de la fonction publique de la FWB 94
4.1. Le régime de travail au sein des administrations communautaires : ampleur du temps partiel 94
4.2. La mobilité inter-institutions 96
4.3. Les déplacements quotidiens du domicile au lieu de travail 96
4.4. Le coût salarial au sein des administrations de la FWB 98

En quelques mots…

Faisant suite aux éditions de 2009 et 2010, ce troisième tableau de bord de l'emploi public élargit son champ d'observation. D'une part, le périmètre des institutions régionales s'est étendu : il comprend, au-delà de l'administration centrale (Service public de Wallonie), vingt OIP (Organismes d'intérêt public) et autres organismes, soit cinq de plus que dans les éditions précédentes. D'autre part, il couvre une partie des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), comprenant le Ministère de la FWB et cinq OIP. Cette édition se compose de deux parties, l'une consacrée aux institutions régionales, l'autre aux institutions de la Fédération. A la différence des données relatives aux institutions régionales wallonnes, collectées de 2009 à 2012, les données relatives aux institutions communautaires ont été recueillies pour la première fois en 2012 et portent sur les années 2011 et 2012. Notons que pour des raisons techniques, certaines données n'ont pu être récoltées lors de ce premier exercice[1].

Le parti pris méthodologique de cette édition est de mettre en lumière quelques aspects structurels de l'emploi public tels que la contractualisation, la qualification, la féminisation, la carrière et l'aménagement du travail. A cet effet, nous avons construit trois faisceaux d'indicateurs. Le premier faisceau d'indicateurs se concentre sur les personnes ; son objectif est de donner une photographie la plus fidèle possible du profil sociodémographique des travailleurs occupés dans les services publics régionaux. Le deuxième se focalise sur les dimensions structurantes de l'emploi - statut juridique, qualification, position hiérarchique, métier - et rend compte de la diversité des emplois au sein de la fonction publique régionale. Enfin, le troisième apporte un éclairage sur quelques aspects liés à l'occupation d'un emploi au sein d'un organisme public, en particulier, la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail et le salaire. Par ailleurs, l'approche comparative mobilisée dans cette étude – notamment entre le SPW ou le MFWB d'un côté, les OIP de l'autre, ou entre les institutions régionales et les institutions de la FWB - permet d'affiner les constats et de mettre en perspective à la fois des ressemblances et des singularités. De même, l'observation de l'évolution des pratiques au cours du temps (uniquement pour les institutions wallonnes) permet d'entrevoir certaines évolutions futures. Quelques constats illustrent le contenu du rapport :

- En 2012, 17 500 personnes sont occupées dans les institutions régionales wallonnes. Celles-ci ne couvrent qu'une petite partie de l'emploi public : tous niveaux de pouvoir confondus, l'emploi dans les administrations publiques établies en Wallonie s'élève à 259 000 personnes (statistique ICN). A la même date, 7 000 personnes sont occupées dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Au cours de la période 2004-2012, l'emploi est stable au sein du SPW ; en revanche, il augmente dans les OIP wallons. La croissance (en %) a été particulièrement soutenue dans certains OIP de création récente telle que la *Société wallonne du crédit social* (SWCS, 118%), l'*Institut du patrimoine wallon* (IPW, 83%), le *Centre wallon de recherches agronomiques* (CRAW, 90%), l'*Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique* (IWEPS, 64%) et l'*Institut wallon de formation en alternance* (IFAPME, 52%). Un regard sur l'évolution du nombre d'effectifs plutôt que sur les taux de croissance montre que c'est le *Service public de l'emploi et de la formation professionnelle* (Forem), plus gros employeur public wallon après le SPW, qui arrive en tête des OIP avec plus de 1 000 nouveaux collaborateurs depuis 2004.
- L'emploi public est majoritairement féminin. Les femmes représentent 53% des effectifs du SPW et des OIP wallons et 65% des effectifs des administrations de la FWB. A titre de comparaison, les femmes représentent 45%

[1] Notamment, les données concernant les diplômes, les métiers, les congés, qui demandent une harmonisation des terminologies et nomenclatures entre institutions concernées.

de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies. Elles sont donc surreprésentées dans la fonction publique.

- Les jeunes de moins de 30 ans sont sous-représentés par rapport à leur poids dans la population active occupée. En effet, les moins de 30 ans représentent 19% de la population active occupée résidant en Wallonie ou dans la région de Bruxelles-capitale, mais seulement 7,4% de l'emploi dans les administrations régionales et 14% de l'emploi dans les administrations de la FWB.
- La proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur est comparable à celle observée dans la population active occupée : 40% des effectifs des institutions régionales possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (information non disponible pour la FWB).
- Les effectifs des OIP wallons sont en moyenne plus jeunes et plus qualifiés que les effectifs du SPW (l'information n'est pas disponible pour les institutions de la FWB).
- Les contractuels prennent le pas sur les statutaires. Depuis 2009, la part des contractuels progresse de cinq points de pourcentage, passant de 55% à 60% de l'emploi public régional. L'emploi contractuel est dominant également dans les institutions de la FWB : en moyenne, en 2012, 55% des emplois des organismes de la FWB sous revue sont occupés par des contractuels. Notons que la prépondérance de l'emploi contractuel est plus élevée dans les OIP, qui comptent plus de 80% de contractuels, qu'au sein des administrations centrales, à savoir le SPW en Wallonie (43% de contractuels) et le MFWB en Fédération Wallonie Bruxelles (55% de contractuels).
- En ce qui concerne la qualification des emplois, on note que 40% des effectifs des administrations régionales occupent un emploi accessible aux diplômés de l'enseignement supérieur (de type long (niveau A) ou court (niveau B)). La proportion correspondante s'élève à 60% dans les institutions de la FWB (niveaux 1 ou 2+). Tant dans les institutions wallonnes que dans celles de la FWB, la proportion d'emplois de niveau élevé est nettement plus importante dans les OIP que dans l'administration centrale (SPW ou MFWB).
- Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de niveau supérieur (niveaux A ou 1). Alors qu'elles constituent 53% des effectifs de la fonction publique régionale, elles ne représentent que 45% des effectifs de niveau A ; de même, elles représentent 65% de l'emploi des institutions de la FWB, mais 54% des emplois de niveau 1. De plus, les fonctions de direction sont encore majoritairement exercées par des hommes : les femmes occupent 27% des postes de direction dans les institutions wallonnes et 37% dans les institutions de la FWB
- En ce qui concerne le régime de travail et l'aménagement du temps de travail, il apparaît que le temps partiel est moins présent dans la fonction publique que dans la population active occupée. En 2012, l'incidence du temps partiel en pourcentage des effectifs des administrations wallonnes s'élève à 15,6% pour les femmes et 1,5% pour les hommes ; les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont 43% pour les femmes et 9% pour les hommes. Au sein des institutions de la Fédération, 8% des femmes et 4% des hommes sont occupés à temps partiel. Ce constat doit être nuancé par le fait que, dans la fonction publique, les statutaires sont recrutés à temps plein, et qu'en conséquence, seuls des contractuels sont engagés à temps partiel. En contrepartie, selon nos données (uniquement disponibles pour les institutions wallonnes), les statutaires utilisent davantage que les contractuels les congés de réduction des prestations prévus par le code de la fonction publique. On note également que ces congés sont plus prisés dans les OIP que dans l'administration centrale.
- Tant dans les institutions régionales que dans celles de la Fédération, on relève un écart de coût salarial entre l'administration centrale (SPW/MFWB) et les OIP. Ainsi, en 2012, le coût salarial mensuel moyen d'un travailleur à temps plein s'élève à 4 094 euros au SPW, pour 4 605 euros dans les OIP régionaux. Les valeurs correspondantes pour les institutions de la FWB sont 3 485 euros au MFWB et 4 131 dans les OIP. Ces écarts de salaires doivent être interprétés à la lumière des différences de composition du personnel des administrations centrales d'une part, des OIP d'autre part. Les effectifs des OIP occupent plus fréquemment des postes de niveau élevé (A et B ; 1 ou 2+) et, à l'intérieur de ces niveaux, sont davantage concentrés dans les emplois de rang élevé que ce n'est le cas pour le personnel du SPW ou MFWB ; ces effets de niveau et de rang poussent le coût salarial moyen des OIP vers le haut.

Avant-propos

Cette publication porte en filigrane la devise socratique « Connais-toi, toi-même » appliquée aux institutions publiques. Car il en va des institutions comme des individus, la connaissance de soi permettant de rentrer dans une phase réflexive indispensable à l'amélioration de ce qui nous constitue. Mettre en place des outils de connaissance de l'administration publique est une mission essentielle d'un institut comme l'IWEPS et cela principalement pour deux raisons.

D'une part, au cœur de tous les pays européens, l'administration publique représente une pièce majeure du fonctionnement du système démocratique. En charge de la mise en œuvre des politiques publiques et garante des missions régaliennes de l'Etat, l'administration publique permet à l'ensemble de la société de tenir et de vivre ensemble selon des principes généraux définis par les instances politiques.

D'autre part, l'administration publique dans toutes ses composantes représente un acteur important en termes macro-économiques et plus particulièrement sur le plan de l'emploi. Aussi, l'administration publique est non seulement le bras armé de l'action politique mais pèse également de manière non négligeable sur la situation socio-économique de nos sociétés.

Ce sont les raisons pour lesquelles, il est fondamental, pour les pouvoirs publics de bien appréhender et d'analyser le phénomène administratif et ses évolutions dans le temps.

Ce projet est ambitieux non seulement en ce qu'il entend fournir un outil de gestion efficace permettant de dresser un bilan des principales transformations enregistrées ces dernières années dans la composition de l'emploi public en Wallonie, mais aussi par *« les questions qu'il sous-entend et auxquelles les données pourraient contribuer à répondre. Il se fixe le défi de fournir des données qui aideront les autorités régionales et d'autres analystes dans l'examen du secteur public».*[2]

La réalisation de ce tableau de bord de l'emploi public n'aurait pu voir le jour sans la précieuse collaboration du Service Public de Wallonie (SPW), du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et de l'ensemble des Organismes d'intérêt public. Que tous nos partenaires en soient ici remerciés.

Cette publication est également disponible en format électronique sur notre site internet www.iweps.be.

Sébastien Brunet
Administrateur général

[2] « Pourquoi et comment convient-il de mesurer l'activité des administrations dans «Panorama des administrations»? ». Projet de l'OCDE sur la gestion des administrations : données comparatives par pays. 34ème session du Comité de la gouvernance publique. 30-31 octobre 2006, Château de la Muette, Paris. Page 11.

Première partie :

LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

Cette première partie comprend **cinq chapitres structurés** comme suit. Le premier chapitre expose succinctement la méthodologie de l'étude. Le deuxième chapitre met en lumière la variabilité de la taille de l'emploi public selon les sources de données utilisées. Ce détour permet de situer le périmètre de l'emploi public mesuré à partir des données collectées par l'IWEPS par rapport à d'autres définitions de l'emploi public. Les trois chapitres suivants visent à cerner les principales caractéristiques de l'emploi et du travail dans les institutions publiques régionales. Le premier chapitre de ce triptyque se concentre sur les personnes ; son objectif est de donner une photographie la plus fidèle possible du profil sociodémographique des travailleurs occupés dans les services publics régionaux. Plaçant la focale sur les dimensions structurantes de l'emploi - statut juridique, qualification, position hiérarchique, métier -, le deuxième chapitre rend compte de la diversité des emplois au sein de la fonction publique régionale. Enfin, le dernier chapitre met l'accent sur quelques aspects liés à l'occupation d'un emploi au sein de l'administration publique régionale, en particulier, la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail, le salaire.

1. MÉTHODOLOGIE

Bénéficiant de l'expérience des éditions précédentes, mais aussi du recul temporel qu'offrent quatre années d'observation, nous avons pris le parti, pour cette troisième édition du tableau de bord, de mettre davantage l'accent sur certains aspects structurels de l'emploi public tels que la contractualisation, la qualification, la féminisation, la flexibilité. Ces thématiques et d'autres encore sont développées sur la base de faisceaux d'indicateurs sélectionnés pour leur capacité à établir et étayer des diagnostics précis et nuancés. Le relief apporté par les comparaisons entre le SPW d'un côté, les OIP de l'autre, permet de mettre en perspective ressemblances et singularités. De même, l'observation de l'évolution des pratiques au cours du temps permet d'entrevoir certaines évolutions futures.

1.1. Périmètre du secteur public régional

Le périmètre du secteur public analysé dans cette troisième édition du tableau de bord de l'emploi public couvre le Service public de Wallonie, les Organismes d'intérêt public listés dans le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Wallonie[3] et trois « autres » organismes. Plus précisément, 21 institutions sont incluses dans cette étude :

- un département ministériel : le Service Public de Wallonie (SPW) qui depuis le 1er août 2008 réunit le Ministère wallon de l'Equipement et des Transports (MET) et le Ministère de la Région wallonne (MRW). Le SPW se compose d'un Secrétariat général, de deux Directions générales transversales et de sept Directions générales opérationnelles ;
- huit Organismes d'intérêt public (OIP) de type A (cf. loi 16 mars 1954) ;
- neuf Organismes d'intérêt public de type B (cf. loi 16 mars 1954) ;
- trois « autres » organismes.

Les **Organismes d'intérêt public (OIP) de type A** sont soumis à l'autorité directe du Ministre dont ils relèvent, à qui sont confiés les pouvoirs de *gestion*. Les **Organismes d'intérêt public de type B** sont soumis au pouvoir de contrôle du ou des Ministre(s) dont ils relèvent au travers de leur conseil d'administration ou tout autre organe de gestion. Ces organismes possèdent d'une autonomie plus importante que les OIP de type A, aussi bien du point de vue administratif et financier que du point de vue de leur capacité de décision et de gestion.

[3] A l'exception de l'hôpital psychiatrique « Chênes aux Haies » de Mons transféré à l'Intercommunale « Centre hospitalier universitaire Ambroise Paré » (décret du 30 avril 2009 relatif aux Centres hospitaliers psychiatriques de la Région wallonne).

L'emploi dans le secteur public ainsi défini comprend les agents statutaires ainsi que le personnel contractuel.

L'encadré ci-dessous présente l'ensemble des organismes couverts par cette étude.

Encadré 1 | Le périmètre de la fonction publique régionale adopté dans ce tableau de bord

CLASSEMENT SELON LES CATÉGORIES DÉFINIES PAR LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « LES UNITÉS DU SECTEUR PUBLIC » (MISE À JOUR DU 30/09/2012)

* ORGANISME ENTRÉ DANS LE CHAMP DE LA COLLECTE DE L'IWEPS EN 2011 OU 2012.
LA LISTE COMPLÈTE DES UNITÉS DU SECTEUR PUBLIC DE LA WALLONIE EST DISPONIBLE EN ANNEXE N°2.

1. Service public de Wallonie (SPW)

Secrétariat général

Directions générales transversales (DGT)

DGT1 : Personnel et Affaires Générales

DGT2 : Budget, Logistique et Technologies de l'information et de la communication

Directions générales opérationnelles (DGO)

DGO1 : Routes et Bâtiments

DGO2 : Mobilité et Voies hydrauliques

DGO3 : Agriculture, Ressources naturelles et Environnement

DGO4 : Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Energie

DGO5 : Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé

DGO6 : Economie, Emploi et Recherche

DGO7 : Fiscalité

2. OIP de type A

Institut du patrimoine wallon (IPW)

Institut scientifique de service public (ISSEP)

Centre régional d'aide aux communes (CRAC)

Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQ-W)

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)

Centre wallon de recherches agronomiques (CRA-W)

Commissariat général au tourisme (CGT)

Wallonie-Bruxelles international (WBI)*

3. OIP de type B

Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH)

Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises (IFAPME)

Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers (AWEX)

Agence wallonne des télécommunications (AWT)

Hôpital psychiatrique de Tournai « Les Marronniers »*

Port autonome de Liège (PAL)

Société wallonne du logement (SWL)

Société wallonne de l'eau (SWDE)*

4. Organismes non classés dans la loi du 16 mars 1954

Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE)*

Société wallonne du crédit social (SWCS)

5. Organes consultatifs

Conseil économique et social de la Wallonie (CESW)*

Les organismes inscrits dans le périmètre de ce tableau de bord sont classés dans le secteur S.13 – administration publique, à l'exception de l'Hôpital psychiatrique « Les Marronniers », du PAL et de la SWDE, qui appartiennent au secteur S.11 (sociétés non financières), ainsi que de la SWCS et de la SWL, qui relèvent du secteur S.12 (sociétés financières).

1.2. Collecte des données

Depuis la première collecte réalisée en 2009, les données dressent la situation du personnel au 30 juin. Il s'agit donc de données de stock - d'un instantané - à un moment précis. Les données reflètent la situation du personnel soit un jour de référence, soit au cours d'une période de référence (semaine, mois, année).
La plupart des données demandées décrivent la situation du personnel un jour de référence. Le jour de référence choisi est le dernier jour ouvrable du mois de juin. Pour l'année 2010-2011, le dernier jour ouvrable du mois de juin est le jeudi 30 juin 2011 ; pour l'année 2011-2012, le dernier jour ouvrable du mois de juin est le vendredi 29 juin 2012. Quelques variables reflètent la situation des agents dans le courant d'une semaine de référence. La semaine de référence est la dernière semaine complète du mois de juin. Pour l'année 2010-2011, la dernière semaine complète est celle du 20 au 24 juin 2011 ; pour l'année 2011-2012, la dernière semaine complète est celle du 25 au 29 juin 2012. Quelques variables reflètent la situation des agents au cours d'un mois de référence. Le mois de référence est le mois de juin de l'année de référence.

Afin de répondre *stricto sensu* aux prescrits de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée eu égard au traitement des données à caractère personnel, les données transmises à l'IWEPS ont été préalablement anonymisées par les gestionnaires de données de chaque institution au moyen d'un algorithme appliqué au numéro de registre national. Plusieurs organismes ont externalisé la gestion de leurs données au SEGI (Service général informatique de l'Ulg) : il s'agit du SPW, de l'AWEX, de l'AWT, du CGT, du CRAW, de l'ISSEP, de l'IWEPS, et de la SWCS. Dans ce cas, les données sont transmises à l'IWEPS par le SEGI, avec l'autorisation des organismes concernés.

Une fois transmises à l'IWEPS, les données sont consolidées, harmonisées et rassemblées au sein d'une seule base de données. C'est au départ de cette base de données retravaillée que les tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés.

Le critère de dénombrement est la personne, quels que soient son temps de travail et son nombre de contrats. Ceci signifie qu'une personne qui a un temps partiel est considérée comme une unité ; de même, une personne qui a plusieurs contrats n'est comptabilisée qu'une seule fois.

2. EVOLUTION DE L'EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE

Que l'on s'interroge sur sa taille, son efficacité, sa pertinence, de manière récurrente, le secteur public revient au cœur des débats de société. Chiffres à l'appui, on établit des comparaisons, montrant que l'emploi public augmente tendanciellement au cours du temps, ou encore qu'il croit davantage dans une région/un pays que dans d'autres. Si des indicateurs chiffrés sont nécessaires pour observer un phénomène et mesurer les changements intervenus dans le temps et l'espace, un préalable s'impose : c'est la définition précise du champ couvert par ces indicateurs. C'est à ce prix que les indicateurs sont un gage de rigueur scientifique. Ce n'est pas chose aisée. En effet, dans le domaine socioéconomique, nous disposons de plusieurs indicateurs pour désigner des phénomènes apparemment identiques, mais en fait différents. C'est le cas du chômage, qui peut être mesuré à partir de la définition administrative de l'ONEM ou à partir de la définition du BIT, pour donner des grandeurs très différentes. C'est aussi le cas du secteur public, dont le périmètre est plus ou moins étendu selon les définitions. Nous attacherons une importance particulière à ce point, en lui consacrant la première partie de ce chapitre. La deuxième section portera sur l'emploi public par niveau de compétence – communal, provincial, régional.

2.1. Trois indicateurs pour mesurer la taille de l'emploi public

Pour parler de l'emploi public au niveau agrégé (tous secteurs et niveaux de pouvoir confondus), nous disposons de plusieurs sources de données : données administratives de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), données de l'Institut des comptes nationaux (ICN) produites au départ de données administratives, données issues de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) publiées par la Direction générale des statistiques et de l'information économique (DGSIE). Nous l'avons annoncé en introduction : il n'est pas indifférent d'utiliser l'une ou l'autre de ces statistiques, car les champs couverts sont différents. Notre objectif est donc d'apporter un éclairage sur la définition de l'emploi public correspondant à chacune de ces sources de données et de mettre en évidence les différences d'ampleur de l'emploi public observées.

2.1.1. Indicateur de l'Institut des comptes nationaux

Comme point de départ, nous choisissons le cadre de référence de la comptabilité nationale et régionale. Celui-ci classe les différents acteurs de la vie économique en six secteurs – dits institutionnels -, dont cinq secteurs résidents et un secteur externe (le reste du monde). Les administrations publiques constituent l'un des secteurs résidents (le secteur S.13), à côté des sociétés non financières (S.11), des sociétés financières (S.12), des ménages (S.14) et des institutions sans but lucratif au service des ménages (S.15).

Font partie des administrations publiques « toutes les unités institutionnelles qui sont des «autres producteurs non marchands» dont la production est destinée à la consommation individuelle et collective et dont la majeure partie des ressources provient de contributions obligatoires versées par des unités appartenant aux autres secteurs, et/ou toutes les unités institutionnelles dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations de redistribution du revenu et de la richesse nationale » (BNB, 2012). Les unités institutionnelles du secteur S.13 couvrent une grande variété de missions : on y trouve notamment les organes législatifs, les services publics fédéraux et régionaux, des institutions scientifiques et culturelles, les institutions publiques de sécurité sociale, des organismes consultatifs économiques et sociaux, les institutions universitaires, les écoles provinciales et communales. En outre, elles prennent diverses formes juridiques, notamment : ministères, organismes d'intérêt public (de type A, B, C ou D), services à comptabilité autonome.

La spécificité de cette définition du secteur public, et de l'emploi public qui en découle, est de limiter le périmètre du secteur public au champ des administrations publiques fédérales, régionales, communautaires, provinciales, locales. Ne sont donc pas prises en compte les unités du secteur public dont les activités relèvent des secteurs S.11 ou S.12 - par exemple, en Wallonie, la Société wallonne des aéroports (S.11), les Ports autonomes (S.11), la Société wallonne du crédit social (S.12).

Encadré 2.1 | Les unités institutionnelles du secteur S13.

SOURCE : BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX, « COMPTES RÉGIONAUX – ÉLÉMENTS CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES ».

Les unités institutionnelles à classer dans le secteur des administrations publiques S.13 sont les suivantes :

1. les organismes administratifs publics qui gèrent et financent un ensemble d'activités consistant pour l'essentiel à fournir à la collectivité des biens et des services non marchands ;

2. les institutions sans but lucratif dotées de la personnalité juridique qui sont des « autres producteurs non marchands » contrôlés et majoritairement financés par des administrations publiques ;

3. les fonds de pension autonomes auxquels certains groupes de la population sont tenus de participer ou de verser des cotisations en vertu de dispositions législatives et pour lesquels les administrations publiques sont responsables de la fixation ou de l'approbation des cotisations et des prestations, indépendamment de leur rôle d'organismes de tutelle ou d'employeurs.

Le tableau 2.1 présente l'évolution de l'emploi dans le secteur public en Wallonie et la compare à celle de l'emploi intérieur[4]. Défini de manière précise comme l'ensemble des administrations publiques, le secteur public occupe en Wallonie 258 800 personnes en 2012. Si, depuis 2003, le nombre d'effectifs a augmenté, la part des effectifs dans l'emploi intérieur est restée stable : en Wallonie, au cours de la période 2003-2012, un emploi sur cinq relève de l'administration publique. La comparaison avec la moyenne nationale montre que le poids du secteur public est un peu plus important en Wallonie : en 2012, l'écart est de 2,6 points de pourcentage.

Tableau 2.1 | L'emploi dans les administrations publiques (S13) en Wallonie et en Belgique, évolution 2003-2012

SOURCES : INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) – CALCULS IWEPS

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2003-2012 (en %)
Emploi public (ICN), Wallonie	242 686	245 998	249 623	252 988	251 542	254 109	257 730	258 983	259 754	258 822	6,6
Emploi intérieur, Wallonie	1 106 355	1 124 770	1 142 689	1 156 473	1 173 209	1 196 496	1 193 255	1 206 579	1 225 726	1 227 163	10,9
Part de l'emploi public (ICN) dans l'emploi intérieur, Wallonie (en %)	21,9	21,9	21,8	21,9	21,4	21,2	21,6	21,5	21,2	21,1	
Part de l'emploi public (ICN) dans l'emploi intérieur, Belgique (en %)	18,5	18,6	18,7	18,6	18,5	18,4	18,7	18,7	18,6	18,5	

[4] L'emploi intérieur comprend tous les emplois exercés sur le territoire de la Wallonie, qu'ils soient occupés par des personnes résidant en Wallonie ou non.

2.1.2. L'indicateur de l'ONSS

Les statistiques établies par l'ONSS ouvrent le champ d'observation en y intégrant, principalement, les entreprises publiques autonomes et les sociétés anonymes de droit public, ainsi que le secteur de l'enseignement, quel que soit le pouvoir organisateur et la nature de l'enseignement, à l'exception d'écoles tout à fait privées qui ne relèvent en aucune façon de la compétence de l'enseignement des trois Communautés (auto-écoles) et des établissements s'occupant de formation professionnelle postscolaire. Ces statistiques sont disponibles pour des entités territoriales distinctes – région, province, arrondissement : les statistiques décentralisées de l'ONSS renseignent sur le nombre de postes de travail salariés disponibles au sein de l'entité territoriale considérée.

Comme le montre le tableau 2.2, l'emploi public défini selon les critères de l'ONSS est nettement plus important que celui construit selon la méthodologie de la comptabilité nationale : en 2012, la Wallonie compte 339 300 postes de travail dans le secteur public selon l'ONSS, pour 258 800 selon l'ICN, soit un écart de 80 500 postes de travail. Le nombre de travailleurs occupés dans le secteur public a légèrement diminué au cours de la période 2003-2012, ce qui ne signifie pas nécessairement une diminution nette de personnel : « l'augmentation ou la diminution constatée dans un secteur n'est pas toujours due à une réduction ou à une augmentation du personnel, mais peut s'expliquer, surtout ces dernières années, par des glissements d'employeurs du secteur privé vers le secteur public et vice versa (par exemple : privatisations, autonomie de filiales...) »[5]. La part de l'emploi public dans l'emploi intérieur wallon avoisine les 30% au cours de la période. La dernière ligne de ce tableau renseigne qu'au niveau national, la proportion de l'emploi public ONSS dans l'emploi intérieur est moins élevée qu'en Wallonie. Dans les deux entités, la part de l'emploi public manifeste une légère tendance à la baisse au cours de la période 2003-2012.

Tableau 2.2 | L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2003-2012

SOURCES : OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS), STATISTIQUE DÉCENTRALISÉE, 31 DÉCEMBRE ; INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) – CALCULS IWEPS

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2003-2012 (en %)
Emploi public (ONSS), Wallonie	353 418	341 390	343 572	346 797	344 086	344 557	348 085	350 654	341 910	339 320	-4,0
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Wallonie (en %)	31,9	30,4	30,1	30,0	29,3	28,8	29,2	29,1	27,9	27,7	
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Belgique (en %)	26,5	25,5	25,3	25,1	24,7	24,4	24,7	24,6	23,7	23,5	

[5] ONSS, brochure jaune, décembre 2011, introduction (http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/place/localunit_text_FR_20114.pdf)

2.1.3. L'indicateur de l'EFT

La dernière statistique que nous souhaitons présenter est construite à partir de données d'une enquête socioéconomique auprès des ménages : l'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT). A la différence des statistiques de l'ICN et de l'ONSS qui donnent une information sur le nombre de postes de travail disponibles sur un territoire donné (la région, la province), l'enquête sur les forces de travail fournit de l'information sur le statut – travailleur, inactif, chômeur – et le type d'occupation des personnes résidant sur un territoire donné.

Les données sont donc construites sur la base des déclarations des personnes, qui, en l'occurrence, se classent elles-mêmes dans le secteur privé ou dans le secteur public. Nous présentons dans le tableau 2.3 l'indicateur d'emploi public construit sur la base de ces données d'enquête : au cours de la période 2003-2012, 350 000 Wallons (entendu dans le sens de personnes résidant en Wallonie) sont occupés dans le secteur public. L'emploi total calculé sur la base de l'EFT mesure le nombre de Wallons ayant un emploi. La dernière ligne du tableau nous informe sur la part des Wallons occupés dans le secteur public dans l'ensemble des Wallons ayant un emploi : en fin de période, un Wallon sur quatre ayant un emploi est occupé dans le secteur public. La stabilité des effectifs occupés dans le secteur public (+0,3%) contraste avec la hausse des Wallons exerçant une activité professionnelle (+10,7%), ce qui explique la légère baisse de cet indicateur au cours de la période sous revue.

En mettant côte à côte, dans le graphique 2.1, les données correspondant aux trois définitions de l'emploi public, on visualise d'un coup d'œil la portée des définitions sur l'ampleur de l'emploi public.

Tableau 2.3 | L'emploi des Wallons dans le secteur public : évolution 2003-2012

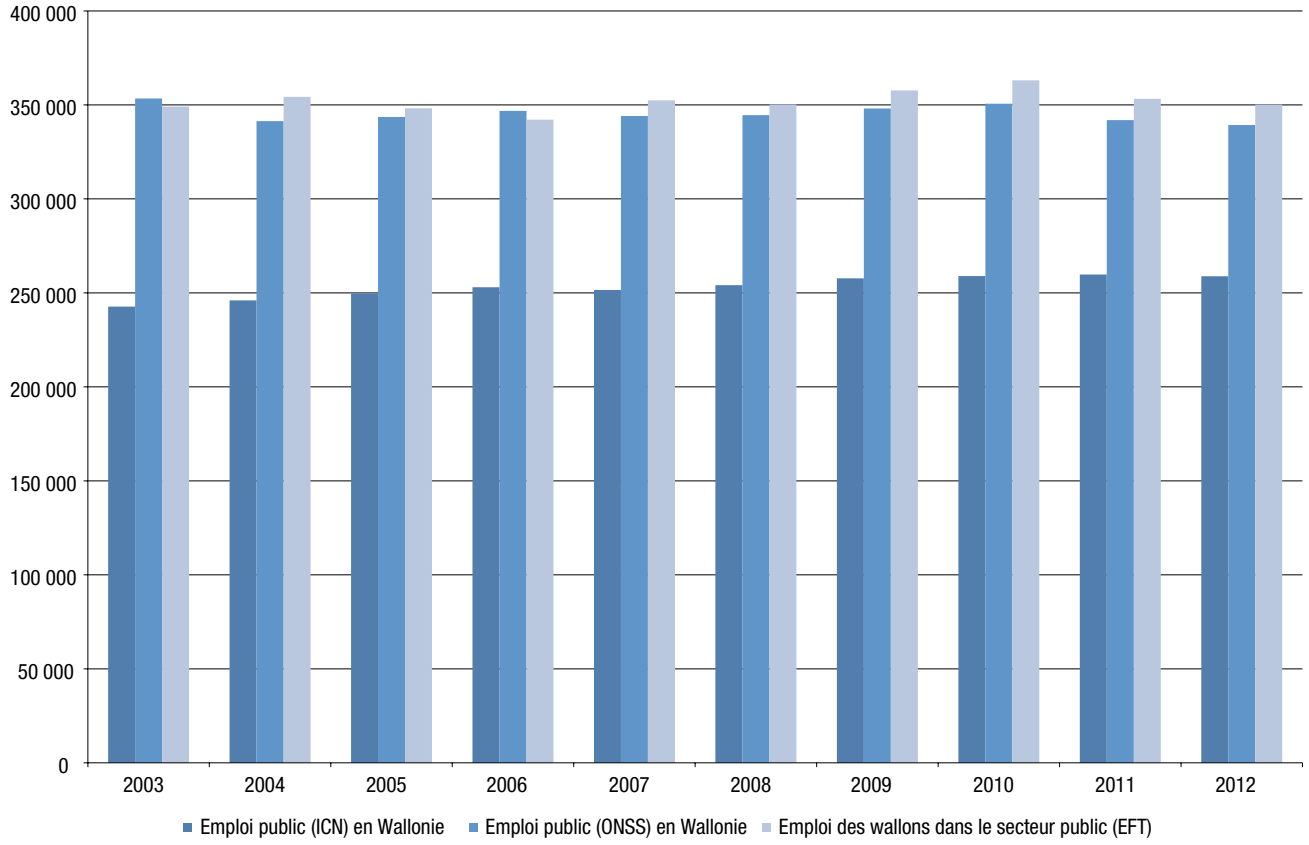
SOURCES : DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE ET INFORMATION ÉCONOMIQUE - ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL ; CALCULS IWEPS.

NOTE – LA VARIABILITÉ D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE EST EN PARTIE LIÉE AU FAIT QU'IL S'AGIT DE DONNÉES D'ENQUÊTES. L'INTERPRÉTATION DES VARIATIONS ANNUELLES DOIT EN TENIR COMPTE.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2003-2012 (en %)
Emploi dans le secteur public (EFT)	349 104	354 285	348 219	342 140	352 419	350 249	357 688	363 101	353 260	350 187	0,3
Emploi total EFT	1 217 741	1 217 000	1 256 528	1 268 897	1 300 425	1 320 637	1 302 096	1 324 295	1 336 401	1 347 865	10,7
Part de l'emploi public (EFT) dans l'emploi total (EFT)	28,7	29,1	27,7	27,0	27,1	26,5	27,5	27,4	26,4	26,0	

Graphique 2.1 | Etendue du secteur public : comparaison des évolutions selon les définitions de l'ICN, de l'ONSS et de l'EFT

SOURCES : OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS), STATISTIQUE DÉCENTRALISÉE, 31 DÉCEMBRE ; INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) ; DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE ET INFORMATION ÉCONOMIQUE - ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL ; CALCULS IWEPS.



2.2. L'emploi public dans les administrations provinciales et locales

Les données relatives aux administrations publiques locales et provinciales sont fournies par l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL).

Le tableau 2.4 rassemble plusieurs informations relatives aux administrations locales et provinciales. En premier lieu, nous pouvons y suivre l'évolution de l'emploi par type d'employeurs au cours de la période 2003-2012. Nous comparons ensuite l'évolution de l'emploi public dans les pouvoirs locaux avec l'évolution de l'emploi public total d'une part, et avec l'évolution de l'emploi intérieur, d'autre part. La dernière colonne du tableau propose, pour toutes les variables, une mesure de la croissance (en %) de 2003 à 2012.

Au cours de la période 2003-2012, l'emploi a augmenté de 13% dans les entités publiques décentralisées. Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution d'emploi de 6% dans les administrations provinciales pour une hausse de 11% dans les communes et de 47% dans les intercommunales.

Au cours de cette même période, l'emploi des pouvoirs locaux et l'emploi intérieur ont progressé de manière comparable (avec respectivement +13% et +11%), ce qui explique la stabilité de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur wallon : en début comme en fin de période, un emploi sur

dix en Wallonie est un emploi dans une administration provinciale ou locale. En revanche, l'emploi des pouvoirs locaux et l'emploi public total évoluent de manière contrastée : la statistique de l'ONSS montre en effet une baisse de 4% de l'emploi public total en Wallonie entre 2003 et 2012. En conséquence, on observe une hausse de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public, de 33% en 2003 à 38,5% en 2012.

Tableau 2.4 | Evolution de l'emploi dans les administrations provinciales et locales de Wallonie

SOURCES : OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (ONSSAPL), OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS), INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) - CALCULS IWEPS.

NOTES – LES STATISTIQUES DE L'ONSSAPL SONT ÉTABLIES AU DÉPART DE LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE À L'ONSS (DMFA) DEPUIS 2005. SUITE À CETTE TRANSITION VERS LA DMFA, UNE FRACTURE STATISTIQUE APPARAÎT ENTRE 2004 ET 2005. UNE RUPTURE STATISTIQUE APPARAÎT EN 2008 AVEC LE PASSAGE DE CERTAINS TYPES D'EMPLOYEURS REPRIS DANS LA CATÉGORIE CPAS EN INTERCOMMUNALES. LA CATÉGORIE « DIVERS » REPREND DIVERS ORGANISMES RÉGIONAUX OU COMMUNAUTAIRES, TELS QUE, EN WALLONIE, LE CESW.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2003-2012 (en %)
Communes	44 459	44 833	47 010	48 129	47 878	48 791	49 875	50 570	49 770	49 434	11,2
Zones de police	10 210	10 420	10 371	10 625	10 542	10 733	10 888	11 017	11 046	10 946	7,2
CPAS	29 424	30 782	27 399	27 293	27 627	27 449	27 931	28 633	29 095	30 185	2,6
Intercommunales	19 354	19 218	24 094	24 879	25 070	26 310	27 199	28 139	28 463	28 391	46,7
Provinces	12 258	12 692	11 793	11 923	11 921	12 375	11 719	11 511	11 248	11 572	-5,6
Divers	59	65	64	63	62	62	61	71	75	74	25,4
Total pouvoirs locaux	115 764	118 010	120 731	122 912	123 100	125 720	127 673	129 941	129 697	130 602	12,8
Emploi public : total - définition ONSS	353 418	341 390	343 572	346 797	344 086	344 557	348 085	350 654	341 910	339 320	-4,0
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS)	32,8	34,6	35,1	35,4	35,8	36,5	36,7	37,1	37,9	38,5	
Emploi intérieur	1 106 355	1 124 770	1 142 689	1 156 473	1 173 209	1 196 496	1 193 255	1 206 579	1 225 726	1 227 163	10,9
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur	10,5	10,5	10,6	10,6	10,5	10,5	10,7	10,8	10,6	10,6	

2.3. Evolution de l'emploi dans les administrations régionales

Selon les données administratives recueillies par l'IWEPS, 17 482 personnes travaillent dans la fonction publique wallonne au 30 juin 2012. Le tableau 2.5 détaille l'évolution de l'emploi public régional par organisme au cours de la période 2003-2012. Les évolutions doivent être interprétées avec prudence en ce qui concerne les OIP et autres organismes, dont le champ s'est élargi : l'ajout d'un organisme ne doit pas être considéré comme une hausse de l'emploi public, sauf dans le cas d'un organisme nouvellement créé. A titre d'exemple, les organismes introduits dans nos statistiques en 2011 et 2012, tels le CESW ou la CWAPE, existaient bien avant 2011. Afin d'éviter toute erreur d'interprétation, il a été jugé préférable de ne pas mesurer l'évolution de l'emploi public au niveau agrégé. Vu qu'elle offre la fenêtre temporelle la plus longue pour le plus grand nombre d'organismes, l'année 2004 a été choisie comme année de référence dans le calcul des évolutions.

Deux constats ressortent de ce tableau. Le premier, c'est la stabilité de l'emploi au sein du SPW au cours de la période 2004-2012. Le deuxième, c'est la hausse importante de l'emploi dans certains OIP. Mesurée sur la période 2004-2012, la croissance (en %) a été particulièrement soutenue dans certains OIP de création récente tels que la *Société wallonne du crédit social* (SWCS, +118%), *l'Institut du patrimoine wallon* (IPW, +83%), *le Centre wallon de recherches agronomiques* (CRAW, +90%), *l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique* (IWEPS, +64%) et *l'Institut wallon de formation en alternance* (IFAPME, +52%). Un regard sur l'évolution du nombre d'effectifs plutôt que sur les taux de croissance montre que c'est le Service public de l'emploi et de la formation professionnelle (Forem), plus gros employeur public wallon après le SPW, qui arrive en tête des OIP avec plus de 1 000 nouveaux collaborateurs depuis 2004.

Tableau 2.5 | Evolution des effectifs de l'administration régionale de la Wallonie : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), juin 2003 à juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTES - DONNÉES NON DISPONIBLES, SOIT PARCE QUE L'ORGANISME A ÉTÉ CRÉÉ À UNE DATE POSTÉRIEURE, SOIT PARCE QUE L'ORGANISME NE FAISAIT PAS PARTIE DU CHAMP DE L'ÉTUDE
(1) : PÉRIODE DE TRANSITION POUR LE TRANSFERT DU PERSONNEL DE LA SWL VERS LA SWCS, SUITE À LA SÉPARATION DES ACTIVITÉS DES DEUX ENTITÉS ;
(2) : DONNÉES NON ARRÊTÉES AU 30 JUIN ;
(3) : TRANSFERT D'UNE PARTIE DU PERSONNEL DU MRW (DGA) VERS LE CRA-W, DEVENU OIP EN 2004.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2004-2012 (en %)
SPW	10 360	10 206	9 894	9 720	9 688	9 740	9 750	9 985	9 966	10 036	-1,7
OIP de type A	341	666	968	988	994	1 001	1 060	1 100	1 316	1 328	
APAQW	/	41	37	35	34	35	35	36	38	36	-12,2
CGT	/	/	/	/	/	/	96	112	96	104	
CRAC	59	57	60	61	61	66	58	68	60	61	7,0
CRAW	/	237	515(3)	522	527	502	463	447	450	452	90,7
IPW	36	42	51	59	55	67	67	72	77	77	83,3
ISSEP	246(2)	258(2)	274(2)	279(2)	281	285	297	319	317	313	21,3
IWEPS	/	31	31	32	36	46	44	46	49	51	64,5
WBI	/	/	/	/	/	/	/	/	229	234	
OIP de type B	4 054	4 349	4 645	5 007	5 406	5 490	5 638	5 631	5 866	5 901	
AWEX	330	332	362	334	335	336	331	330	324	320	-3,6
AWIPH	374(2)	374(2)	393	405	395	392	391	391	403	434	16,0
AWT	16	24	30	26	29	29	28	29	30	30	25,0
CRSP Les Marronniers	/	/	/	/	/	/	/	/	246	248	
FOREM	3 099(2)	3 200(2)	3 411(2)	3 761(2)	4 147	4 217	4 337	4 321	4 265	4 266	33,3
IFAPME	/	207	214	235	253	257	297	310	312	315	52,2
PAL	33	34	38	43	43	42	38	40	34	39	14,7
SWDE	/	/	/	/	/	/	/	/	31	31	
SWL	202(1)	178(1)	197	203	204	217	216	210	221	218	22,5
AUTRES	11	44	65	70	68	67	72	72	120	217	
CESW	/	/	/	/	/	/	/	/	/	77	
CWAPE	/	/	/	/	/	/	/	/	44	44	
SWCS	11(1)	44(1)	65	70	68	67	72	72	76	96	118,2
TOTAL OIP + AUTRES	4 406	5 059	5 678	6 065	6 468	6 558	6 770	6 803	7 302	7 446	
TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES)	14 766	15 265	15 572	15 785	16 156	16 298	16 520	16 788	17 268	17 482	

Les effectifs du SPW se répartissent en neuf directions (deux Directions générales transversales (DGT) et sept Directions générales opérationnelles (DGO)) et un Secrétariat général. Les directions transversales offrent à l'ensemble du personnel de l'administration un encadrement et une aide dans les matières dites transversales. Plus particulièrement, la DGT1 est en charge des matières relatives au personnel et aux affaires générales. La DGT2 couvre les matières juridiques, logistiques, budgétaires, informatiques et la communication. Les directions opérationnelles gèrent des matières et des compétences spécifiques (voir encadré 1).

Comme le montre le graphique 2.2, en 2012, trois directions générales du SPW concentrent 61% des effectifs : il s'agit de la DGO1 « routes et bâtiments » (19%), de la

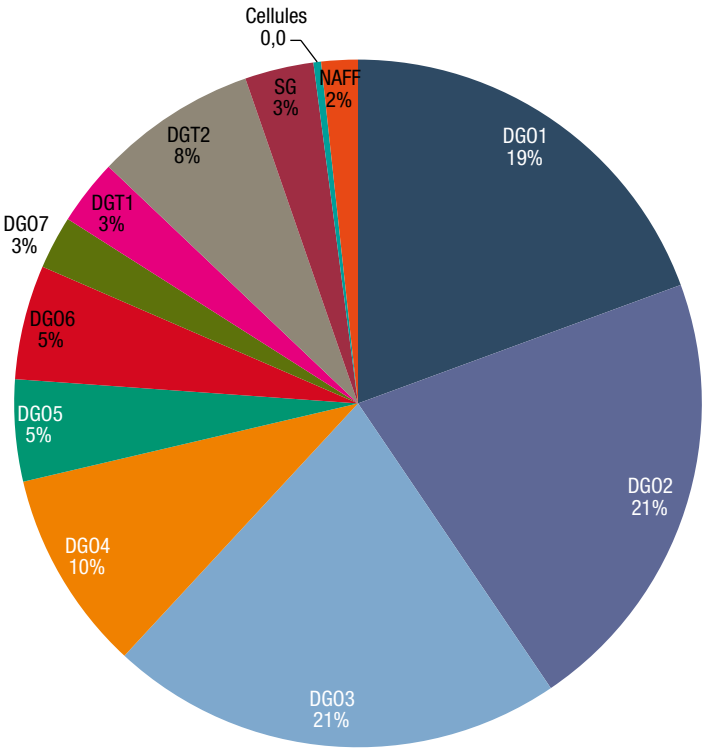
DGO2 « mobilité et voies hydrauliques » (21%) et de la DGO3 « agriculture, ressources naturelles et environnement » (21%).

Le personnel des services transversaux rassemblés au sein du Secrétariat général, de la DGT1 et de la DGT2 représente 14% des effectifs du SPW.

Graphique 2.1 | Répartition (en pourcentage) des effectifs au sein du SPW, Wallonie, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTES - CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 036 UNITÉS.
NAFF : EFFECTIFS NON AFFECTÉS À UNE DIRECTION GÉNÉRALE ; IL S'AGIT DES CONVOYEURS SCOLAIRES ET DE QUELQUES PERSONNES SOUS CONTRAT DE REMPLACEMENT. CELLULES : AGENCE AIR CLIMAT ET DIRECTION DE LA GESTION HYDRAULIQUE INTÉGRÉE (DGHI). DGO 1 : ROUTES ET BÂTIMENTS ; DGO 2 : MOBILITÉ ET VOIES HYDRAULIQUES ; LA DGO 3 : AGRICULTURE, RESSOURCES NATURELLES ET ENVIRONNEMENT ; DGO 4 : AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, LOGEMENT, PATRIMOINE ET ÉNERGIE ; DGO 5 : POUVOIRS LOCAUX, ACTION SOCIALE ET SANTÉ ; DGO 6 : ÉCONOMIE, EMPLOI ET RECHERCHE ; DGO 7 : FISCALITÉ.

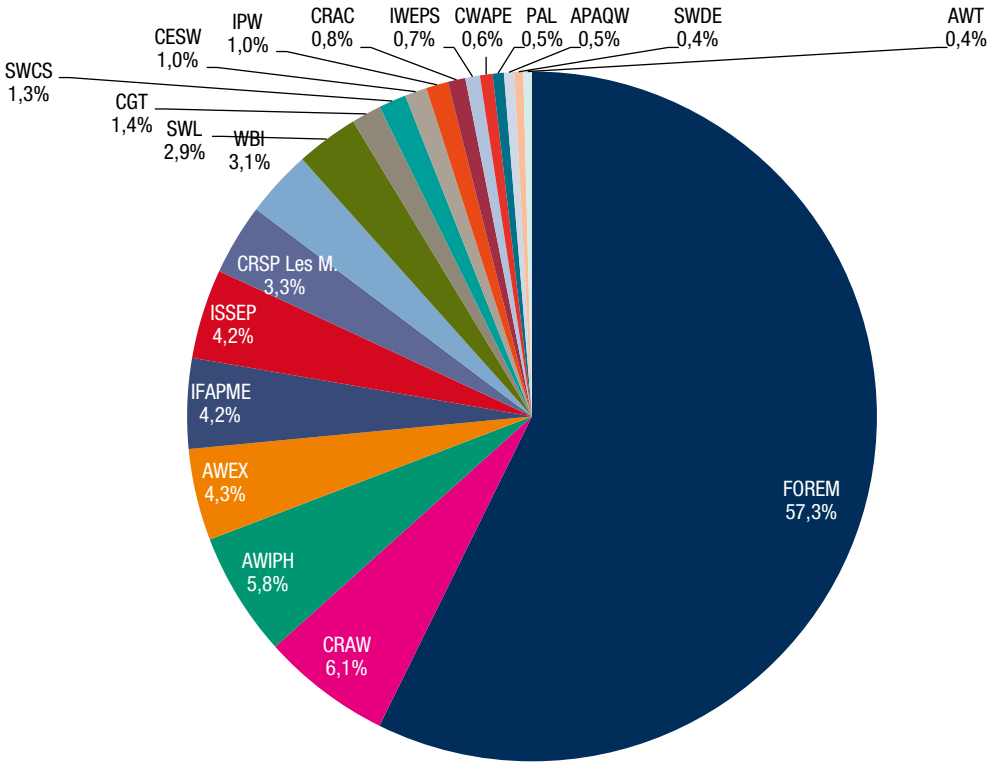


En ce qui concerne les OIP, le graphique 2.3 met en évidence la place importante du Forem, qui occupe à lui seul près de 60% du personnel des OIP et autres services publics wallons.

Graphique 2.3 | Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP, Wallonie, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 7 446 UNITÉS.



3. PROFIL DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE EN WALLONIE

Ce chapitre propose une brève description du personnel des administrations publiques régionales selon les caractéristiques sociodémographiques classiques : âge, sexe, qualification. L'objectif poursuivi est double : premièrement, décrire la structure des effectifs selon ces différentes dimensions en 2012, et comparer cette structure avec celle de la population active occupée[6] résidant en Wallonie ; ensuite, repérer les tendances de fond observées au cours de la période 2009-2012.

Quatre constats principaux permettent de caractériser à gros traits la structure sociodémographique des effectifs des institutions publiques régionales en 2012 :

- les femmes sont majoritaires ;
- les jeunes de moins de 30 ans sont sous-représentés par rapport à leur poids dans la population active occupée ;
- la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur est comparable à celle observée dans la population active occupée ;
- les effectifs des OIP sont en moyenne plus jeunes et plus qualifiés que les effectifs du SPW.

Ce sont ces constats qu'étayent et nuancent les tableaux et graphiques commentés ci-après.

3.1. Les femmes occupent plus de 50% des emplois de la fonction publique régionale

Représentant 53% des effectifs, les femmes sont, en 2012, majoritaires dans la fonction publique régionale. Cette majorité de femmes n'est pas une singularité de la fonction publique régionale : à la même date, les femmes représentent 55% des Wallons occupés dans le secteur public, tous niveaux de pouvoir confondus[7]. On soulignera toutefois que le secteur public est particulièrement féminisé : eu égard à leur poids dans la population active occupée, qui en 2012 s'élève à 45%, les femmes sont surreprésentées dans le secteur public. Comme le montre le tableau 3.1, la féminisation de l'emploi dans la fonction publique régionale progresse au cours de la période sous revue.

Tableau 3.1 | Evolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	2009	2010	2011	2012	Variation 2009-2012 (en %)
SPW	9 750	9 985	9 966	10 036	2,9
Femmes	4 222	4 434	4 483	4 505	6,7
Hommes	5 528	5 551	5 483	5 531	0,1
Part des femmes dans le SPW (en %)	43,3	44,4	45,0	44,9	
OIP	6 770	6 803	7 302	7 446	10,0
Femmes	4 233	4 249	4 592	4 716	11,4
Hommes	2 537	2 554	2 710	2 730	7,6
Part des femmes dans les OIP (en %)	62,5	62,5	62,9	63,3	
Total	16 520	16 788	17 268	17 482	5,8
Femmes	8 455	8 683	9 075	9 221	9,1
Hommes	8 065	8 105	8 193	8 261	2,4
Part des femmes dans le total (en %)	51,2	51,7	52,6	52,7	

[6] La population active occupée est définie comme l'ensemble des personnes qui résident sur un territoire donné et exercent une activité professionnelle.

[7] Source : Direction générale statistique et information économique, enquête sur les forces de travail 2012.

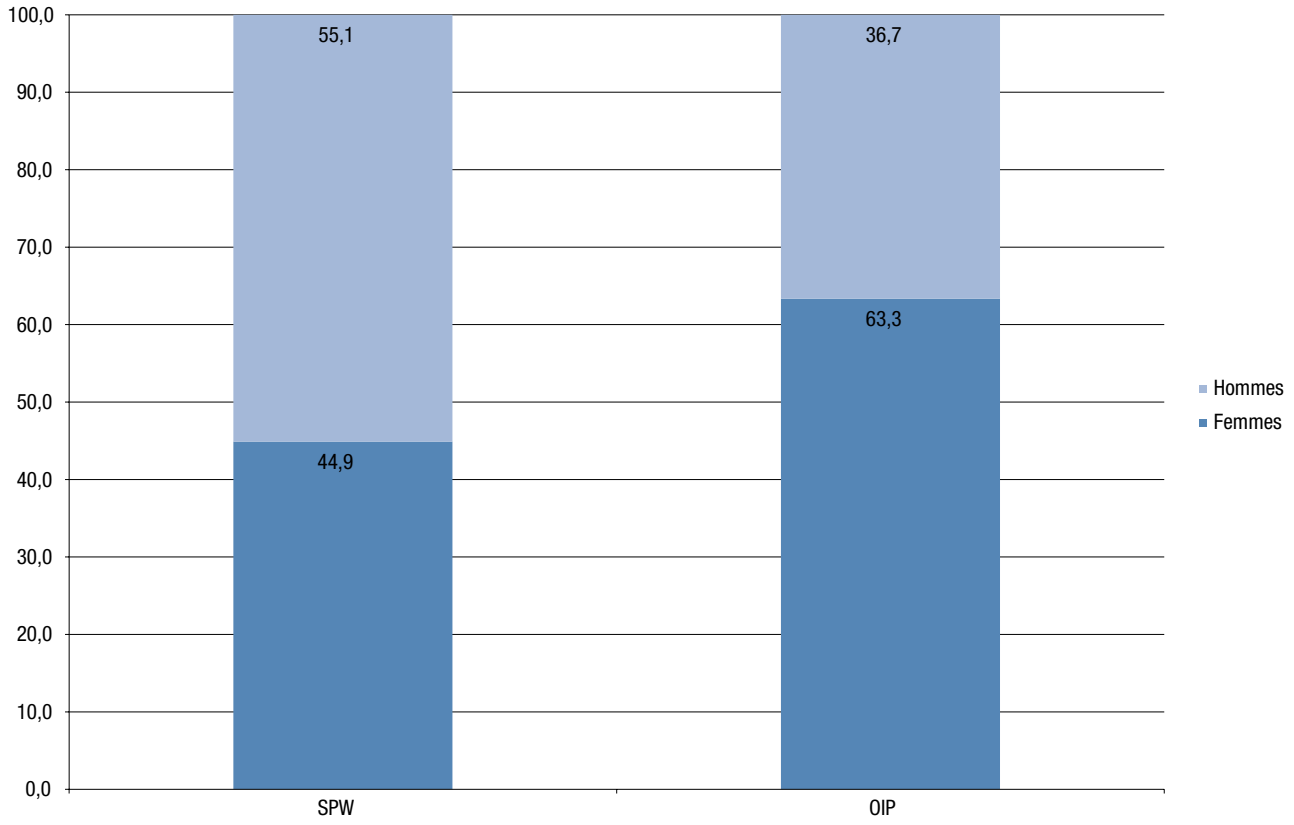
La comparaison du SPW d'un côté et des OIP de l'autre (graphique 3.1) montre que les femmes sont plus présentes dans les organismes pararégionaux : elles y occupent 63% des emplois, pour 45% des emplois au sein du SPW.

Le détail par organisme (graphique 3.2) met en évidence que les femmes occupent plus de 50% des postes dans 16 organismes sur 20, en particulier dans les organismes à caractère social, tels que le FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME ; en revanche, celles-ci sont moins présentes dans des institutions où les activités exercées sont plus techniques telles que l'APAQ-W, l'ISSEP et le PAL qui restent majoritairement masculins.

Graphique 3.1 | Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

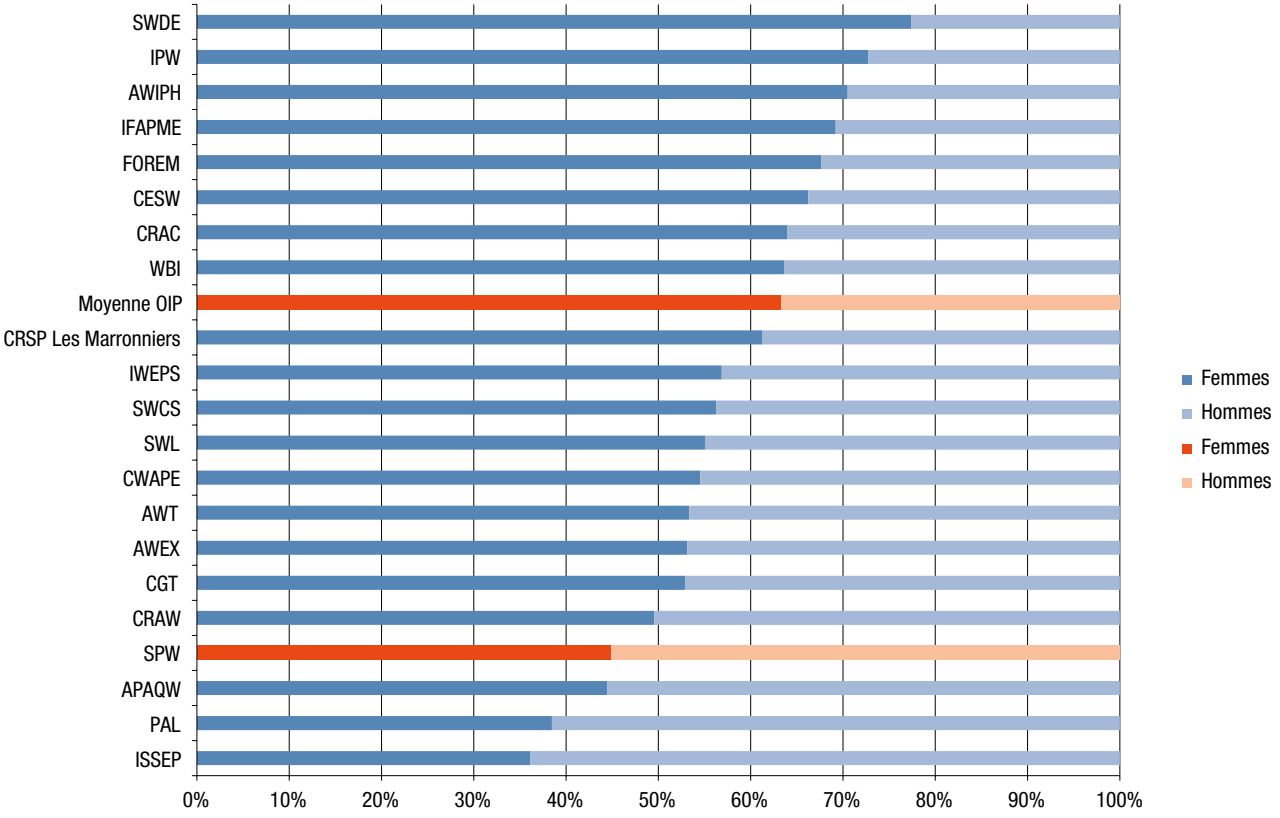
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 17 482 UNITÉS. N POUR LES OIP: 7 446 UNITÉS ET N POUR LE SPW: 10 036 UNITÉS.



Graphique 3.2 | Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et par entité administrative, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 7 446 UNITÉS.



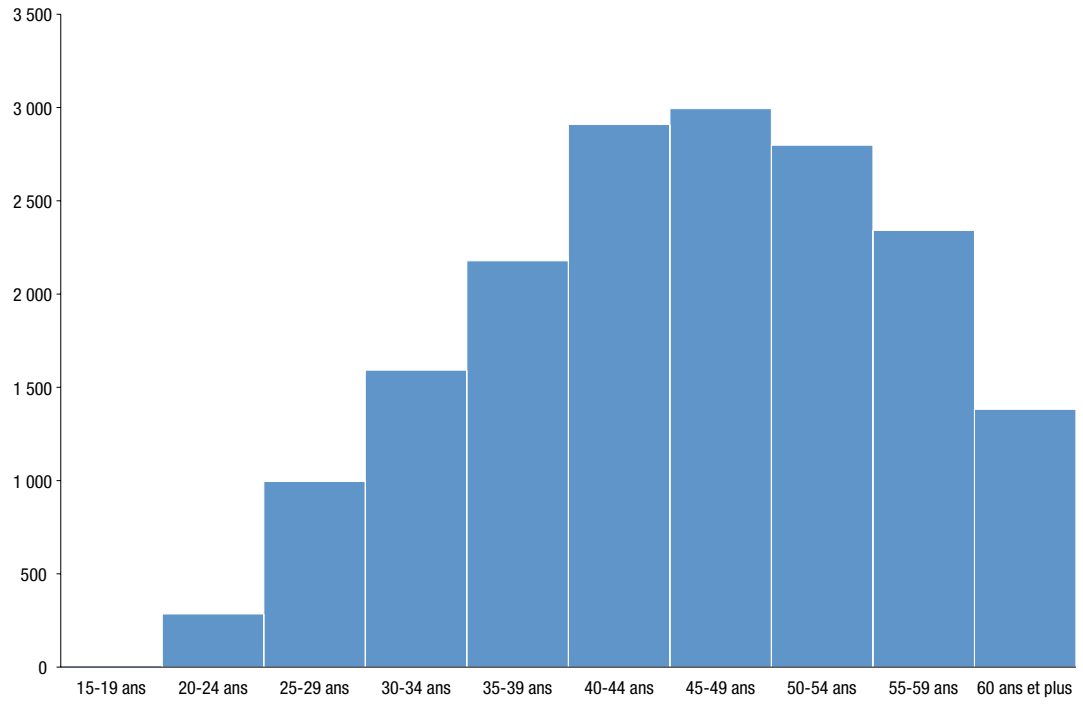
3.2. Une pyramide des âges peu équilibrée

L'éclairage qu'apporte le graphique 3.3 sur la structure par âge des effectifs de l'ensemble des organismes sous revue met en évidence une forte concentration des effectifs dans les catégories d'âge supérieures. Cette situation globale cache des disparités entre organismes. Ainsi, la comparaison du SPW et de l'ensemble des OIP et autres organismes publics montre que ce phénomène est surtout présent au SPW ; c'est ce qu'illustre le graphique 3.4 qui oppose les deux pyramides des âges et montre la forme plus régulière de la pyramide des OIP, indiquant une structure par âge plus équilibrée.

Graphique | 3.3 Répartition par âge des effectifs des administrations régionales, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

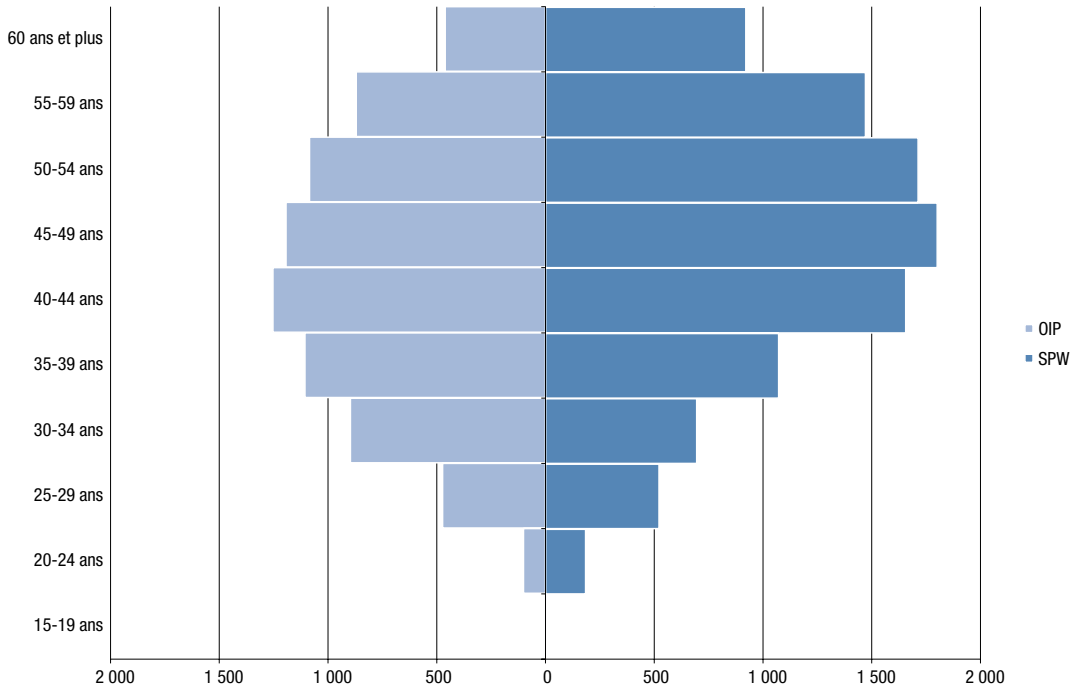
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N= 17 482.



Graphique 3.4 | Répartition par âge des effectifs du SPW et des OIP, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 10 036 POUR LE SPW ET N = 7 446 POUR LES OIP.

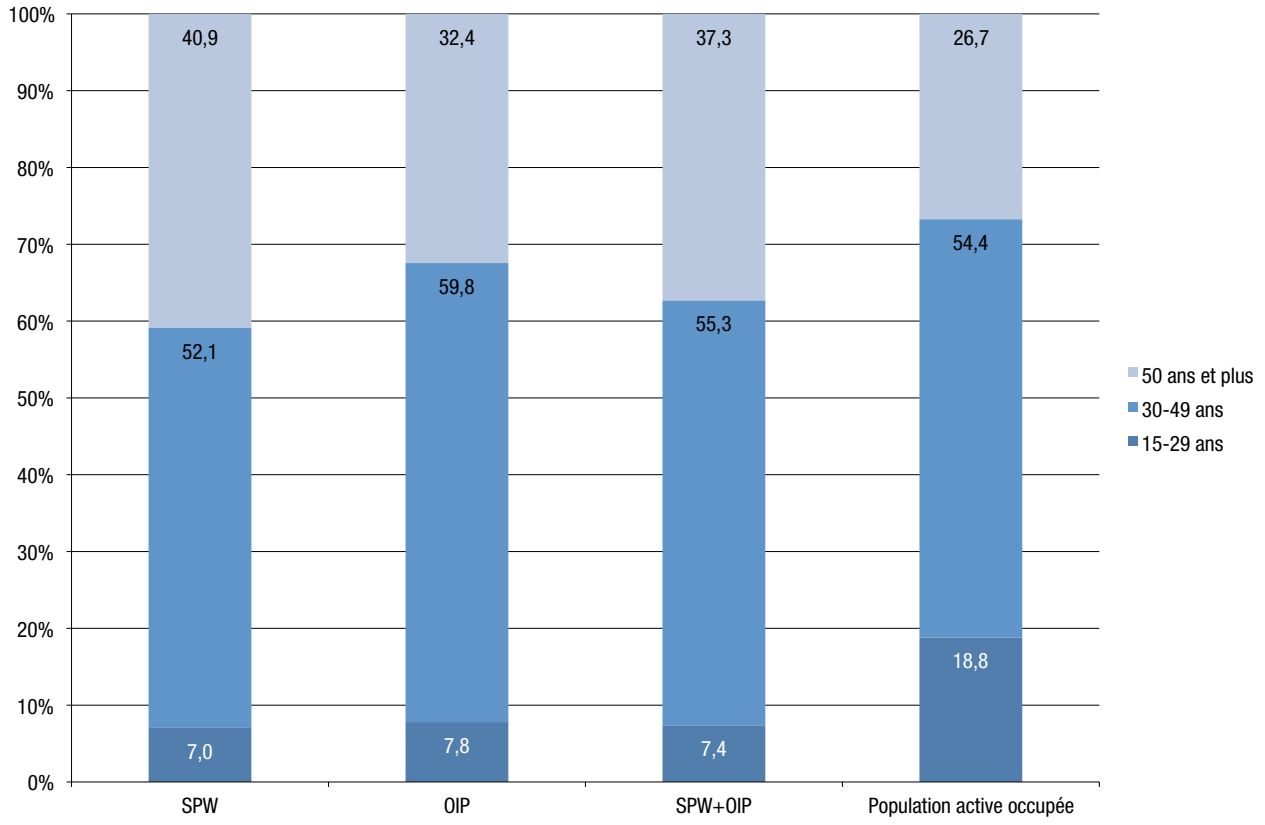


La comparaison de la structure par âge des effectifs des organismes publics sous revue d'une part et de la structure par âge de la population active occupée d'autre part laisse apparaître un contraste flagrant aux extrémités de la distribution. Avec un taux de 7% au 30 juin 2012, les jeunes de moins de 30 ans sont sous-représentés dans la fonction publique régionale : comme l'indiquent les résultats de l'enquête sur les forces de travail 2012, les jeunes représentent en effet 19% de la population active occupée. Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge de 50 ans et plus où l'on trouve 37% des effectifs de la fonction publique régionale, contre 27% de la population active occupée. Le déséquilibre de cette structure des effectifs par âge est davantage marqué au sein du SPW que dans l'ensemble des OIP et autres organismes publics : la proportion des effectifs de plus de 50 ans est de 41% au SPW, pour 32% dans les OIP. Certains OIP et autres organismes publics tels la CWAPE, l'IPW, le CESW bénéficient d'une situation plus favorable, d'autres, comme le FOREM, connaissent une situation moins favorable, avec une proportion réduite de jeunes et une proportion plus importante de travailleurs de plus de 50 ans (graphiques 3.5 et 3.6).

Graphique 3.5 | Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, Wallonie, 2012

SOURCES : SEGI, OIP ; SPF ÉCONOMIE, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION ÉCONOMIQUE, ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2012 POUR LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE WALLONNE - CALCULS : IWEPS

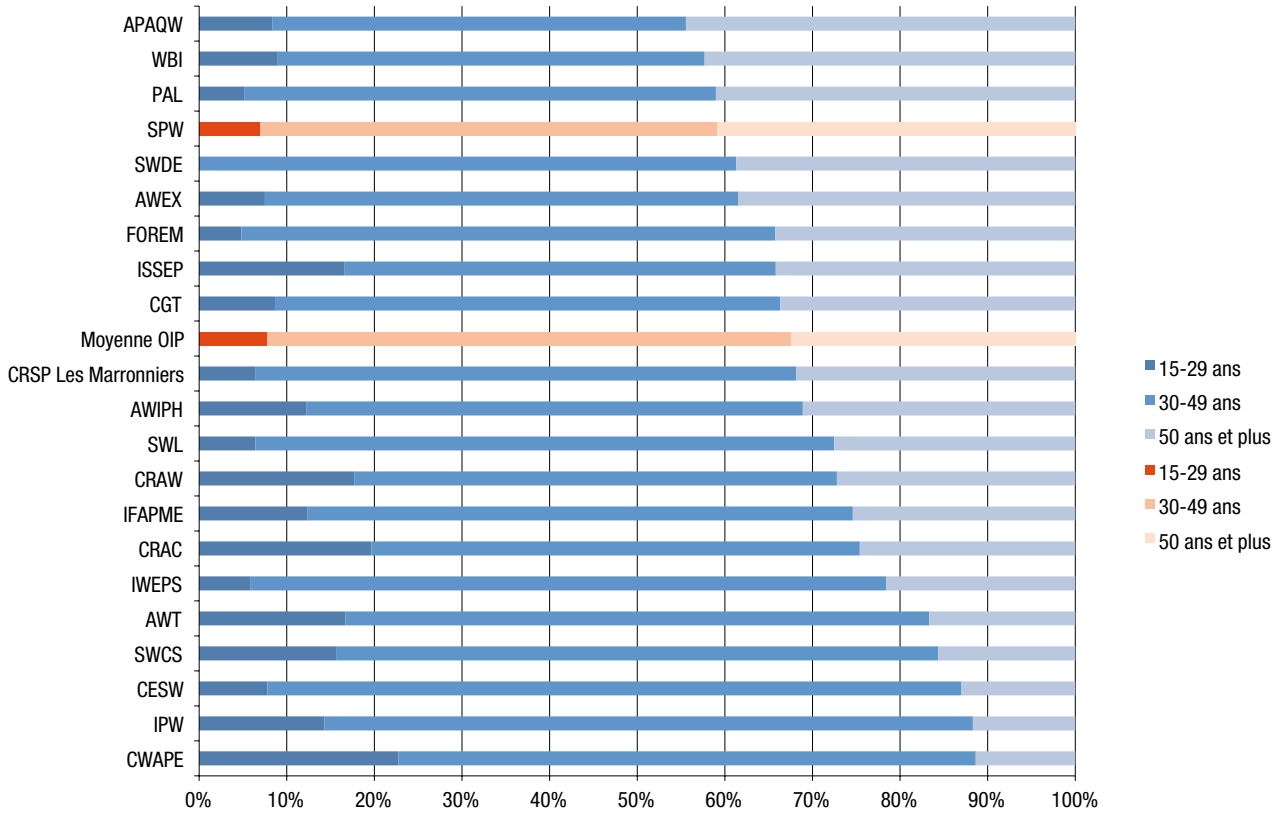
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 036 UNITÉS POUR LE SPW ET 7 446 POUR LES OIP.



Graphique 3.6. | Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge dans les OIP, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE N = 7 446.



En termes d'évolution, les données présentées dans le tableau 3.2 montrent une légère amélioration de la situation du SPW entre 2009 et 2012, avec une augmentation de la proportion des moins de 35 ans, et au contraire une dégradation de la situation des OIP et autres organismes régionaux, qui voient la proportion de jeunes diminuer.

Tableau 3.2 | Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés comparaison 2009-2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 036 UNITÉS POUR LE SPW ET 7 446 POUR LES OIP EN 2012 ET DE 9 750 UNITÉS POUR LE SPW ET 6 770 POUR LES OIP EN 2009

	SPW		OIP	
	2009	2012	2009	2012
15-19 ans	0,1	0,0	0,0	0,1
20-24 ans	1,4	1,8	1,6	1,5
25-29 ans	5,7	7,0	10,1	7,8
30-34 ans	12,6	14,0	23,1	19,8
35-39 ans	26,0	24,7	38,9	34,7
40-44 ans	42,4	41,2	55,2	51,5
45-49 ans	59,5	59,1	71,1	67,6
50-54 ans	75,3	76,2	84,3	82,1
55-59 ans	91,2	90,8	94,3	93,8
60 ans et plus	100	100	100	100

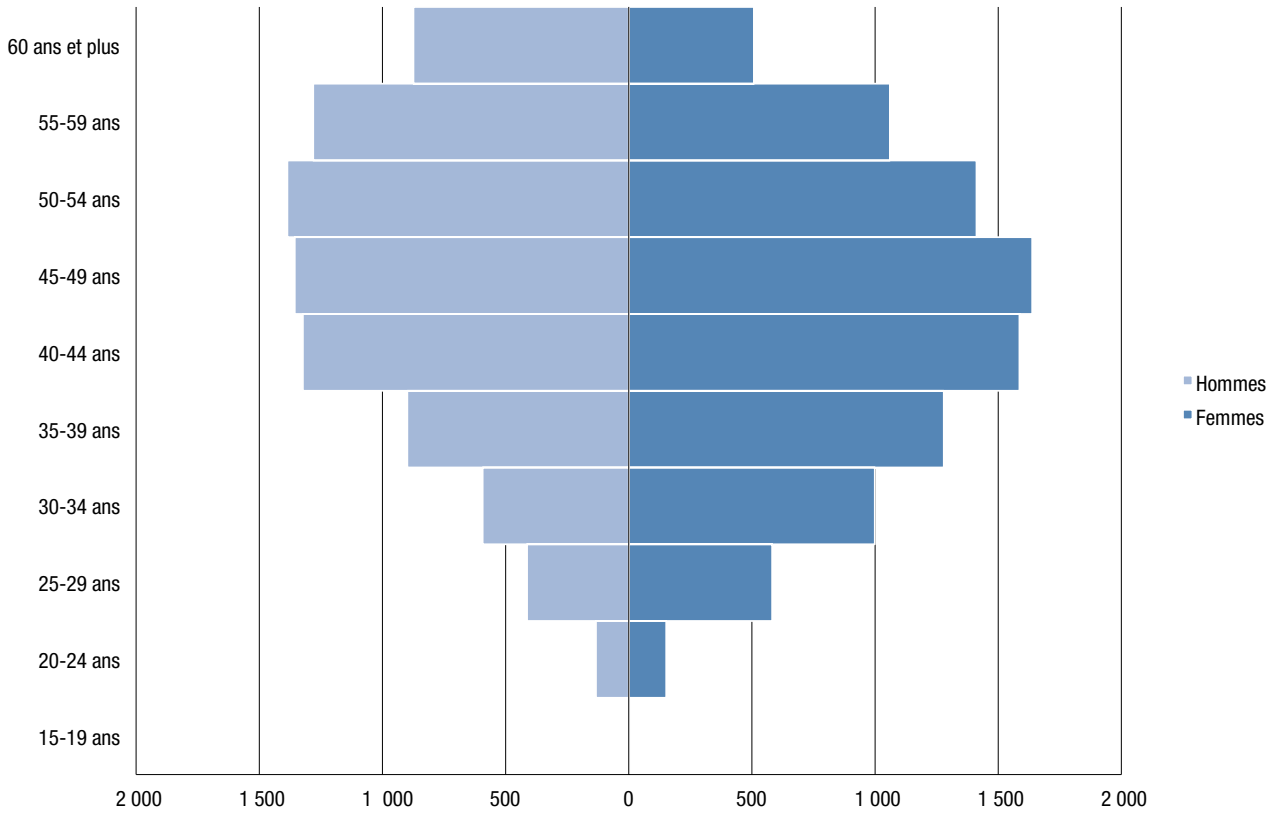
Ces quelques données mettent en évidence l'un des enjeux à moyen terme de la fonction publique régionale en Wallonie: faire face aux départs massifs à la retraite qui se profilent dans les prochaines années. A effectifs constants, le SPW devra renouveler 10% de ses effectifs avant 2017 et 40% de ses effectifs avant 2027. En ce qui concerne les OIP, en moyenne, ils devront remplacer 6% de leurs effectifs d'ici 2017 et 32% avant 2027.

Un dernier constat mérite d'être souligné : la pyramide des âges des femmes occupées dans la fonction publique est plus équilibrée que celle des hommes. A partir de la classe d'âge 50-54 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes. En 2012, les effectifs de 50 ans et plus se répartissent entre les hommes et les femmes à raison de 54% et 46% respectivement. Le rapport hommes-femmes est sensiblement inversé dans les classes d'âge plus jeunes. En effet, la population âgée de moins de 30 ans est constituée à 57% de femmes pour 43% d'hommes.

Graphique 3.7 | Répartition par âge des effectifs de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 9 221 POUR LES FEMMES ET 8 261 POUR LES HOMMES.



3.3. La qualification des effectifs

Le niveau de qualification des effectifs est apprécié par le niveau de diplôme le plus élevé obtenu. Malheureusement, les données relatives aux diplômes sont incomplètes : comme le montre la dernière ligne du tableau 3.3, l'information sur le diplôme est indisponible pour plus de 5 000 personnes, soit le tiers des effectifs de la fonction publique régionale. Pour pallier cette lacune, nous avons analysé les données manquantes dans le but de les réallouer et de donner une image aussi proche que possible de la réalité. De notre analyse, il ressort que c'est principalement pour les personnes qui occupent un emploi de niveau D que le diplôme n'est pas renseigné. Ceci se comprend aisément, puisque l'accès à un emploi de niveau D ne requiert aucun diplôme. Nos données montrent par ailleurs qu'au SPW, où le nombre de données manquantes est le plus important, le nombre de personnes ayant au maximum un diplôme d'études secondaires inférieures est nul, preuve que ces diplômes ne sont jamais enregistrés. Nous avons dès lors procédé comme suit : d'abord, nous avons corrigé les données manquantes en soustrayant de leur total celles concernant les personnes occupant un emploi de niveau D pour obtenir les *données manquantes corrigées*, ensuite nous avons estimé le nombre de personnes disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur en ajoutant aux données initiales le nombre de personnes dont le diplôme n'est pas renseigné et qui occupent un emploi de niveau D. Ce faisant, comme on le voit dans le tableau 3, on réduit d'environ 70% le nombre de données manquantes. Ce sont ces données corrigées qui sont présentées et commentées dans les tableaux et graphiques suivants.

Tableau 3.3 | Les effectifs des administrations régionales par niveau de diplôme, évolution 2009- 2012, Wallonie

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

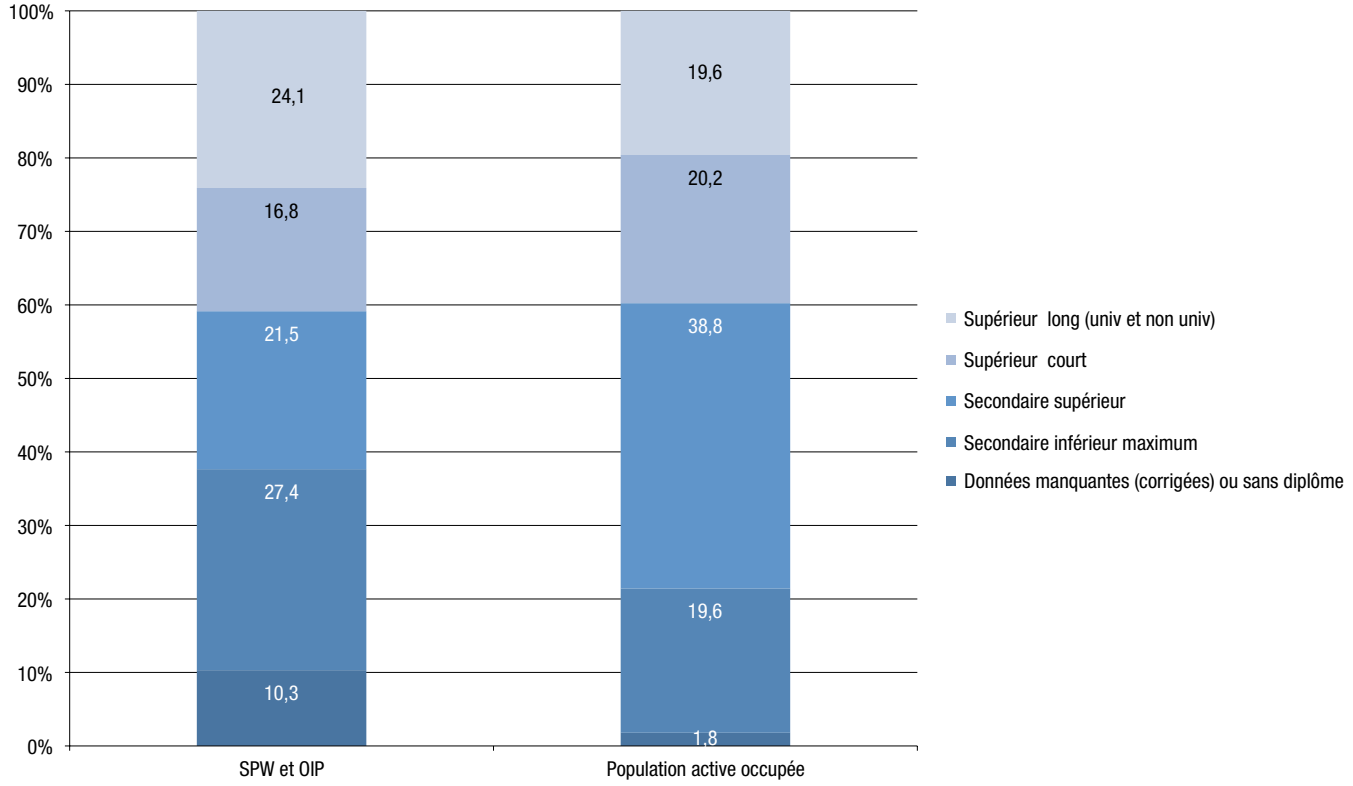
	2009	2010	2011	2013	Variation 2009-2012 (en %)
Secondaire inférieur maximum (estimé)	4 792	4 670	4 769	4 782	-0,2
Secondaire supérieur	3 633	3 700	3 766	3 758	3,4
Supérieur court	2 631	2 616	2 832	2 932	11,4
Supérieur long (universitaire/non universitaire)	3 863	4 026	4 153	4 209	9,0
Données manquantes (corrigées)	1 601	1 776	1 748	1 801	12,5
Total général	**16 520**	**16 788**	**17 268**	**17 482**	**5,8**
Données manquantes non corrigées	5 438	5 557	5 613	5 719	5,2

En 2012, plus d'un quart (27%) des effectifs de la fonction publique régionale dispose, au plus, d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (graphique 3.8). Cette proportion est plus élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée, à savoir 20%. En revanche, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est nettement plus élevée dans l'ensemble de la population active occupée résidant en Wallonie, avec 39% contre 21% dans la fonction publique. Poursuivant cette comparaison entre population active occupée et effectifs de la fonction publique régionale en distinguant deux catégories de diplômés, à savoir ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur et ceux qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur, on observe une répartition équivalente à raison de 40% de diplômés de l'enseignement supérieur et 60% de non diplômés de l'enseignement supérieur. Au sein de la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur, la répartition entre enseignement supérieur de type court et supérieur de type long (universitaire ou non universitaire) n'est pas homogène : la proportion de diplômés du supérieur long est plus importante dans la fonction publique, avec 24% contre 20% dans la population active occupée ; en revanche, la proportion de diplômés du supérieur court est plus élevée dans la population active occupée, avec 20% contre 17% dans la fonction publique régionale.

Graphique 3.8. | Répartition des effectifs par niveau de qualification : comparaison des administrations régionales et de la population active occupée, Wallonie, 2012

SOURCES : SEGI, OIP ; SPF ÉCONOMIE, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION ÉCONOMIQUE, ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2012 POUR LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE WALLONNE - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 17 482.

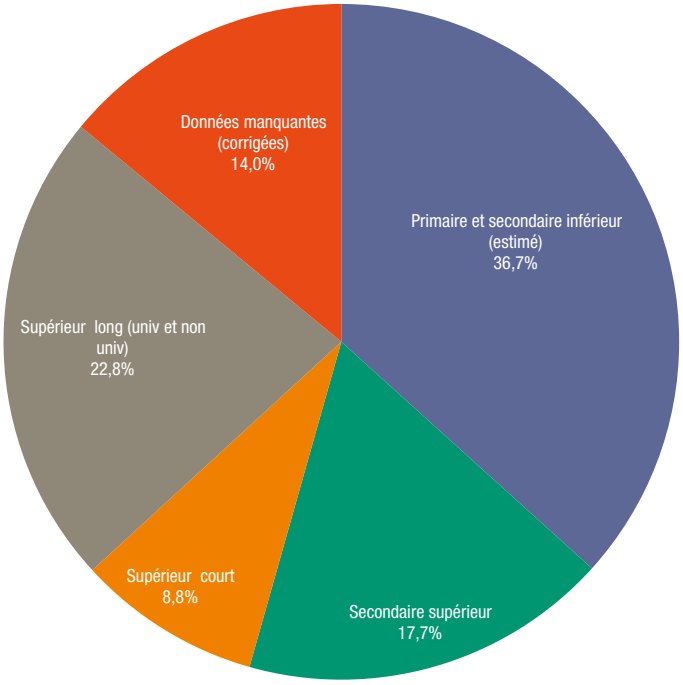


Des divergences au sein de la fonction publique régionale apparaissent lorsqu'on compare les répartitions des effectifs par niveau de diplôme présentées dans les graphiques 3.9 et 3.10 : plus de la moitié des effectifs des OIP (53%) sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 32% des effectifs du SPW. Parmi ces diplômés de l'enseignement supérieur, on observe une majorité de diplômés du supérieur de type long au SPW (23% sur 32%), et une majorité de diplômés du supérieur de type court dans les OIP (28% sur 53%).

Graphique 3.9. | Répartition des effectifs du SPW par niveau de qualification, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

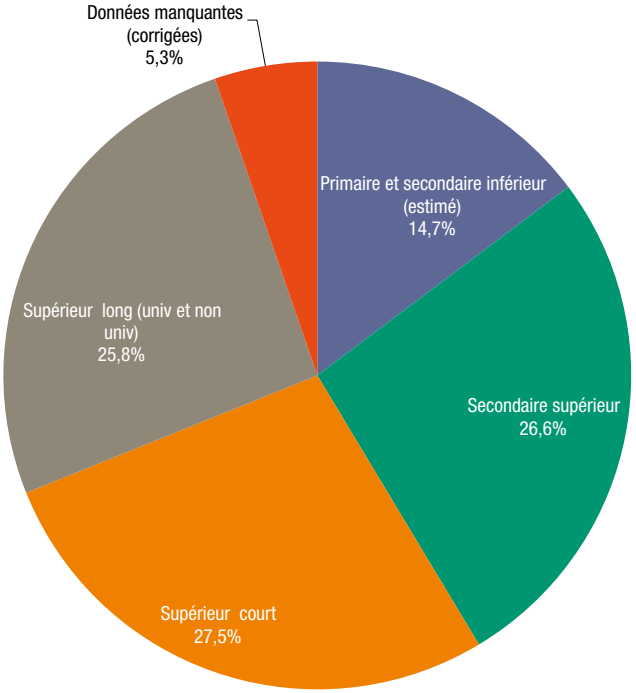
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 036 EFFECTIFS.



Graphique 3.10. | Répartition des effectifs des OIP par niveau de qualification, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 7 446 EFFECTIFS.

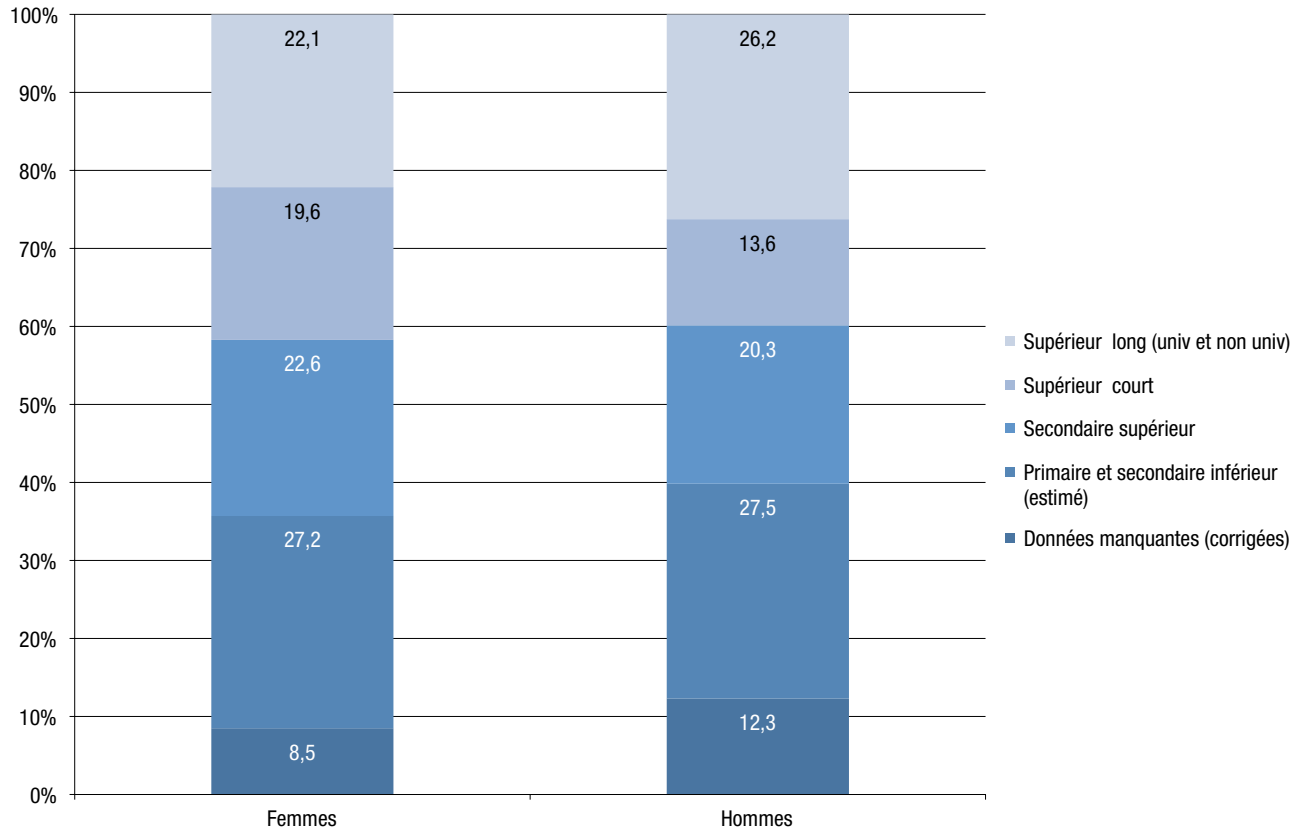


En ce qui concerne la comparaison hommes-femmes, présentée dans le graphique 3.11, c'est au niveau des diplômes de l'enseignement supérieur que se jouent les principales différences : alors que les femmes se répartissent équitablement entre diplômes du supérieur long (22%) et diplômes du supérieur court (20%), les hommes sont plus fréquemment diplômés du supérieur long (26%) que du supérieur court (14%).

Graphique 3.11 | Répartition des effectifs par sexe et niveau de qualification (SPW + OIP), 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 17 482 UNITÉS, N FEMMES = 9 221 ET N HOMMES = 8 261



Un dernier enseignement se dégage de nos analyses de la qualification des effectifs de la fonction publique régionale : le niveau de qualification tend à s'améliorer. On le voyait déjà dans le tableau 3.3 qui mettait en évidence une augmentation des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur et une stabilisation du nombre de personnes moins diplômées au cours de la période 2009-2012. On le voit aussi dans le tableau 3.4 qui compare la répartition des effectifs par âge et niveau de diplôme : les jeunes sont plus souvent titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur que les aînés : près de 50% de la catégorie des 30-49 ans, la plus peuplée (environ 10 000 personnes), est titulaire d'un diplôme supérieur, contre 40% de la catégorie des 50 ans et plus.

Tableau 3.4 | Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et niveau de qualification, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	Données manquantes (corrigées)	Secondaire inférieur maximum (estimé)	Secondaire supérieur	Supérieur court	Supérieur long (univ et non univ)	Total	Total
	Pourcentage						Nombre
15-29 ans	12,8	28,8	18,6	18,1	21,7	100,0	1 288
30-49 ans	8,6	22,0	21,2	20,6	27,5	100,0	9 673
50 ans et plus	12,3	35,0	22,5	10,8	19,5	100,0	6 521
Total	10,3	27,4	21,5	16,8	24,1	100,0	17 482

Pour terminer ce chapitre, nous présentons quelques données relatives aux travailleurs handicapés. Malgré des appels répétés à déclaration effectués par les services des ressources humaines, peu de personnes déclarent spontanément leur handicap[8]. Il est donc probable que le nombre de personnes qui déclarent un handicap sous-estime le nombre réel ; en conséquence, cette variable doit être interprétée avec précaution.

En 2012, les personnes qui déclarent un handicap représentent 1,1% des effectifs de la fonction publique régionale (189 personnes). Au cours de la période 2009-2012, le nombre de personnes handicapées ainsi que leur part dans l'ensemble des effectifs augmentent légèrement. Cette hausse est toutefois insuffisante pour atteindre le quota d'emploi de personnes handicapées de 2,5% prévu par le code de la fonction publique wallonne. Les personnes handicapées se concentrent au SPW (61%), au Forem (16%) et à l'AWIPH (11%) ; les 12% restants se répartissent entre dix OIP (graphique 3.12).

Tableau 3.5 | Les effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, évolution 2009-2012, Wallonie

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

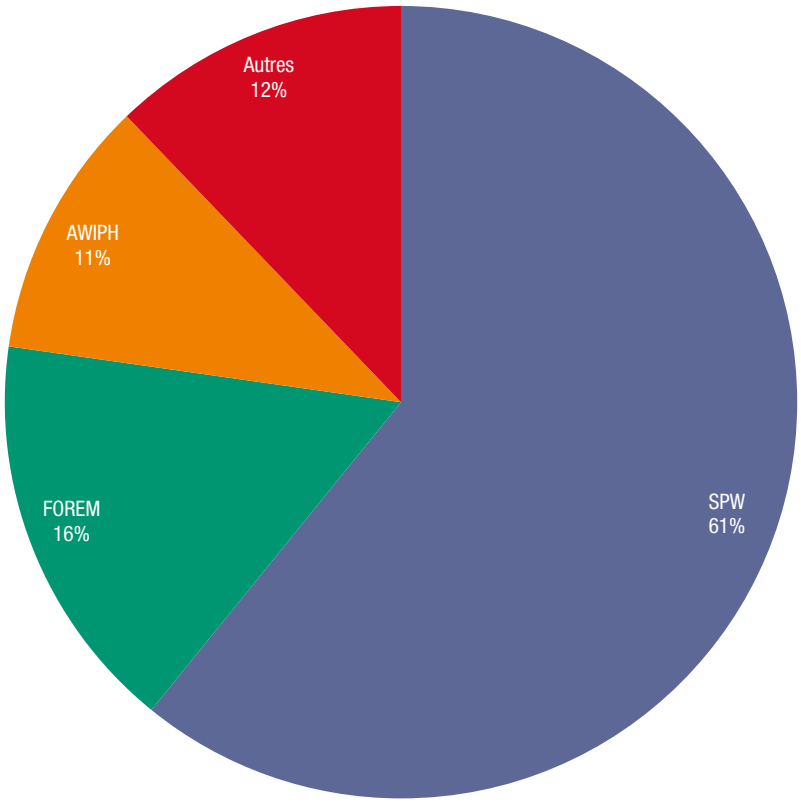
	2009	2010	2011	2012
Nombre	144	153	170	189
Proportion (en % du total des effectifs)	0,9	0,9	1,0	1,1

[8] Sont reprises dans cette catégorie, les personnes qui déclarent un handicap aux services des ressources humaines, conformément à la définition reprise aux articles 81 à 87 du code de la fonction publique.

Graphique 3.12 | Répartition des effectifs présentant un handicap entre entités administratives, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 189 UNITÉS. AUTRES = APAQW, AWEX, CRAC, CRAW, HPSY, IFAPME, SWDE, SWDE, SWL, WBI



4. PROFIL DES EMPLOIS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

On trouve au sein de la fonction publique régionale une gamme très diversifiée d'emplois. L'objectif de ce chapitre est de rendre compte de cette diversité en observant et décrivant les dimensions structurantes de l'emploi public et leur évolution au cours de la période 2009-2012. Nous porterons une attention particulière au statut juridique des emplois, à leur qualification, à leur position hiérarchique, ainsi qu'aux fonctions et métiers exercés pour répondre aux missions de service public. La comparaison systématique du SPW d'un côté et des OIP et autres organismes publics de l'autre apportera un éclairage sur leurs spécificités en matière d'emploi.

D'entrée de jeu, quelques constats issus de nos analyses méritent d'être pointés :

- les contractuels prennent le pas sur les statutaires ;
- les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement, surtout dans les OIP ;
- des métiers variés répondent à la diversité des missions du SPW et des OIP.

Les indicateurs rassemblés dans ce chapitre développent et nuancent ces constats.

4.1. Les contractuels prennent le pas sur les statutaires

La création et le développement des OIP, entités spécialisées dotées de missions spécifiques, va de pair avec une modification de la composition de l'emploi public : traditionnellement réservés aux statutaires[9], les emplois du secteur public sont de plus en plus confiés à des contractuels. La souplesse d'engagement de contractuels par rapport au recrutement de statutaires fait de cette modalité d'embauche le vecteur principal d'augmentation des effectifs. Ces tendances sont illustrées par les données des tableaux 4.1 à 4.4.

Le tableau 4.1 met en évidence l'écart entre le SPW et les OIP : en 2012, 83% des effectifs des OIP sont contractuels, pour 43% des effectifs du SPW, où l'emploi statutaire reste majoritaire. Parmi ces OIP et autres organismes publics, la fréquence de l'emploi contractuel est variable : elle est plus faible dans les OIP de type A et les autres organismes publics, où en moyenne trois quarts des effectifs sont contractuels, que dans les OIP de type B, où l'on compte 85% de contractuels en moyenne. Plusieurs OIP affichent des proportions proches de 90% - c'est le cas du Forem (89%) et de l'IFAPME (87%) -, ou supérieures à 90% : SWCS (92%), IPW (99%), AWT (97%), CRAC (95%), CWAPE (100%).

[9] Les statutaires sont des agents occupés à titre définitif dans les services du Gouvernement wallon ou dans un organisme auquel est applicable le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne (code de la fonction publique wallonne, article 1). Les contractuels sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail classique.

Tableau 4.1 | Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par entités administratives, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires	Contractuels	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
SPW	5 677	4 359	10 036	43,4
OIP de type A	284	1 044	1 328	78,6
APAQW	6	30	36	83,3
CGT	42	62	104	59,6
CRAC	3	58	61	95,1
CRAW	90	362	452	80,1
IPW	1	76	77	98,7
ISSEP	49	264	313	84,3
IWEPS	17	34	51	66,7
WBI	76	158	234	67,5
OIP de type B	932	4 969	5 901	84,2
AWEX	118	202	320	63,1
AWIPH	157	277	434	63,8
AWT	1	29	30	96,7
CRSP Les Marronniers	29	219	248	88,3
FOREM	463	3 803	4 266	89,1
IFAPME	36	279	315	88,6
PAL	23	16	39	41,0
SWDE	29	2	31	6,5
SWL	76	142	218	65,1
Autres	57	160	217	73,7
CESW	49	28	77	36,4
CWAPE		44	44	100,0
SWCS	8	88	96	91,7
OIP + Autres	1 273	6 173	7 446	82,9
Total	6 950	10 532	17 482	60,2

Le tableau 4.2 montre l'évolution de la part des contractuels dans l'emploi public : depuis 2009, la part des contractuels progresse de cinq points de pourcentage, passant de 55% à 60% de l'emploi public régional. La comparaison du SPW et des OIP montre des évolutions distinctes : au SPW, le nombre d'effectifs est relativement stable et la proportion de contractuels augmente ; en revanche, dans les OIP, les effectifs augmentent et la proportion de contractuels reste stable. On en déduit qu'au SPW, des contractuels remplacent des emplois statutaires, alors que dans les OIP, effectifs et contractuels progressent au même rythme.

On peut rendre compte de l'évolution de la pratique de la contractualisation sur une plus longue période en croisant la situation administrative et l'ancienneté. L'indicateur ainsi construit – la proportion de contractuels par ancienneté - et présenté dans le tableau 4.3 montre que, tant dans les OIP qu'au SPW, la fréquence de la contractualisation est inversement proportionnelle à l'ancienneté. En d'autres termes, l'intensité de la contractualisation est nettement plus importante parmi les effectifs embauchés récemment (moins de un an d'ancienneté), où elle s'élève à 90%, que parmi les plus anciens (au moins 10 ans d'ancienneté), où elle est de 20% au SPW et de 72% dans les OIP. On en déduit que si la pratique de la contractualisa-

tion est implantée de plus longue date dans les OIP, elle tend à se généraliser dans l'ensemble des administrations publiques régionales. Le processus de contractualisation pourrait d'ailleurs s'intensifier dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite des statutaires : comme le montre le tableau 4.4, la majorité des statutaires (53%) est âgée de plus de 50 ans, ce qui implique, à effectifs constants, le remplacement de 3 700 personnes à l'horizon de 15 ans.

Tableau 4.2 | Evolution de la part des contractuels de 2009 à 2012 : comparaison SPW et OIP

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

		2009	2010	2011	2012
SPW	Proportion de contractuels (en %)	36,8	40,2	40,8	43,4
	Nombre d'effectifs	9 750	9 985	9 966	10 036
OIP	Proportion de contractuels (en %)	82,4	83,3	82,8	82,9
	Nombre d'effectifs	6 770	6 803	7 302	7 446
Total	Proportion de contractuels (en %)	55,5	57,6	58,6	60,2
	Nombre d'effectifs	16 520	16 788	17 268	17 482

Tableau 4.3 | Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté, comparaison SPW et OIP, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

		Statutaires	Contractuels	Total	Proportion de contractuels (en %)
SPW	Total	5 677	4 359	10 036	43,4
	0-11 mois	78	703	781	90,0
	1-5 ans	1 639	2 796	4 435	63,0
	6-9 ans	1 003	125	1 128	11,1
	10 ans et plus	2 957	735	3 692	19,9
OIP	Total	1 273	6 173	7 446	82,9
	0-11 mois	36	363	399	91,0
	1-5 ans	234	3 512	3 746	93,8
	6-9 ans	287	456	743	61,4
	10 ans et plus	716	1 842	2 558	72,0

Tableau 4.4 | Répartition des effectifs par situation administrative et âge, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires		Contractuels		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
15-24 ans	2	0,0	291	2,8	293	1,7
25-29 ans	70	1,0	925	8,8	995	5,7
Total des jeunes de moins de 30 ans	72	1,0	1 216	11,5	1 288	7,4
30-39 ans	709	10,2	3 061	29,1	3 770	21,6
40-49 ans	2 445	35,2	3 458	32,8	5 903	33,8
50-59 ans	2 895	41,7	2 244	21,3	5 139	29,4
60 ans et plus	829	11,9	553	5,3	1 382	7,9
Total	6 950	100	10 532	100	17 482	100

Quelques informations complémentaires, en particulier sur le type de contrat et les motifs de l'engagement de personnel contractuel, permettent de caractériser plus finement les emplois contractuels.

Nos statistiques distinguent trois types de contrats : les contrats à durée indéterminée (CDI), les contrats à durée déterminée (CDD) et les autres contrats, constitués de contrats aidés au titre d'instruments de la politique de l'emploi. A cet égard, le tableau 4.5 nous enseigne qu'en 2012, près de trois quarts (72%) des contractuels occupés dans les organismes publics sous revue bénéficient d'un CDI ; les autres se partagent entre CDD (20%) et contrats aidés (7%). On soulignera que ce sont les pratiques des OIP et autres organismes en matière d'engagement qui tirent la proportion de CDI vers le haut : dans ces derniers, respectivement 86% et 95% des contractuels sont couverts par un CDI, contre un peu plus de un contractuel sur deux (52%) au SPW. En ce qui concerne les emplois aidés, leur part dans l'emploi contractuel est supérieure à la moyenne dans les OIP de type B (11%), et nettement inférieure à la moyenne au SPW (4%) et dans les OIP de type A (1%).

Tableau 4.5 | Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et entité administrative, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	CDI	CDD	Autre	Total	Part des CDI dans le total (en %)
SPW	2 283	1 871	205	4 359	52,4
OIP de type A	900	134	10	1 044	86,2
APAQW	29	1		30	96,7
CGT	52	10		62	83,9
CRAC	53	5		58	91,4
CRAW	281	71	10	362	77,6
IPW	73	3		76	96,1
ISSEP	227	37		264	86,0
IWEPS	33	1		34	97,1
WBI	152	6		158	96,2
OIP de type B	4 292	130	547	4 969	86,4
AWEX	181	21		202	89,6
AWIPH	229	48		277	82,7
AWT	29			29	100,0
CRSP Les Marronniers	189	27	3	219	86,3
FOREM	3 310	11	482	3 803	87,0
IFAPME	203	19	57	279	72,8
PAL	15	1		16	93,8
SWDE	2			2	100,0
SWL	134	3	5	142	94,4
Autres	152	8	0	160	95,0
CESW	27	1		28	96,4
CWAPE	39	5		44	88,6
SWCS	86	2		88	97,7
Total général	7 627	2 143	762	10 532	72,4

On distingue quatre dispositifs d'aide à l'emploi : l'aide à la promotion de l'emploi (APE), les aides du fonds social européen (FSE), le contrat premier emploi (CPE) et le programme de transition professionnelle (PTP). La répartition des emplois aidés entre ces dispositifs est présentée dans le tableau 4.6 où l'on voit que les APE et les aides FSE sont les dispositifs les plus utilisés par les OIP, tandis que les PTP arrivent en tête au SPW. On notera aussi qu'entre 2011 et 2012, le nombre d'emplois aidés au sein des administrations régionales est passé de 619 à 762 emplois, soit une hausse de 23%.

Tableau 4.6 | Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	APE	CPE	FSE	PTP	Total
2011					
SPW	29	11	0	20	60
OIP	343	1	150	65	559
Total	372	12	150	85	619
2012					
SPW	28	16	0	161	205
OIP	341	0	160	56	557
Total	369	16	160	217	762

Sous l'angle des motifs d'engagement, l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du SPW et des OIP définit dans son article 2 les cinq motifs retenus : « Des personnes peuvent être engagées par le Gouvernement aux fins exclusives de 1) répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel ; 2) de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle ; 3) d'accomplir des tâches auxiliaires[10] ; 4) d'accomplir des tâches spécifiques[11] ; 5) de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau » (Code de la fonction publique wallonne, 2009, p. 186).

Répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel est la première catégorie d'engagement du personnel contractuel (40%) en 2012, suivi par l'accomplissement de tâches auxiliaires (15%) ; ensemble, ces deux motifs représentent 55% des motifs d'engagement. Notons que dans plus du quart des engagements (27%), le motif n'est pas précisé. Ces moyennes cachent des pratiques très différentes entre le SPW d'une part, les OIP d'autre part. C'est ce que montrent les données du tableau 4.7 où l'on voit que si, au SPW, 85% des engagements de contractuels se concentrent sur deux motifs - les besoins exceptionnels et les auxiliaires -, dans les OIP, seulement 45% des engagements se répartissent entre les deux motifs principaux – besoins exceptionnels et tâches spécifiques. De plus, si le motif est toujours précisé dans les engagements réalisés par le SPW, il n'est pas précisé dans 47% des engagements réalisés par les OIP et autres organismes publics.

[10] Par tâches auxiliaires, il y a lieu d'entendre : les tâches principalement d'ordre manuel effectuées dans les forêts domaniales, les réserves naturelles et sur les sites des fouilles archéologiques; les tâches relatives aux opérations de propreté pour autant qu'elles soient encadrées par du personnel de la région; les tâches relatives à l'accompagnement des élèves dans les services de transport à la Direction générale du Transport; les tâches de nettoyage; les tâches de service dans les cafétérias; les tâches de maintenance; les tâches de téléphonie et d'accueil; les tâches exercées par les chauffeurs; les tâches exercées par les magasiniers.

[11] Par tâches spécifiques, il y a lieu d'entendre : les activités liées au développement des outils de l'information et de la communication; les tâches de police domaniale; les activités de gardiennage; les tâches d'interprétariat; le métier de photographe ou de caméraman; le métier d'archéologue; le métier de conducteur de poids lourds et engins de chantier; les tâches liées à l'inventaire de la faune et de la flore.

Graphique 4.1 | Répartition des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 30 juin 2012

*N: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 532 UNITÉS.
SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

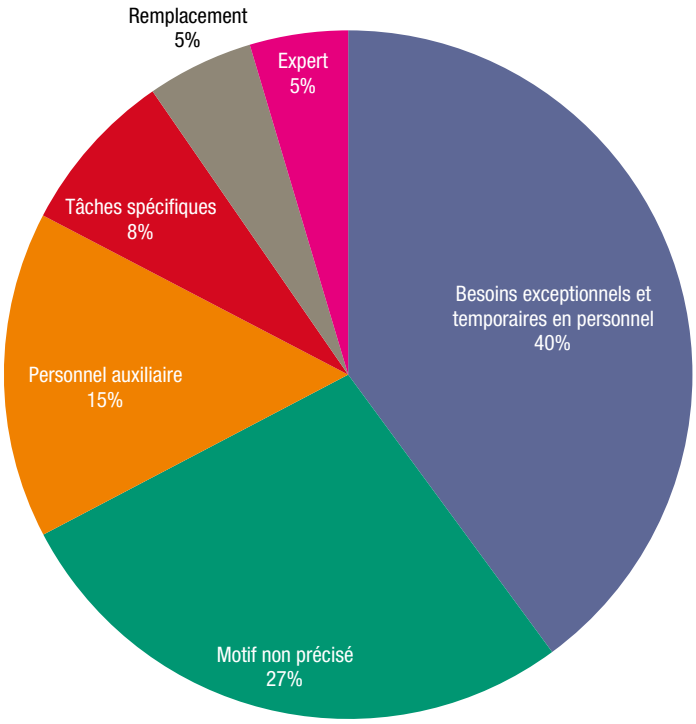


Tableau 4.7 | Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	SPW		OIP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Besoins exceptionnels et temporaires de personnel	2 277	52,2	1 926	31,2
Expert	372	8,5	114	1,8
Personnel auxiliaire	1 404	32,2	212	3,4
Remplacement	304	7,0	223	3,6
Tâches spécifiques	2	0,0	812	13,2
Motif non précisé	0	0,0	2 886	46,8
Total	4 359	100,0	6 173	100,0

Cette montée en charge de l'emploi contractuel sous ses différentes formes ne semble pas modifier fondamentalement la structure de l'emploi public par niveau de qualification. Pour le voir, observons les graphiques 4.2 et 4.3. Si l'on répartit les emplois en deux groupes, ceux qui nécessitent un diplôme de l'enseignement supérieur et ceux qui ne nécessitent pas un diplôme de l'enseignement supérieur, il apparaît que les répartitions sont très proches : 48% des statutaires ont au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, pour 50% des contractuels ; et 40% sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 41% des contractuels. Des écarts se marquent toutefois au sein de ces catégories : la proportion de très peu qualifiés (personnes

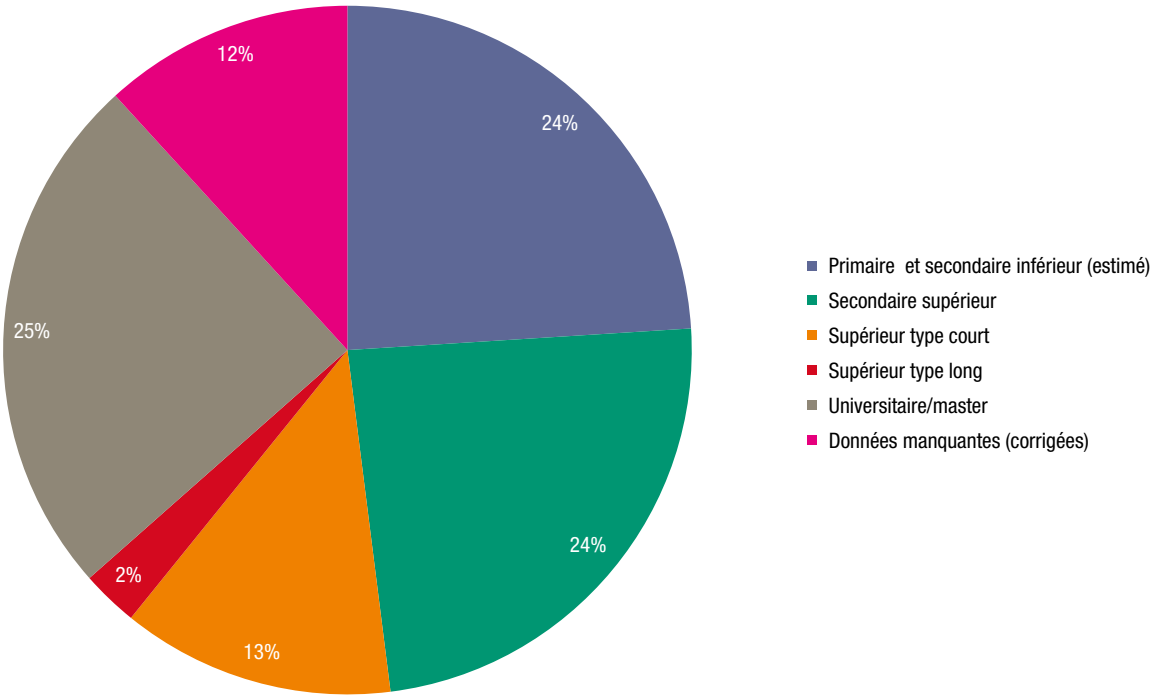
dont le diplôme le plus élevé est au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) est plus importante chez les contractuels (30%) que chez les statutaires (24%) ; parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur de type court est plus élevée chez les contractuels (19%) que chez les statutaires (13%).

En revanche, la contractualisation va de pair avec la féminisation de l'emploi mise en évidence dans le chapitre 2. De sorte qu'en 2012, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels, où elles représentent 62% de l'emploi total, mais restent minoritaires parmi les statutaires, avec 40% de l'emploi (tableau 4.8).

Graphique 4.2 | Répartition des statutaires par niveau de qualification, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 6 950 UNITÉS.



Graphique 4.3 | Répartition des contractuels par niveau de qualification, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 532 UNITÉS.

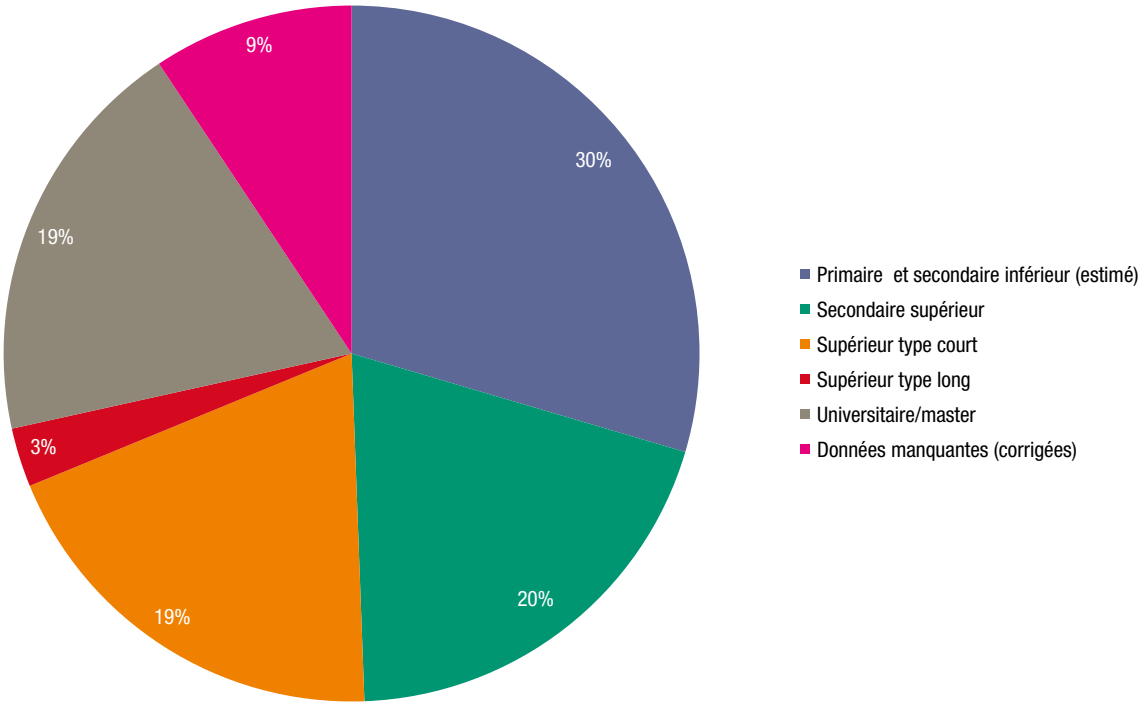


Tableau 4.8 | Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre						
SPW	1 982	3 695	5 677	2 523	1 836	4 359
OIP	737	536	1 273	3 979	2 194	6 173
Total	2 719	4 231	6 950	6 502	4 030	10 532
Pourcentage						
SPW	34,9	65,1	100,0	57,9	42,1	100,0
OIP	57,9	42,1	100,0	64,5	35,5	100,0
Total	39,1	60,9	100,0	61,7	38,3	100,0

4.2. Les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement, surtout dans les OIP

Le code de la fonction publique wallonne hiérarchise les emplois en quatre niveaux - de A à D - correspondant à des niveaux d'étude : les emplois de niveaux A et B appellent un diplôme de l'enseignement supérieur - de type long (A) ou court (B) ; les postes de niveau C sont accessibles aux détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ; aucun diplôme n'est requis pour les emplois de niveau D. Notons que des concours d'accession sont organisés pour donner aux agents n'ayant pas le diplôme requis la possibilité de progresser d'un niveau à un niveau supérieur. A l'intérieur de chaque niveau, les emplois sont hiérarchisés selon le rang[12].

En 2012, les effectifs de la fonction publique wallonne se répartissent de manière relativement équilibrée entre ces quatre niveaux : 23% des effectifs se situent au niveau A, 19% au niveau B, 24% au niveau C et 28% au niveau D. Loin d'être figée, cette répartition est le résultat d'évolutions visibles dans le tableau 4.9 : les effectifs des niveaux C et D tendent à se stabiliser, alors que ceux des niveaux A et B augmentent respectivement de 12% et 16%. Même si la catégorie D reste la plus nombreuse, sa part dans l'ensemble tend à diminuer.

Tableau 4.9 | Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2009-2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	2009	2010	2011	2012		Variation 2009-2012 (en %)
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	
Niveau A	3 622	3 779	3 957	4 047	23,1	11,7
Niveau B	2 795	2 886	3 056	3 239	18,5	15,9
Niveau C	4 235	4 337	4 336	4 263	24,4	0,7
Niveau D	4 812	4 719	4 848	4 883	27,9	1,5
Niveau non précisé	1 056	1 067	1 071	1 050	6,0	-0,6
Total	16 520	16 788	17 268	17 482	100,0	5,8

Par ailleurs, on soulignera ici aussi d'importantes différences entre le SPW et les OIP et autres organismes : ensemble, les niveaux A et B représentent 53% des effectifs des OIP pour 34% des effectifs du SPW ; en revanche, le niveau D compte près de 40% des effectifs du SPW, pour 12% des effectifs des OIP (tableaux 4.10 et 4.11). En moyenne, les emplois des OIP sont donc plus qualifiés que ceux du SPW.

[12] On compte six rangs au niveau A (A1 à A6), trois rangs aux niveaux B et C (B1 à B3 et C1 à C3) et quatre au niveau D (D1 à D4). Le rang correspond au grade, c'est-à-dire au titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et l'habilite à occuper un des emplois du cadre. Le rang 1 est attribué au grade le plus élevé de chaque niveau.

Tableau 4.10 | Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires		Contractuels		Total SPW	
Niveau	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	1 466	25,8	919	21,1	2 385	23,8
Niveau B	554	9,8	426	9,8	980	9,8
Niveau C	1 979	34,9	720	16,5	2 699	26,9
Niveau D	1 678	29,6	2 294	52,6	3 972	39,6
Total	5 677	100,0	4 359	100,0	10 036	100,0

Tableau 4.11 | Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires		Contractuels		Total OIP	
Niveau	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	378	29,7	1 284	20,8	1 662	22,3
Niveau B	298	23,4	1 961	31,8	2 259	30,3
Niveau C	405	31,8	1 159	18,8	1 564	21,0
Niveau D	191	15,0	720	11,7	911	12,2
Niveau non précisé	1	0,1	1 049	17,0	1 050	14,1
Total	1 273	100,0	6 173	100,0	7 446	100,0

Cette tendance s'accentue avec les nouvelles embauches[13] : comme on le lit dans le tableau 4.12, alors que 71% des personnes embauchées dans les OIP entre 2011 et 2012 vont occuper des emplois de niveaux A ou B, ce n'est le cas que de 40% des personnes embauchées au SPW. Le graphique 4.4 conforte ce constat en montrant l'évolution contrastée entre le SPW d'un côté et les OIP et autres organismes publics de l'autre : par rapport à 2009, la proportion d'embauches de niveaux A et B a augmenté dans les OIP et diminué au SPW en 2012.

Notons enfin quelques différences de répartition selon le statut. Au SPW, les différences entre statutaires et contractuels se jouent surtout aux niveaux C et D : la part des niveaux C et D est respectivement de 35% et 30% chez les statutaires, pour 17% et 53% chez les contractuels. Dans les OIP, les différences se marquent davantage aux niveaux B et C, avec respectivement 23% et 32% chez les statutaires, pour 32% et 19% chez les contractuels (tableaux 4.10 et 4.11).

[13] Les nouvelles embauches sont approchées par le nombre de personnes qui, en juin 2012, ont une ancienneté comprise entre 1 et 11 mois.

Tableau 4.12 | Les embauches par niveau et situation administrative, comparaison SPW et OIP, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

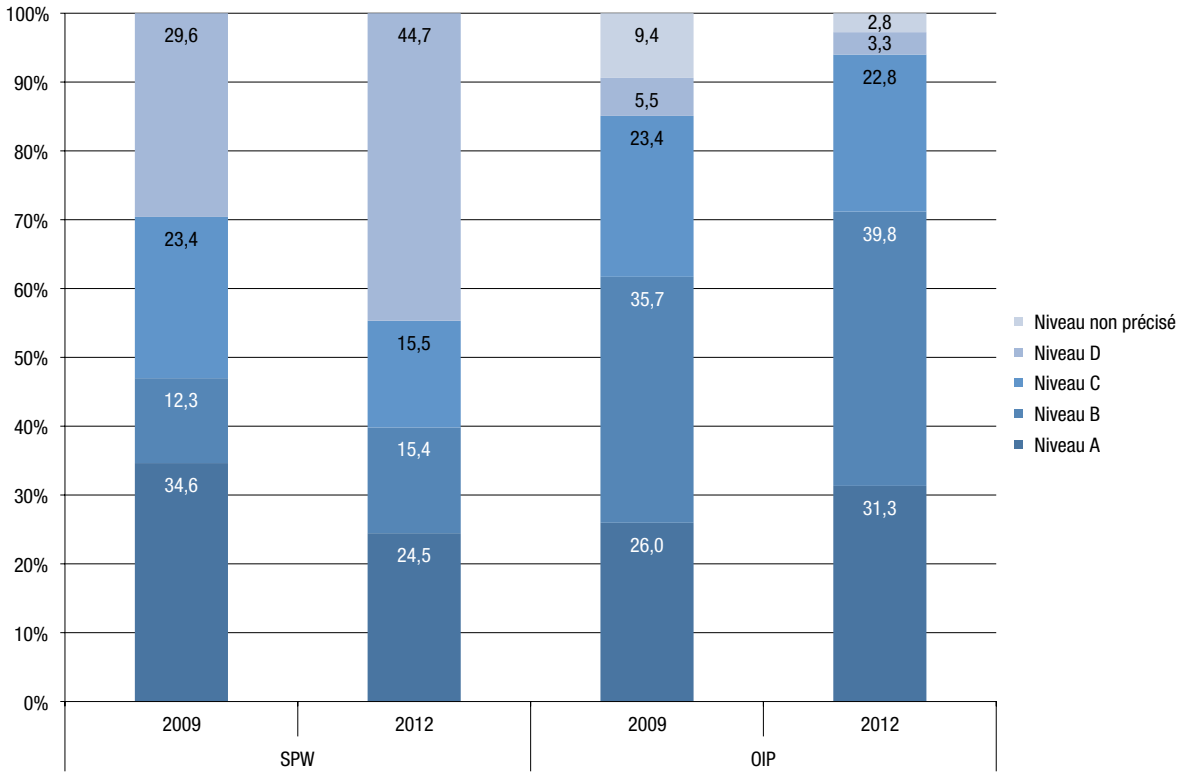
NOTE : LES EMBAUCHES SONT REPRÉSENTÉES PAR LES EFFECTIFS AYANT MOINS D'UN AN D'ANCIENNETÉ DANS LE NIVEAU.

	Total		Statutaires	Contractuels	Proportion de contractuels dans le total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Nombre	Pourcentage
SPW					
Niveau A	191	24,5	37	154	80,6
Niveau B	120	15,4	22	98	81,7
Niveau C	121	15,5	12	109	90,1
Niveau D	349	44,7	7	342	98,0
Total SPW	781	100,0	78	703	90,0
OIP					
Niveau A	125	31,3	20	105	84,0
Niveau B	159	39,8	12	147	92,5
Niveau C	91	22,8	3	88	96,7
Niveau D	13	3,3	1	12	92,3
Niveau non précisé	11	2,8		11	100,0
Total OIP	399	100,0	36	363	91,0

Graphique 4.4 | Répartition des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - LES EMBAUCHES SONT REPRÉSENTÉES PAR LES EFFECTIFS AYANT MOINS D'UN AN D'ANCIENNETÉ DANS LE NIVEAU.

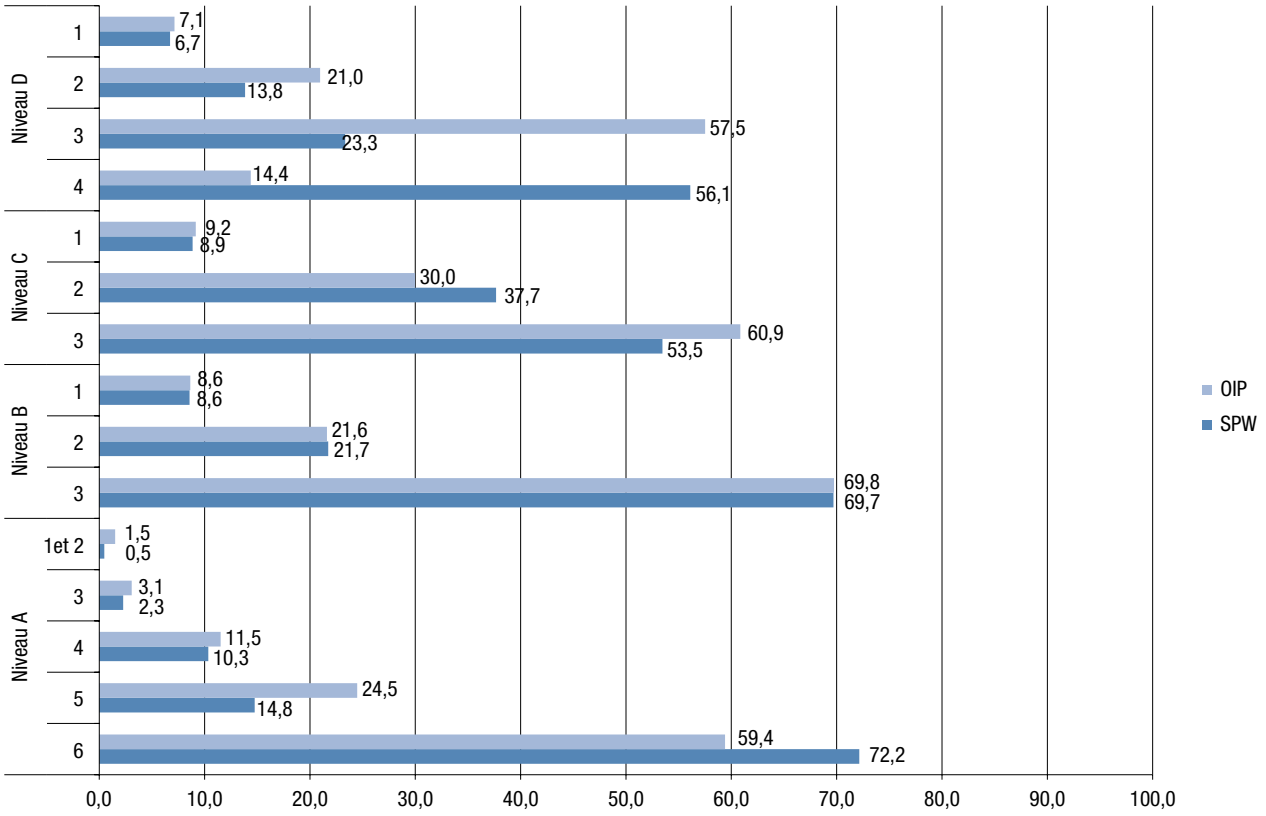


En ce qui concerne la répartition des effectifs par rang, le graphique 4.5 met en évidence qu'elle épouse, à chaque niveau, une forme pyramidale conforme à la répartition hiérarchique des fonctions au sein des administrations wallonnes. Deux constats méritent d'être soulignés. Le premier concerne le niveau D, où l'on remarque une irrégularité du profil pyramidal : au sein des OIP, les fonctions de base (rang 4) sont nettement moins présentes que celles de niveau 3 (respectivement 14% et 57%). Le second constat est issu de la comparaison du SPW et des OIP : si la répartition des effectifs des niveaux B et C est identique (niveau B) ou peu différente (niveau C) au SPW et dans les OIP, ce n'est pas le cas pour les effectifs de niveau A ou D. Les effectifs des OIP sont en effet davantage concentrés dans les rangs élevés que ceux du SPW : au niveau A, les effectifs des rangs 1 à 5 représentent 40% des effectifs des OIP, pour 28% des effectifs du SPW ; au niveau D, les effectifs des rangs 1 à 3 représentent 86% des effectifs des OIP, pour 44% des effectifs du SPW.

Graphique 4.5 | Répartition des effectifs par niveau et rang, comparaison SPW et OIP, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - SPW : N = 9 927 (RANG NON DÉTERMINÉ = 109 UNITÉS) ; OIP : N = 6 388 (NIVEAU NON DÉTERMINÉ = 1 050 UNITÉS ; RANG NON DÉTERMINÉ = 8 UNITÉS).



4.3. Les métiers dans la fonction publique régionale : une variété de métiers en relation avec les missions spécifiques du SPW et des OIP

Loin d'être homogène, l'emploi dans le secteur public est très diversifié : une centaine de métiers différents sont exercés au sein du SPW et des OIP wallons. Ceux-ci sont répertoriés et classés selon leur niveau et leur rang dans l'annexe II du code de la fonction publique. Si certains métiers sont communs à l'ensemble des OIP et du SPW, d'autres sont liés aux compétences propres des entités considérées. Pour guider notre observation, après avoir isolé les postes de direction, nous avons réparti l'emploi en deux catégories : les fonctions transversales d'une part et les fonctions spécifiques d'autre part.

Les données administratives dont nous disposons permettent d'isoler les postes de direction[14] (rang A4 et plus). Plusieurs titres sont utilisés pour désigner les responsables hiérarchiques des services du Gouvernement wallon et des OIP qui en dépendent : secrétaire général, administrateur général, directeur général, administrateur délégué ou encore commissaire général. Ces responsables occupent les plus hautes fonctions du service public wallon (rangs A1 et A2). Viennent ensuite les inspecteurs généraux et les directeurs généraux adjoints (rang A3) suivi des directeurs (rang A4). La catégorie des fonctions transversales groupe les métiers d'administratifs (tous niveaux), qui en constituent la plus grande partie, ainsi que les fonctions de support : secrétariat de direction, gestion des ressources humaines, informatique, communication, conseiller en prévention, bibliothécaire-documentaliste, traducteur. Les métiers spécifiques sont obtenus par solde, en soustrayant de l'emploi total le nombre de personnes exerçant une fonction de direction, le nombre de personnes exerçant une fonction transversale et le nombre de personnes dont le métier n'est pas renseigné dans notre base de données.

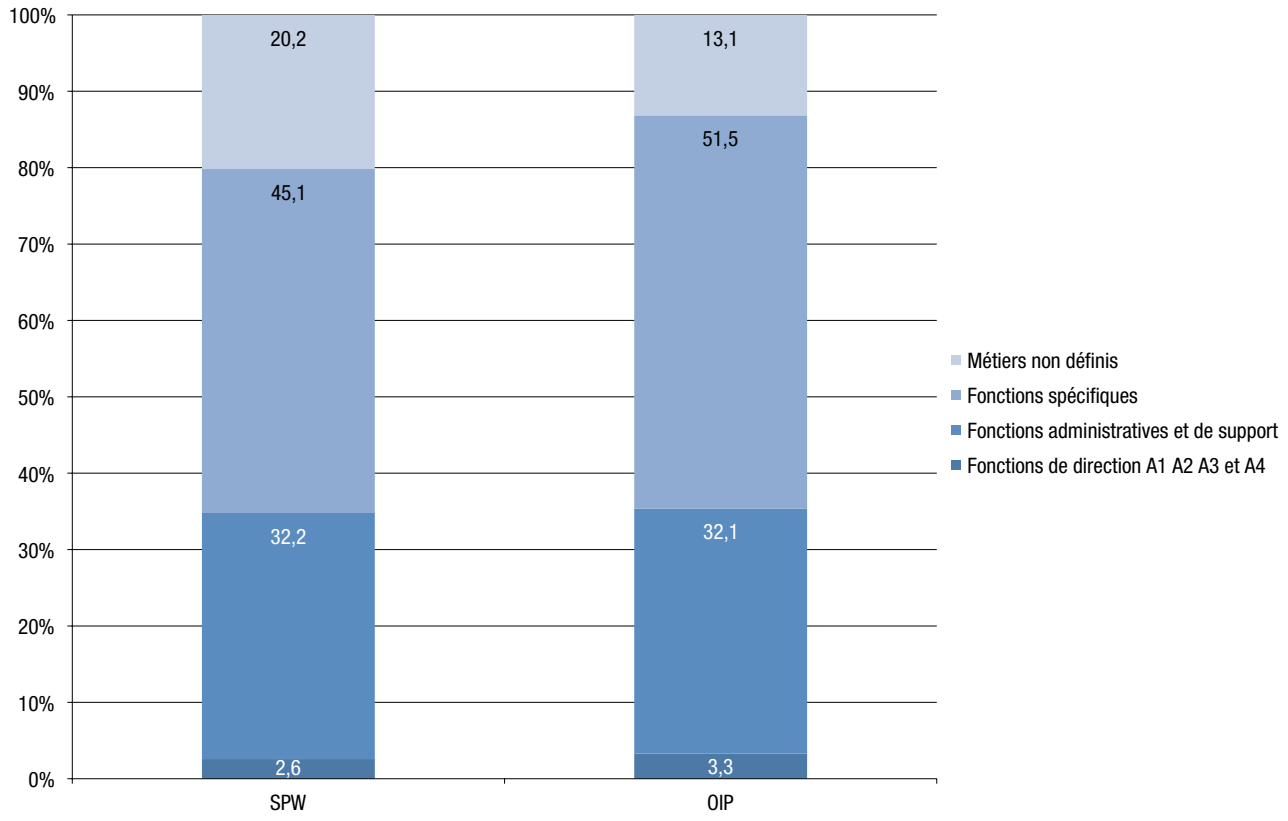
Comme le montre le graphique 4.6, les fonctions de direction ont un poids plus important dans l'ensemble des OIP, où elles représentent 3,3% de l'emploi, qu'au SPW, où elles constituent 2,6% de l'emploi. Les fonctions administratives et de support représentent un tiers des emplois, tant au SPW que dans l'ensemble des OIP et autres organismes publics. Les 65% restant se répartissent à raison de 45% d'emplois spécifiques et 20% de métiers non définis au SPW, pour 52% d'emplois spécifiques et 13% de métiers non définis dans les OIP.

[14] Le niveau A de la fonction publique régionale wallonne est divisé en 6 rangs. Les fonctions de direction correspondent aux rangs A4, A3, A2 et A1.

Graphique 4.6 | Répartition des effectifs par catégories de métiers, comparaison SPW et OIP, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 7 446 POUR LES OIP ET N = 10 036 POUR LE SPW.



Quelques indicateurs apportent un éclairage détaillé sur ces catégories d'emploi. Commençons par les postes de direction à propos desquels le tableau 4.13 fournit des informations complémentaires en détaillant les fonctions de direction (A1 à A4) par niveau hiérarchique et en ajoutant aux fonctions de direction des fonctions d'encadrement exercées par du personnel de rang ou niveau inférieur à A4, à savoir A5, B1, C1 et D1[15]. En ce qui concerne les postes de direction des rangs A1 à A4, on voit que si les postes de secrétaire général, d'administrateur général et directeur général (A1 et A2) sont plus nombreux dans les OIP, les postes d'inspecteur général (A3) et de directeur (A4) sont plus nombreux au sein du SPW. Le poids des postes de haut niveau dans le total des fonctions de direction est donc plus élevé dans les OIP (11%) qu'au sein du SPW (3%)[16]. En ce qui concerne les fonctions d'encadrement exercées par des personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1, on en compte 240 dont la majorité (188 personnes) exercent cette fonction au sein des OIP. Si l'on additionne les fonctions de direction et les fonctions d'encadrement, le nombre et la proportion d'effectifs occupant un poste à responsabilité (formel ou informel) augmentent considérablement dans les OIP : ce nombre passe de 245 à 519 personnes, ce qui élève la proportion de 3% à 7% de l'ensemble des effectifs.

[15] A la différence des fonctions de direction, les fonctions d'encadrement ne sont pas identifiées dans le code de la fonction publique et ont été identifiées dans la collecte des données grâce à une question spécifique. Les personnes exerçant des fonctions d'encadrement sont identifiées par un métier du code ; c'est ce métier qui a prévalu dans l'assignement de ces personnes à une des trois catégories de postes.

[16] L'indicateur est le rapport entre la somme des postes A1 et A2 au numérateur et la somme des postes A1, A2, A3 et A4 au dénominateur.

Tableau 4.13 | Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - LA DERNIÈRE LIGNE DU TABLEAU CONCERNE DES PERSONNES RENSEIGNÉES COMME AGENTS DES NIVEAUX A5, B1, C1 OU D1 EXERÇANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT, MAIS DONT LE NIVEAU N'EST PAS DÉFINI DANS NOTRE BASE DE DONNÉES. EN L'ABSENCE DE CETTE INFORMATION, NOUS NE POUVIONS LES CONSIDÉRER SANS RISQUE D'ERREUR COMME APPARTENANT À LA CATÉGORIE DES AGENTS A5, B1, C1 OU D1.

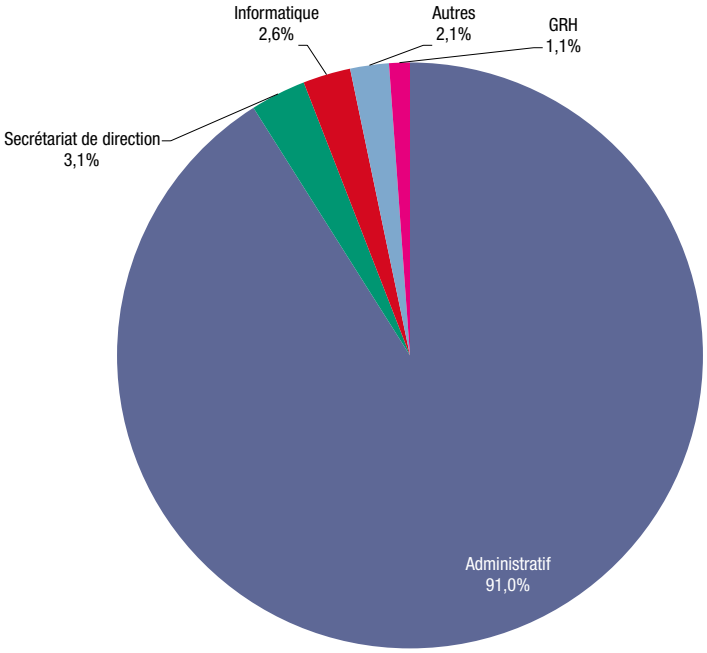
	SPW	OIP	TOTAL
Fonctions de direction A1, A2, A3 et A4	259	245	504
Secrétaire général, Administrateur général, directeur général, Administrateur général adjoint, Directeur général adjoint (A1 et A2)	9	28	37
Inspecteur général (A3)	51	45	96
Directeur (A4)	199	172	371
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	50	188	238
A5	49	110	159
B1	_	46	_
C1		20	20
D1		12	12
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement		86	86
Total	309	519	828
Part des fonctions de direction A1, A2, A3 et A4 dans le total des effectifs (en %)	2,6	3,3	2,9
Part des fonctions de direction et d'encadrement dans le total des effectifs (en %)	3,1	7,0	4,7

En ce qui concerne les métiers administratifs et de support, si leur poids dans l'emploi est identique au SPW et dans l'ensemble des OIP, leur composition est différente. C'est ce qui ressort des graphiques 4.7 et 4.8 : les métiers administratifs occupent 91% des fonctions administratives et de support au SPW pour 87% dans les OIP ; l'écart se reporte sur toutes les fonctions de support, mais principalement l'informatique (2,6% au SPW pour 4% dans les OIP) et la gestion des ressources humaine (1% au SPW pour 3% dans les OIP).

Graphique 4.7 | Répartition des métiers administratifs et de support, SPW juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

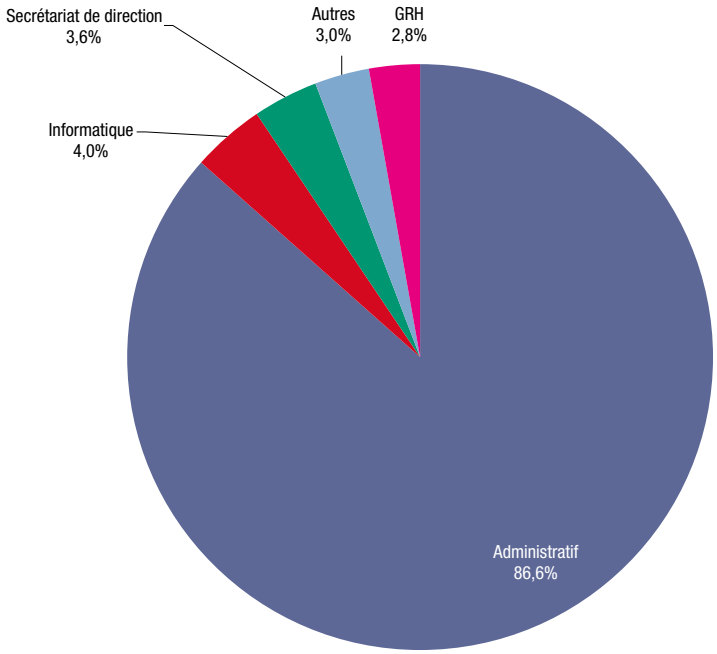
NOTE - N = 3 232.



Graphique 4.8 |Répartition des métiers administratifs et de support, OIP, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : N = 2 389.



La troisième catégorie, celle des métiers spécifiques, est plus diversifiée. Pour en donner une image lisible, nous avons groupé les métiers exercés en 2012 par domaine d'activités. Le tableau 4.14 présente les catégories réalisées, en distinguant les métiers par niveau et en associant à chaque métier sa référence dans le code de la fonction publique wallonne.

Tableau 4.14 | Les métiers spécifiques des administrations wallonnes par domaine

SOURCE : CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE, ANNEXE II - GROUPEMENTS : IWEPS.

NOTE - LES NOMBRES ENTRE PARENTHÈSES CORRESPONDENT AU NUMÉRO DU MÉTIER DANS LE CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE. LES MÉTIERS NON NUMÉROTÉS SONT DES MÉTIERS SPÉCIFIQUES EXERCÉS AU FOREM OU À L'IFAPME.

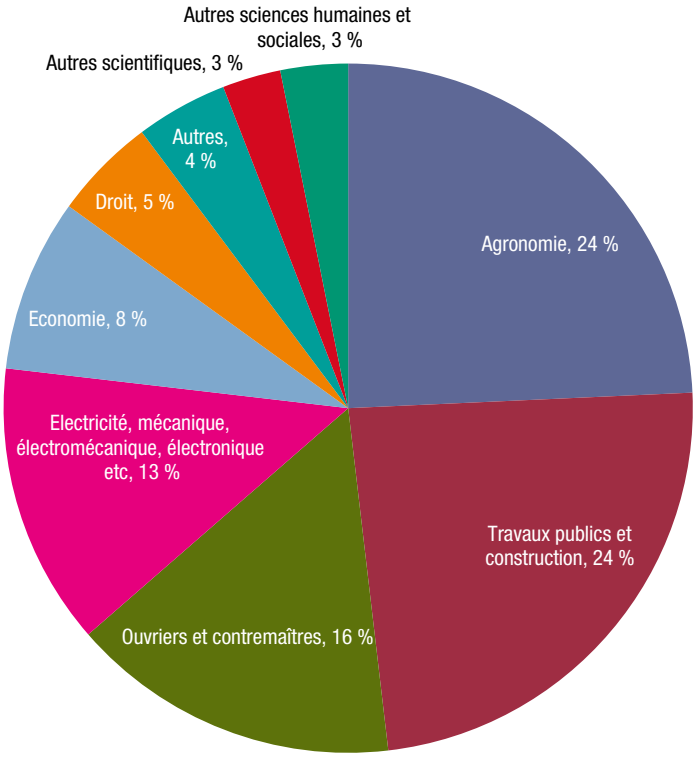
Domaine	Métiers du code de la fonction publique
Agronomie	Niveau A : ingénieur agronome (5) ; ingénieur agronome option eaux et forêts (6) ; ingénieur civil, option chimie et industries agricoles, chimie (8) ; ingénieur civil, option mines et géologie (10) ; ingénieur industriel, option agronomie (23) ; Niveau B : sylviculture (57) ; Niveau C : agronomie (61) ; nature et forêts (72) ; Niveau D : ouvrier forestier domanial (77) ; horticulture (78) ; technicien nature et forêt (85).
Travaux publics et construction	Niveau A : ingénieur civil, option architecture, urbaniste (7) ; ingénieur civil, option travaux publics et construction (11) ; architecte (a17) ; ingénieur industriel, option travaux publics et construction (26) ; urbaniste (34) ; Niveau B : architecte de jardin, paysagiste (38) ; construction (46) ; géomètre, expert-immobilier, géomètre des mines (50) Niveau C : contrôle travaux publics, construction et cartographie (68) ; dessin électrique, mécanique électromécanique et électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie (69) ; Niveau D : travaux publics et construction (76).
Electricité, mécanique, électromécanique	Niveau A : ingénieur civil, option électricité, mécanique, physique, métallurgie, électromécanique et télécommunications (9) ; ingénieur industriel, option électricité, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications (25) ; Niveau B : électromécanique automation, électronique, télématique (48) ; Niveau C : contrôle électrique, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications (67) ; Niveau D : électricité, mécanique et électromécanique (75) ; éclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques (81).
Economie	Niveau A : économiste (20) ; inspecteur social, économique (27) Niveau B : comptabilité, commerce (44) ; Niveau C : comptabilité commerciale et des sociétés (64) ; contrôle en comptabilité commerciale et des sociétés (66).
Droit	Niveau A : juriste (29) ; Niveau B : droit, sciences juridiques (47).
Autres sciences humaines et sociales	Niveau A : archéologue (16) ; historien, historien de l'art (22) ; licencié en sciences politiques (31), psychologue, sociologue (32) ; Niveau B : assistant social (40).
Autres sciences	Niveau A : docteur en sciences ou en sciences chimiques (3) ; ingénieur industriel, option chimie (24) ; licencié en sciences - physique, chimie, biologie, géologie, biochimie (30) ; attachés scientifiques (35) ; Niveau B : chimie, biochimie, microbiologie, laborantin (42) Niveau C : chimie (63).
Conseillers	Niveau A : conseiller (2) ; Métiers spécifiques Forem et IFAPME : conseiller (Forem) ; conseiller pédagogique (IFAPME).
Autres	Niveau A : médecin (12) ; commandant adjoint d'aéroport (18) ; Niveau B : ergothérapeute (49) ; infirmier (52) ; tourisme, hôtellerie (58) ; Niveau C : inspecteur d'aéroport (70) ; inspecteur du transport (71) ; Niveau D : piégeur de rats musqués (83) ; surveillants d'aéroport (84); Métiers spécifiques Forem et IFAPME : chargé des relations entreprises (Forem) ; chargé des relations partenariales (Forem) ; logistique (Forem) ; délégué à la tutelle (IFAPME).

Les graphiques 4.9 et 4.10 mettent en évidence l'importance respective des différents domaines de métiers au sein du SPW d'une part, dans l'ensemble des OIP d'autre part. Près de la moitié des emplois spécifiques du SPW (48%) sont classés dans les domaines de l'agronomie (24%) et des travaux publics et construction (24%) ; viennent ensuite les ouvriers et contremaîtres (16%) et les emplois du domaine « électricité, mécanique, électromécanique » (13%). Ce constat n'est pas étonnant eu égard au fait que ces métiers regroupent la majorité des emplois spécifiques localisés dans les trois directions générales opérationnelles les plus nombreuses du SPW, en ordre d'importance : les directions générales *Agriculture, ressources naturelles et environnement* (DGO3) et *Mobilité et voies hydrauliques* (DGO2) qui concentrent chacune 21% des effectifs du SPW, ainsi que *Routes et bâtiments* (DGO1), avec 19% des effectifs. Plus précisément, les métiers du domaine « Agronomie », concentrent 75% des emplois spécifiques de la DGO3 ; les métiers des domaines « Travaux publics et construction » et « Electricité, mécanique », auxquels s'ajoutent les « Ouvriers et contremaîtres » représentent quant à eux 90% des emplois spécifiques de la DGO1 et 82% des emplois spécifiques de la DGO2. Notons la présence moins dense, mais non négligeable de ces métiers dans la direction générale *Aménagement du territoire, logement, patrimoine et énergie* (DGO4), où ils concernent 42% des emplois spécifiques. Proportionnellement moins importants, les emplois des domaines « Economie et Droit » se répartissent entre toutes les directions générales, mais sont davantage concentrés dans les directions générales opérationnelles *Pouvoirs locaux, action sociale et santé* (DGO5) et *Economie, emploi recherche (DGO6),* et dans les services transversaux du SPW.

Graphique 4.9 | Répartition de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 4 522.

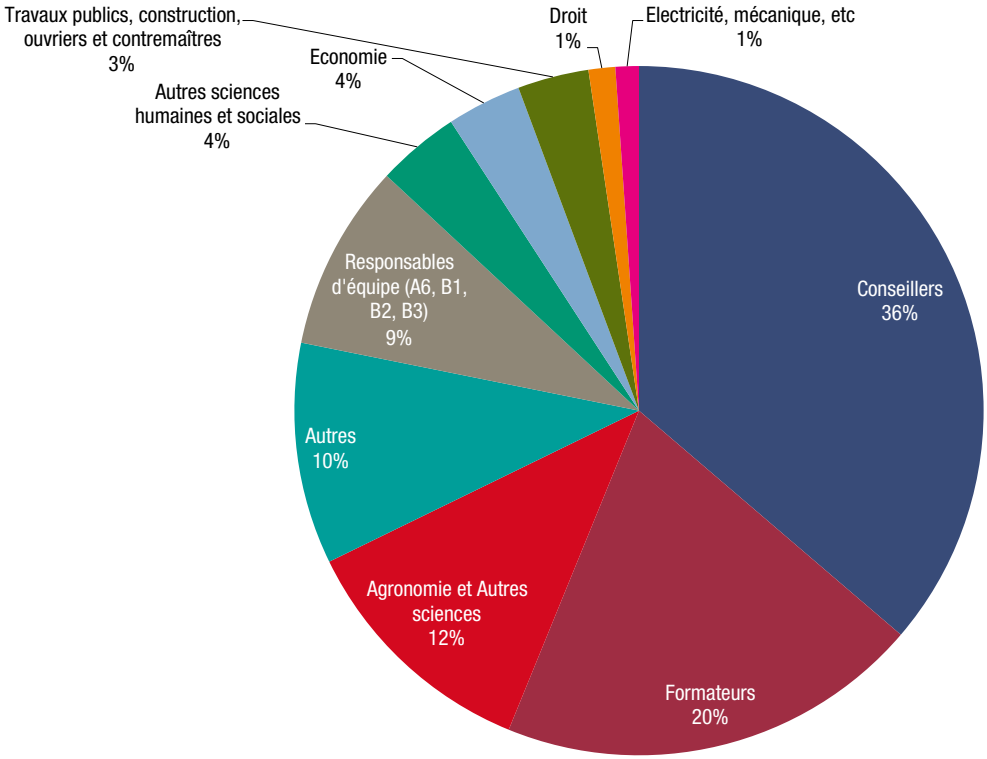


L'image est totalement différente lorsqu'on observe le graphique 4.9 qui décrit la répartition des emplois spécifiques dans les OIP. La dominance des métiers techniques des domaines « Travaux publics et Electricité-mécanique » observée au SPW fait place à la prépondérance de métiers de services tels que les « Conseillers » et « Formateurs » qui concentrent 56% des emplois spécifiques de l'ensemble des OIP. Ces métiers sont principalement exercés au sein du Forem, plus particulièrement en son entité Forem Conseil dédiée au conseil et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, mais aussi à l'IFAPME. La troisième place revient à une catégorie dans laquelle nous avons groupé, eu égard à leur proximité, les métiers des domaines « Agronomie » et « Autres sciences ». Ces métiers sont concentrés dans deux des instituts scientifiques de la Région wallonne, l'ISSEP et le CRA-W. Les économistes et juristes, qui représentent ensemble 5% des emplois spécifiques, se répartissent entre les OIP, tandis que les métiers classés dans les « Autres sciences humaines et sociales » (4%) sont davantage liés à la spécialisation des OIP concernés. Ainsi, les assistants sociaux sont partagés entre l'AWIPH et le Forem ; de même, les psychologues sont répartis entre l'AWIPH et l'IFAPME ; en revanche, les historiens et historiens de l'art sont concentrés au sein d'un seul OIP, à savoir l'IPW.

Graphique 4.10 | Répartition de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 3 833.



5. LE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

Après avoir caractérisé le profil des agents et celui des emplois, nous apportons dans ce chapitre un éclairage sur le travail dans l'administration publique wallonne avec l'ambition de donner une image plus concrète de ce que représente « occuper un emploi dans la fonction publique ». Sans prétendre à l'exhaustivité, ce chapitre s'articule autour de quelques éléments constitutifs de l'exercice d'une activité professionnelle qu'il a été possible de développer à partir des données disponibles : la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail, les déplacements quotidiens domicile-lieu de travail et le salaire.

Epinglons quelques constats en guise d'introduction. Sur la carrière, abordée sous l'angle de l'ancienneté, de la différenciation hommes-femmes et de la mobilité, on retiendra principalement que (1) l'ancienneté des contractuels se rapproche de l'ancienneté des statutaires, vu la forte présence de contractuels engagés sous contrat à durée indéterminée ; (2) les femmes sont sous-représentées au niveau A où elles constituent 45% des effectifs, alors qu'elles représentent 53% des effectifs de la fonction publique régionale ; (3), en dépit de la féminisation de l'emploi dans la fonction publique, les fonctions de direction sont encore majoritairement exercées par des hommes : seuls 27% des postes de direction sont occupés par des femmes.

En ce qui concerne le régime de travail et l'aménagement du temps de travail, nos données mettent en évidence que le temps partiel est moins présent dans la fonction publique que dans la population active occupée wallonne : en 2012, l'incidence du temps partiel en pourcentage des effectifs des administrations wallonnes s'élève à 16% pour les femmes et de près de 2% pour les hommes ; les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont 43% pour les femmes, et 9% pour les hommes[17]. Ce constat doit être nuancé par le fait que, dans la fonction publique, les statutaires sont recrutés à temps plein, et qu'en conséquence, seuls des contractuels sont engagés à temps partiel. En contrepartie, les statutaires utilisent davantage que les contractuels les congés de réduction des prestations prévus par le code de la fonction publique.

Les données relatives aux déplacements domicile – lieu de travail nous enseignent qu'au cours de la période 2009-2012, un membre du personnel de la fonction publique régionale sur quatre se rend au travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus).

Enfin, à propos du coût salarial, nos données montrent qu'en début de carrière (0-11 mois d'ancienneté) le coût salarial mensuel moyen s'établit dans une fourchette allant de 2 700 € pour le personnel de niveau D à 4 600 € pour le personnel de niveau A. L'écart le plus important entre deux niveaux consécutifs se situe entre les niveaux A et B : le coût salarial moyen de niveau B (3 100 €) représente 67% du coût salarial moyen de niveau A ; lorsqu'on rapporte le coût salarial moyen des niveaux C et D au coût salarial moyen de niveau A, la proportion s'établit respectivement à 62% et 59%. Ensuite, la progression du salaire à l'ancienneté est variable selon le niveau. La comparaison du coût salarial après dix ans d'ancienneté avec le salaire en début de carrière montre que c'est pour le personnel de niveau A que la progression est la plus importante (+56%). La progression à l'ancienneté est un peu moins élevée pour le personnel des niveaux B et C (+51%) mais faiblit fortement pour le personnel de niveau D (+22%).

Ce sont ces constats que nous développons tour à tour dans les sections suivantes.

[17] Source : Direction générale statistique et information économique, enquête sur les force de travail 2012.

5.1. La carrière : une ancienneté liée au statut et au type de contrat

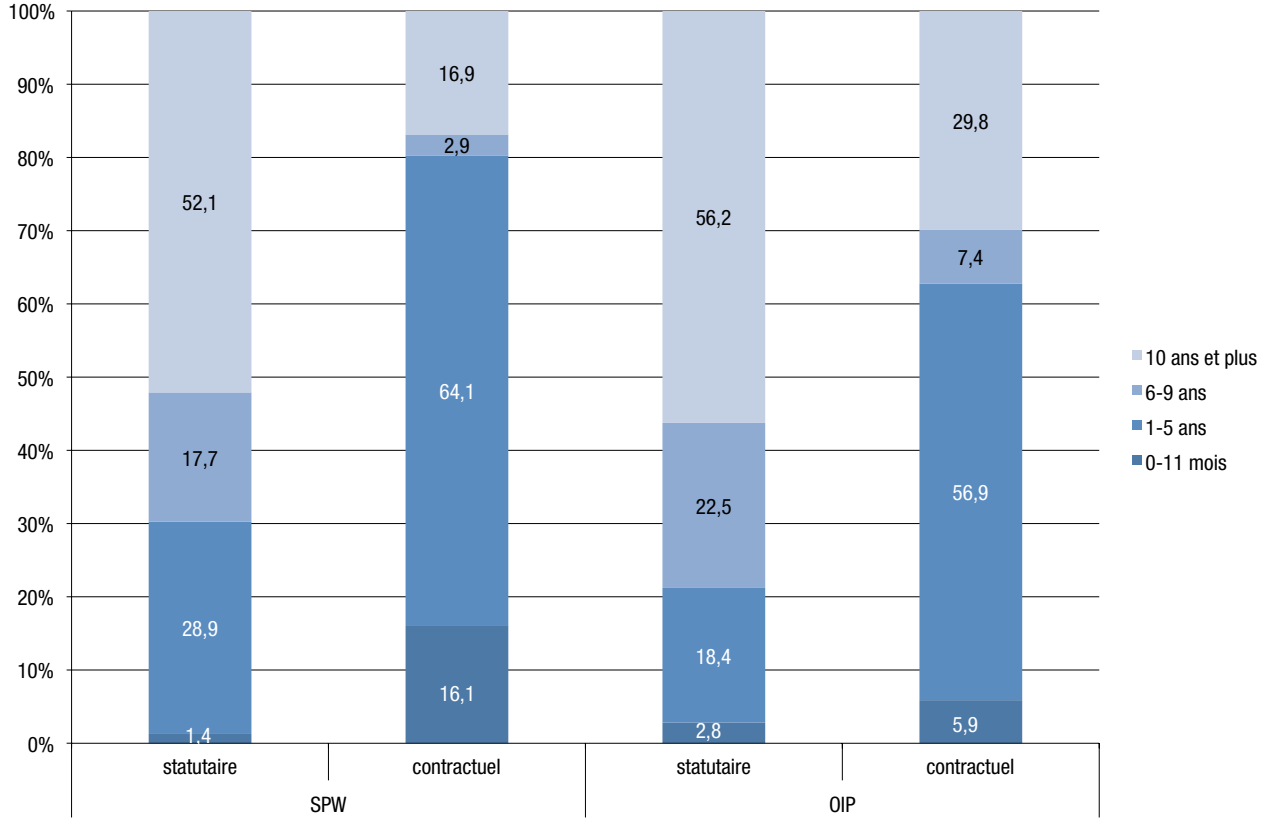
La première variable envisagée est celle de la carrière des effectifs, que nous saisirons à partir de quelques dimensions comme l'ancienneté, l'accès aux fonctions hiérarchiques et la mobilité. C'est à partir des données relatives à la « durée dans le niveau » que nous approchons l'ancienneté, en distinguant quatre catégories de durée : 0-11 mois, 1 à 5 ans, 6 à 9 ans, 10 ans et plus. Quelques questions sous-tendent le propos : observe-t-on des différences entre les statutaires et les contractuels ? Entre effectifs de niveaux différents ? Entre le personnel du SPW et celui des OIP ? Entre carrière masculine et carrière féminine ?

Intuitivement, l'engagement « à vie » des statutaires laisse supposer une ancienneté moyenne plus élevée pour les statutaires que pour les contractuels, recrutés tantôt sur des contrats à durée indéterminée, tantôt sur des contrats à durée déterminée. Le fait que l'entrée dans la fonction publique par contrat soit de plus en plus utilisée au détriment du statut ne peut que conforter cette tendance. Corollairement, on pourrait s'attendre à ce que l'ancienneté soit en moyenne plus longue au SPW, vu que la proportion de statutaires y est plus importante que dans les OIP (57% contre 11% en 2012). Le graphique 5.1, où nous croisons la durée dans le niveau et le statut des effectifs, confirme la première hypothèse : plus de la moitié des statutaires ont une ancienneté supérieure à dix ans, alors que moins de 30% des contractuels sont dans ce cas, tant dans les OIP qu'au SPW.

Graphique 5.1 | Répartition des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par SPW/OIP et statut 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 10 036 UNITÉS POUR LE SPW ET N = 7 446 UNITÉS POUR LES OIP.

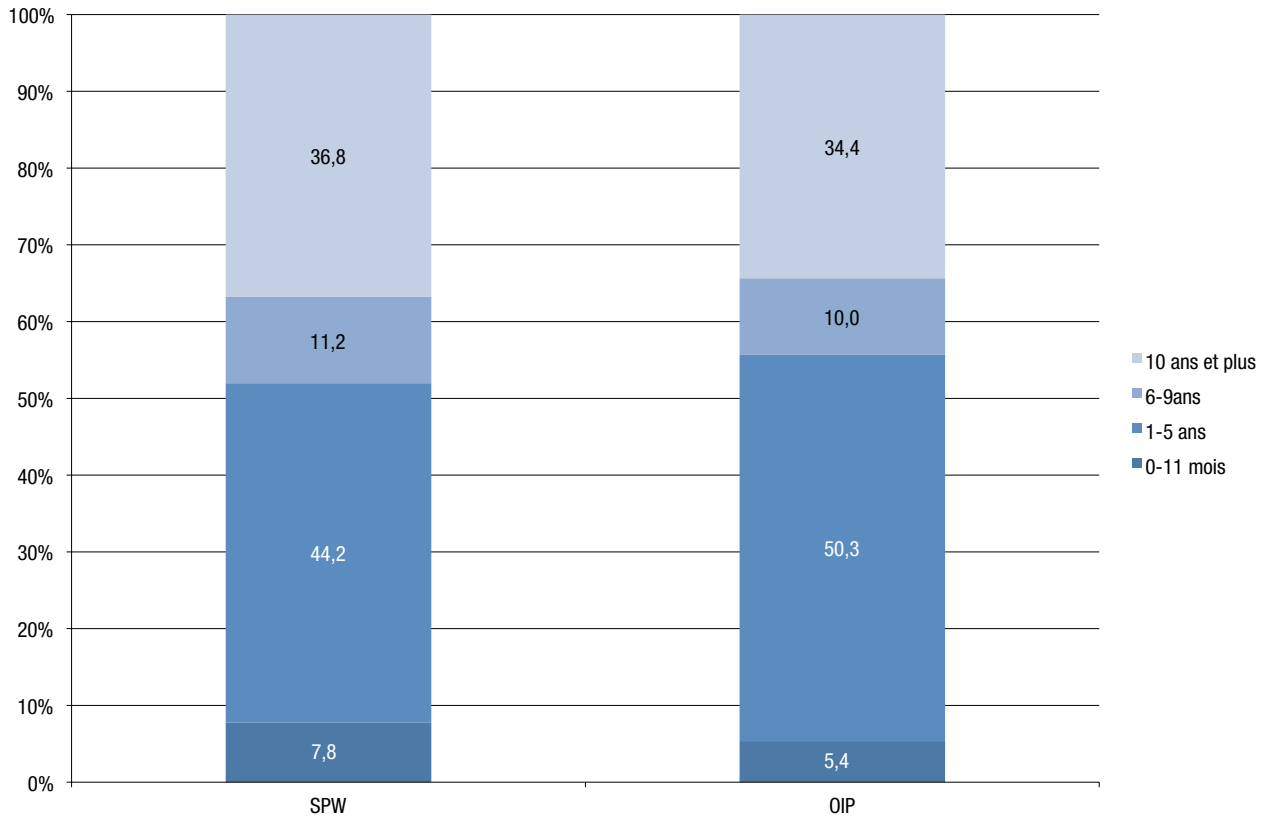


La deuxième hypothèse n'est que faiblement confirmée : comme le montre le graphique 5.2, les écarts entre l'administration centrale et les OIP sont de faible importance : en 2012, la proportion des effectifs dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans est de 37% au SPW pour 34% en moyenne dans les OIP ; cet écart est contrebalancé par une proportion d'effectifs dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans légèrement moins élevée au SPW (52%) que dans les OIP (56%).

Graphique 5.2 | Répartition des effectifs du SPW et des OIP selon leur ancienneté, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 10 036 UNITÉS AU SPW ET N = 7 446 UNITÉS DANS LES OIP.



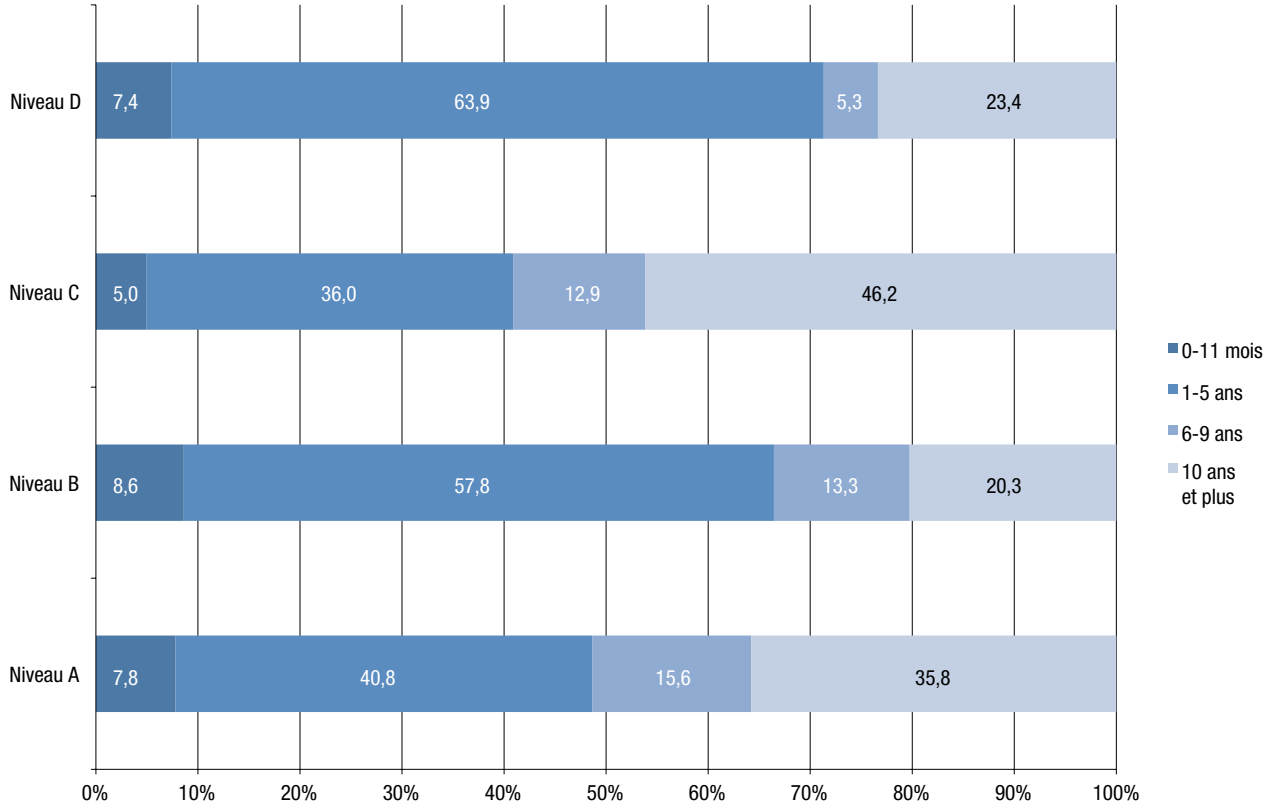
Ces moyennes proches cachent en fait des dynamiques différentes en matière de situation administrative (statutaire-contractuel) et de contrat (CDI ou CDD) au sein de ces entités administratives. Au SPW, les statutaires sont majoritaires mais près de la moitié des contractuels (48%) y occupent des emplois à durée déterminée, ce qui tend à diminuer l'ancienneté moyenne; dans les OIP, en revanche, les statutaires sont minoritaires, mais plus de 80% des contractuels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, ce qui tend à élever l'ancienneté moyenne.

Le graphique 5.3, qui illustre l'ancienneté par niveau, montre que c'est au niveau C que l'on rencontre la plus forte proportion d'effectifs ayant plus de dix ans d'ancienneté : avec près de la moitié (46%) des effectifs dans cette catégorie, le niveau C devance le niveau A et plus largement encore les niveaux D et B avec respectivement 36%, 23% et 20% d'effectifs de plus de dix ans d'ancienneté.

Graphique 5.3 | Répartition des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par niveau 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 16 432 UNITÉS (NIVEAU NON PRÉCISÉ POUR 1 050 UNITÉS).



5.2. Carrières de femmes et carrières d'hommes : que nous enseignent nos données ?

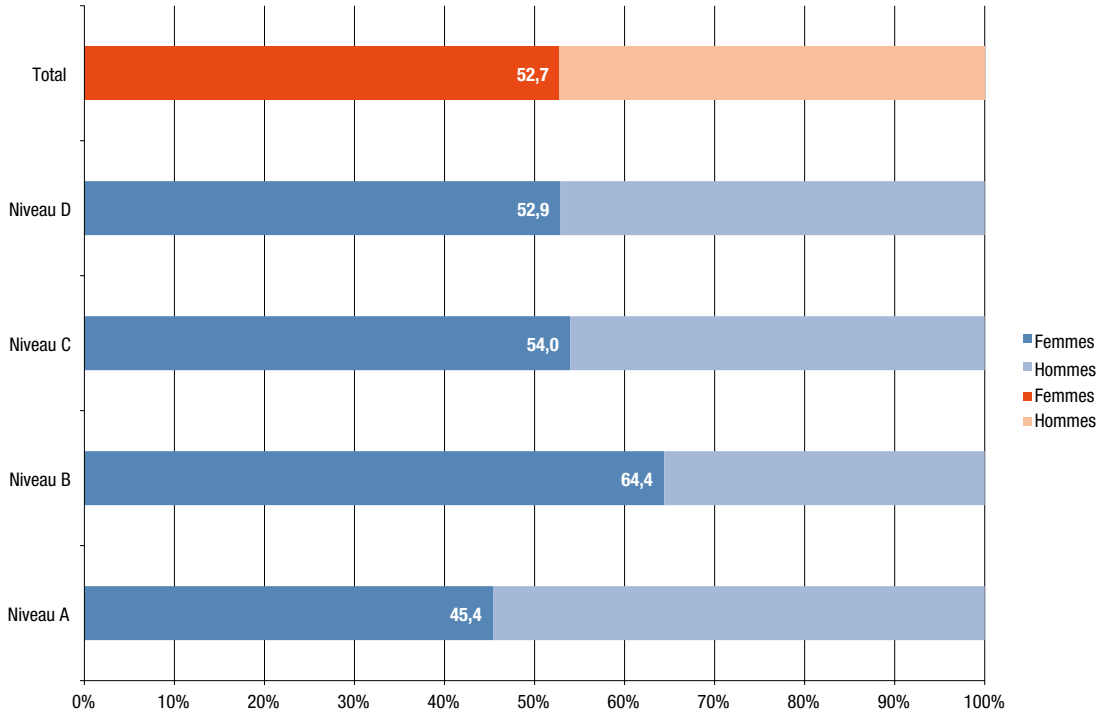
Quelques indicateurs apportent un éclairage intéressant sur cette question. Le premier de ces indicateurs est la proportion de femmes et d'hommes par niveau, comparé à leur proportion dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique. Cet indicateur, présenté dans le graphique 5.4, met en évidence que si, en moyenne, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique wallonne – elles représentent 53% des effectifs -, la répartition hommes-femmes varie avec le niveau. Les femmes sont surreprésentées au niveau B, où elles constituent 64% des effectifs, mais sous-représentées au niveau A, où elles ne constituent que 45% des effectifs.

Le graphique 5.5, où nous avons distingué le SPW et les OIP, montre que la variabilité de la place des femmes est moins prononcée au SPW que dans les OIP. En effet, les écarts par rapport à la moyenne ne dépassent pas cinq points de pourcentage au SPW, alors qu'ils peuvent dépasser dix points de pourcentage dans les OIP. Tant au SPW que dans les OIP, les femmes sont sous-représentées au niveau A. Elles sont toutefois davantage sous-représentées dans les OIP (avec 53% des effectifs du niveau A pour 63% des effectifs totaux) qu'au SPW (avec 40% des effectifs du niveau A pour 45% des effectifs totaux).

Graphique 5.4 | Répartition des effectifs par sexe selon le niveau, SPW et OIP, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

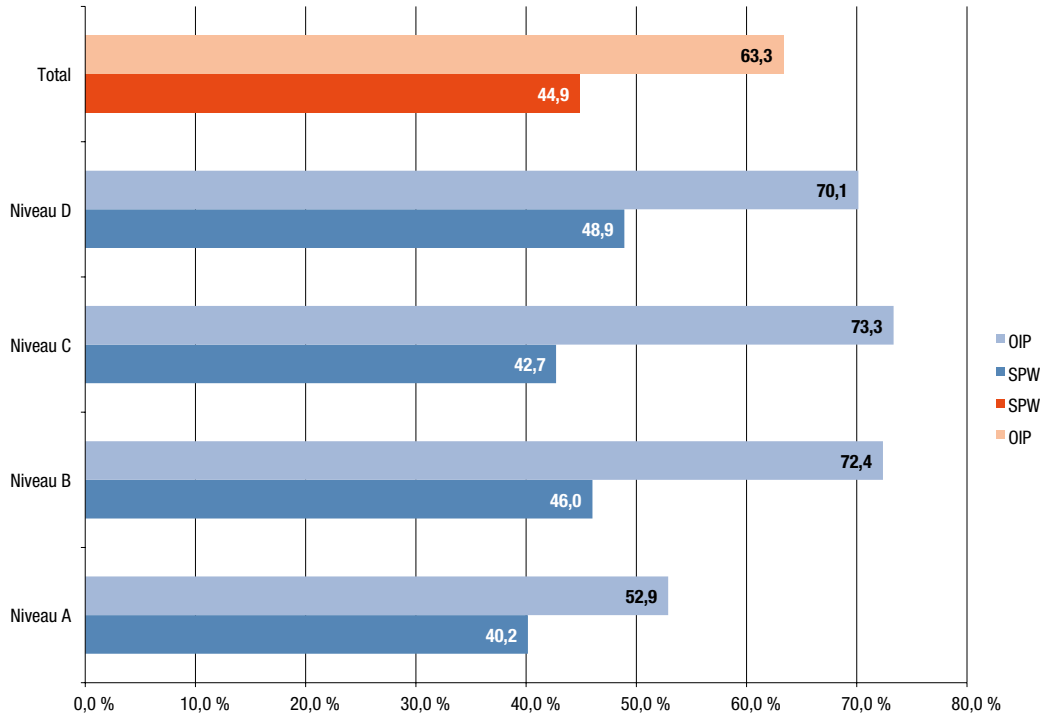
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 16 432 UNITÉS (NIVEAU NON PRÉCISÉ POUR 1 050 UNITÉS).



Graphique 5.5 | Proportion de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 16 432 UNITÉS (SPW : 10 036 UNITÉS ; OIP : 6 396 UNITÉS - NIVEAU NON PRÉCISÉ POUR 1 050 UNITÉS).

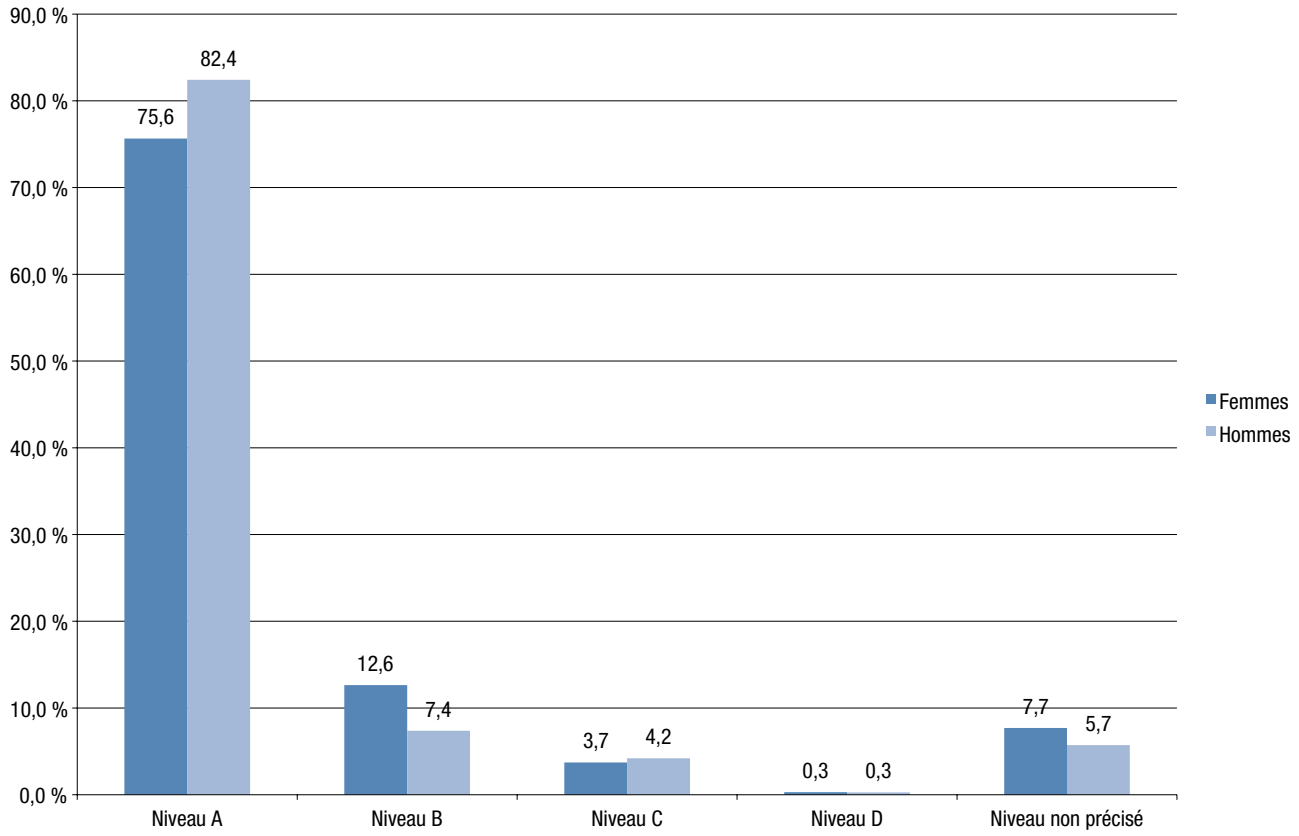


Ce constat mérite une attention particulière. On sait que l'accès au niveau A nécessite un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (universitaire ou non universitaire) et que les femmes occupées dans la fonction publique régionale sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : les pourcentages sont respectivement de 22% et 26% (voir graphique 3.11). Les femmes sont de ce fait sous-représentées dans la population des diplômés de l'enseignement supérieur, d'où on s'attend à ce qu'elles soient sous-représentées dans les fonctions de niveaux A. Ceci ne constitue qu'une partie de l'explication : pour affiner la perception de cette inégale répartition des hommes et des femmes aux différents niveaux, et en particulier au niveau A, il convient de s'interroger sur la destinée des hommes et des femmes de même niveau d'éducation. Plus précisément, nous tenterons de répondre à la question suivante : les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures de type long ont-ils la même chance d'occuper un emploi correspondant à leur niveau de diplôme ? Pour ce faire, nous avons croisé les variables « diplôme » et « niveau ». Le résultat, présenté dans le graphique 5.6, montre que les femmes diplômées de l'enseignement supérieur long occupent moins souvent que les hommes un emploi de niveau A : les proportions respectives sont de 76% pour les femmes, contre 82% pour les hommes. En contrepartie, elles occupent plus fréquemment un emploi de niveau B, accessible aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. Le déclassement est donc plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 5.6 | Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes, Wallonie, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 17 482 UNITÉS.



De manière plus visible, c'est l'accès différencié des hommes et des femmes aux postes de direction qui est interrogé dans la littérature portant sur la comparaison des carrières masculines et féminines, où l'on dénonce la présence d'un « plafond de verre »[18], empêchant les femmes de progresser dans les postes à responsabilité. Qu'en est-il dans la fonction publique wallonne ?

Les données du tableau 5.1 sont éloquentes : alors que les femmes représentent 45% des emplois de niveau A, elles n'occupent qu'un quart (27%) des postes à haute responsabilité (fonctions de direction A1, A2, A3 et A4). En dépit de la féminisation de l'emploi dans la fonction publique, les fonctions de direction sont donc encore majoritairement exercées par des hommes.

Tableau 5.1 | Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 17 482 UNITÉS.

	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes (en %)
Fonctions de direction A1, A2, A3 et A4	136	368	504	27,0
Secrétaire général, Adminstrateur général, Directeur général, Administrateur général adjoint, Directeur général adjoint (A1 et A2)	11	26	37	29,7
Inspecteur général (A3)	16	80	96	16,7
Directeur (A4)	109	262	371	29,4
Agents des niveaux A5, B1, C1 ou D1 exerçant des fonctions d'encadrement	109	129	238	45,8
A5	63	96	159	39,6
B1	26	21	47	55,3
C1	12	8	20	60,0
D1	8	4	12	66,7
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement	48	38	86	55,8
Total	293	535	828	35,4

La dernière dimension de la carrière sur laquelle nos données peuvent apporter un éclairage est celle de la mobilité des effectifs entre institutions. Celle-ci peut prendre la forme d'un détachement dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée (relevant ou non du Gouvernement wallon), ou de « travail chez/pour un tiers » permettant la mobilité vers d'autres services publics belges ou étrangers ou vers une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région ou d'une Communauté – les mises à disposition de l'inspection des finances et de la cellule d'audit de l'inspection des finances, notamment, sont reprises dans cette catégorie.

Comme les années précédentes, on constate en 2012 une mobilité relativement faible : au cours de la semaine de référence, 2,3% des effectifs de la fonction publique (408 personnes) sont détachés dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée, ou sont mis à disposition d'un tiers[19]. Soulignons que la mobilité est plus importante au SPW, où 2,9% des effectifs sont détachés ou mis à disposition d'un tiers, que dans les OIP, où 1,6% des effectifs sont concernés par une des modalités de détachement. Notons aussi que la modalité la plus fréquente de détachement est le travail chez/pour un tiers, suivie par le détachement dans un cabinet ministériel ou cellule assimilée en Région wallonne.

[18] Le plafond de verre peut être défini comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer (2004) « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », Revue française de gestion, n° 151).
[19] L'incidence des détachements en pourcentage des effectifs était de 2,1% en 2009 et s'est établie à 2,3% depuis 2010.

Tableau 5.2 | Mobilité des effectifs de la fonction publique wallonne, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	SPW		OIP		Total	
	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)
Détachement hors Région wallonne	35	0,3	23	0,3	58	0,3
Détachement en Région wallonne	132	1,3	33	0,4	165	0,9
Travail chez/pour un tiers	122	1,2	63	0,8	185	1,1
Total détachements	289	2,9	119	1,6	408	2,3
Non détaché	9 747	97,1	7 327	98,4	17 074	97,7
Total	10 036	100,0	7 446	100,0	17 482	100,0

5.3. Le régime de travail au sein de l'administration wallonne : ampleur du temps partiel

Le régime de travail informe sur le volume horaire des effectifs. Dans notre collecte de données, nous avons pris le parti de considérer le régime de travail stipulé par le statut ou inscrit dans le contrat de la personne. Dans la fonction publique régionale, les effectifs statutaires sont recrutés à temps plein. Dès lors, seuls les contractuels sont concernés par le temps partiel au sens des données dont nous disposons. Les statutaires peuvent toutefois bénéficier de réduction de leurs prestations en utilisant les dispositions en matière de congé prévues dans le code de la fonction publique. Ce point fera l'objet de la section suivante.

Le tableau 5.3 propose une vue générale du temps partiel dans les administrations régionales wallonnes entre 2009-2012. En 2012, 9% des effectifs des administrations régionales wallonnes exercent une fonction à temps partiel. Notons d'emblée que cette proportion de travailleurs à temps partiel est relativement faible comparée à la proportion de travailleurs à temps partiel dans la population active occupée, qui s'élevait la même année à 24%. Lorsqu'on rapporte le nombre d'effectifs à temps partiel au nombre de contractuels, on obtient pour 2012 un taux de 15%. De 2009 à 2012, l'évolution conjuguée de la baisse des effectifs à temps partiel (-3%) et de la hausse de l'emploi total (+6%) et des contractuels (+15%) entraîne une diminution de l'incidence du temps partiel en pourcentage de l'emploi total et de l'emploi contractuel.

La comparaison entre le SPW et les OIP révèle des contrastes intéressants. D'abord, l'incidence du temps partiel, tant en pourcentage de l'emploi total que de l'emploi contractuel, est plus élevée au SPW que dans les OIP : en 2012, la proportion de temps partiel dans l'emploi total s'élève à 10% au SPW, pour 7% dans les OIP. L'écart se marque davantage lorsque le taux est calculé par rapport au nombre de contractuels : le taux de temps partiel est de 24% au SPW, contre 9% dans les OIP. Ensuite, la quasi-stabilité, de 2009 à 2012, de l'incidence du temps partiel parmi les contractuels des OIP contraste avec la baisse accusée du temps partiel parmi les contractuels au SPW (de 31% en 2009 à 24% à 2012). En dépit de cette évolution, le temps partiel reste très présent dans l'emploi contractuel du SPW, puisqu'il concerne presqu'un contractuel sur quatre en 2012.

Ajoutée aux caractéristiques de l'emploi contractuel au sein du SPW décrites dans le chapitre précédent – plus de 50% de l'emploi contractuel est affecté à des besoins exceptionnels et temporaires de main d'œuvre, et près de 50% de l'emploi contractuel est sous contrat à durée déterminée -, la fréquence du temps partiel parmi les contractuels conforte l'emploi contractuel dans un rôle de variable d'ajustement indispensable pour compenser la rigidité du recrutement de statutaires.

Tableau 5.3 | Evolution du travail à temps partiel dans les administrations régionales wallonnes, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	2009	2010	2011	2012	Variation 2009-2012 (en %)
SPW					
Effectifs à temps partiel	1 112	1 056	1 056	1 031	-7,3
Contractuels	3 585	4 010	4 062	4 359	21,6
Emploi total	9 750	9 985	9 966	10 036	2,9
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	31,0	26,3	26,0	23,7	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	11,4	10,6	10,6	10,3	
OIP					
Effectifs à temps partiel	500	531	538	530	6,0
Contractuels	5 581	5 666	6 044	6 173	10,6
Emploi total	6 770	6 803	7 302	7 446	10,0
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	9,0	9,4	8,9	8,6	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	7,4	7,8	7,4	7,1	
SPW+OIP					
Effectifs à temps partiel	1 612	1 587	1 594	1 561	-3,2
Contractuels	9 166	9 676	10 106	10 532	14,9
Emploi total	16 520	16 788	17 268	17 482	5,8
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	17,6	16,4	15,8	14,8	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	9,8	9,5	9,2	8,9	

Dans l'administration régionale comme dans l'ensemble de la population active occupée, le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes. En 2012, le temps partiel concerne 16% des femmes occupées dans la fonction publique régionale, pour moins de 2% des hommes (tableau 5.4). Notons que les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont plus élevées : le taux d'emploi à temps partiel s'élève à 43% pour les femmes et 9% pour les hommes[20]. Pour terminer, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge, et de façon différente chez les hommes et les femmes : si le temps partiel masculin est plus répandu parmi les moins de 40 ans, le temps partiel féminin est plus répandu parmi les femmes de plus de 50 ans.

Tableau 5.4 | Proportion d'emploi à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - FEMMES : N = 9 221 ; HOMMES : N = 8 261.

	15-29ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	14,9	13,9	14,9	16,9	21,3	15,6
Hommes	3,6	2,6	1,0	1,2	1,0	1,5
Total	10,1	9,4	8,6	8,7	8,5	8,9

[20] Source : Direction générale statistique et information économique, enquête sur les forces de travail 2012.

5.4. Réduction du temps de travail et autres congés

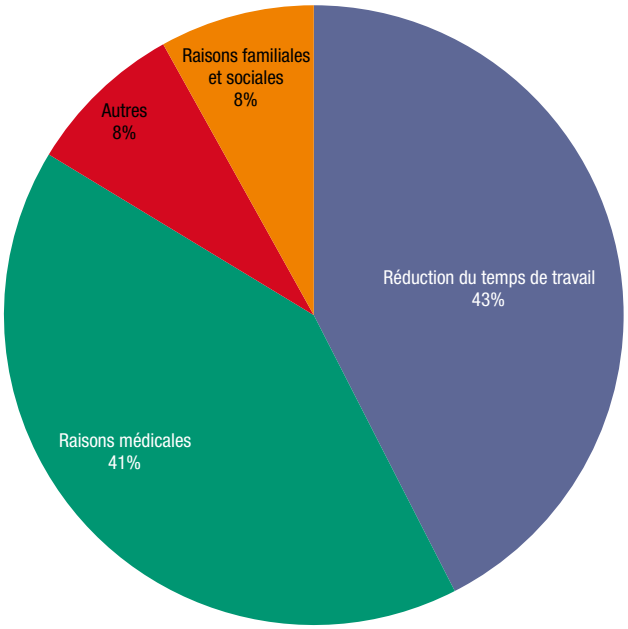
Au-delà du congé annuel de vacances, le code de la fonction publique[21] prévoit un grand nombre de congés et autres absences. Cette section s'emploie à mesurer l'utilisation de ces congés par les agents de l'administration régionale. Cet exercice a nécessité, au préalable, une répartition des congés et absences en un petit nombre de catégories pertinentes pour l'analyse. Sur la base des dispositions du code, traduites dans les bases de données administratives, nous avons construit quatre catégories. La première groupe les congés pour raisons médicales et comprend notamment les accidents de travail, les congés d'accouchement et d'allaitement. La deuxième catégorie inclut diverses formes de congés et absences pour raisons familiales et sociales, notamment des absences pour motif impérieux d'ordre familial, le congé de paternité, les prestations réduites pour raisons familiales. La troisième catégorie est composée de divers régimes de réduction du temps de travail (hors raisons familiales et sociales), tels que la semaine volontaire de quatre jours ou l'interruption de carrière professionnelle à temps partiel ou à temps plein. Enfin, la dernière catégorie comprend les autres congés et absences : congé pour mission syndicale, grève, congé politique, absence injustifiée, notamment. Nos statistiques de congés/absences sont établies sur la base de la règle suivante : sont considérées en congé ou absentes les personnes qui, au cours de la semaine de référence[22], ont été en congé ou absentes au moins une demi-journée pour un des motifs évoqués ci-avant.

Le graphique 5.7, qui représente la répartition des congés et absences entre nos quatre catégories, met en évidence la dominance des congés liés à une formule de réduction du temps de travail et des congés pour raisons médicales, qui concentrent respectivement 43% et 41% des motifs d'absence. Les congés pour raisons familiales et autres congés/absences se répartissent à égalité les 16% restants.

Graphique 5.7 | Les congés et absences au sein de l'administration wallonne, semaine de référence, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 5 139.



[21] Voir le livre 3 du code de la fonction publique.
[22] Voir explication au point 1.2 sur la collecte des données.

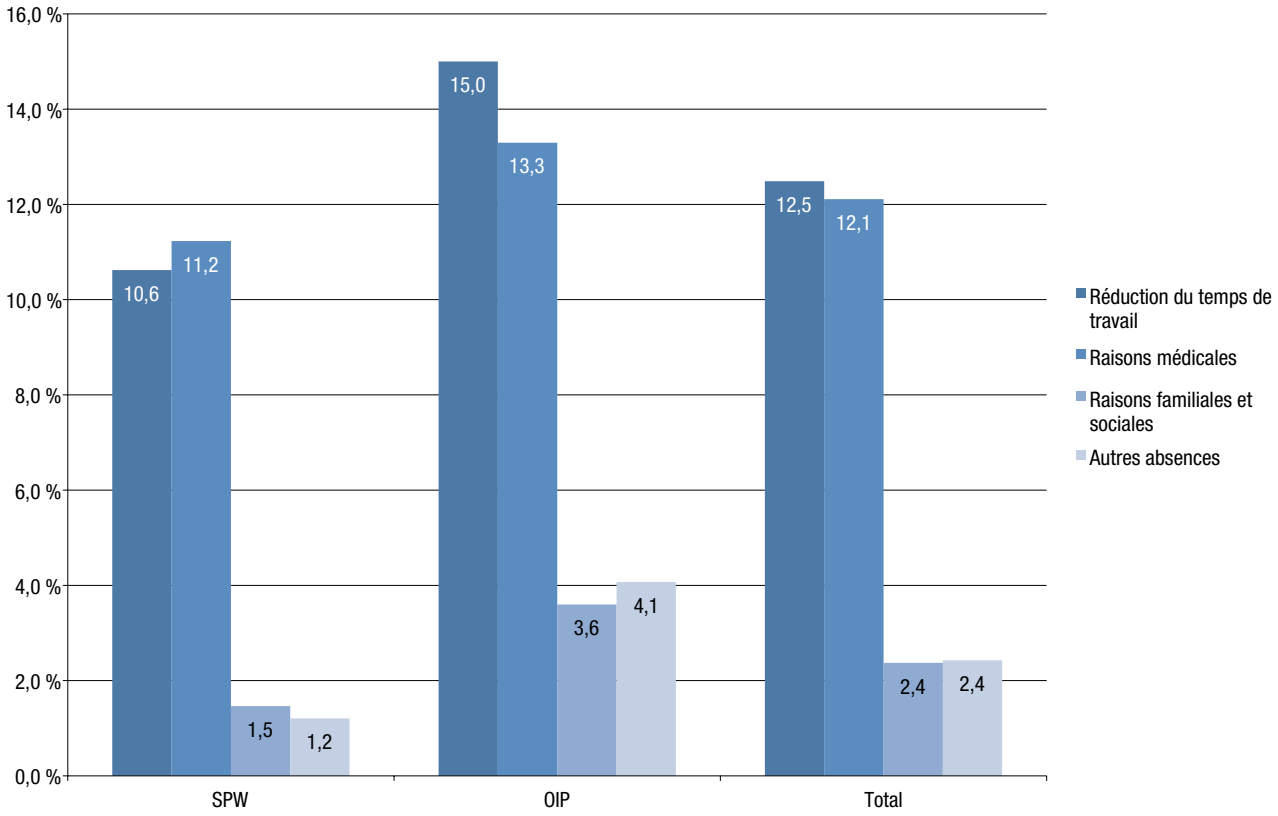
Les graphiques suivants se focalisent sur l'importance des congés/absences, évaluée par le rapport entre les effectifs absents ou en congé au moins un demi-jour au cours de la semaine de référence et le total des effectifs, en mettant l'accent sur les différences entre entités administratives et entre statuts.

Le graphique 5.8 attire l'attention sur le poids des congés ou absences dans l'ensemble des administrations régionales et sur les écarts entre entités administratives. On y voit que, au cours de la semaine de référence, 30% des effectifs ont pris au moins un demi-jour d'absence ou congé. La réduction du temps de travail est en tête, suivi de près par les absences médicales (respectivement 12,5% et 12,1%). Les absences pour raisons familiales et autres absences ne concernent que 5% des effectifs. De la comparaison entre SPW et OIP, il ressort que les absences sont nettement plus fréquentes dans les OIP qui totalisent 36% d'absences au cours de la semaine de référence, pour 25% au SPW. On soulignera aussi que si la dominance de la réduction du temps de travail est davantage affirmée dans les OIP, où elle atteint 15%, elle s'estompe au profit des absences pour raisons médicales au SPW.

Graphique 5.8. | Les congés ou absences dans le courant de la semaine de référence, comparaison SPW et OIP, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - SPW : N = 2 461 ; OIP : N = 2 678.



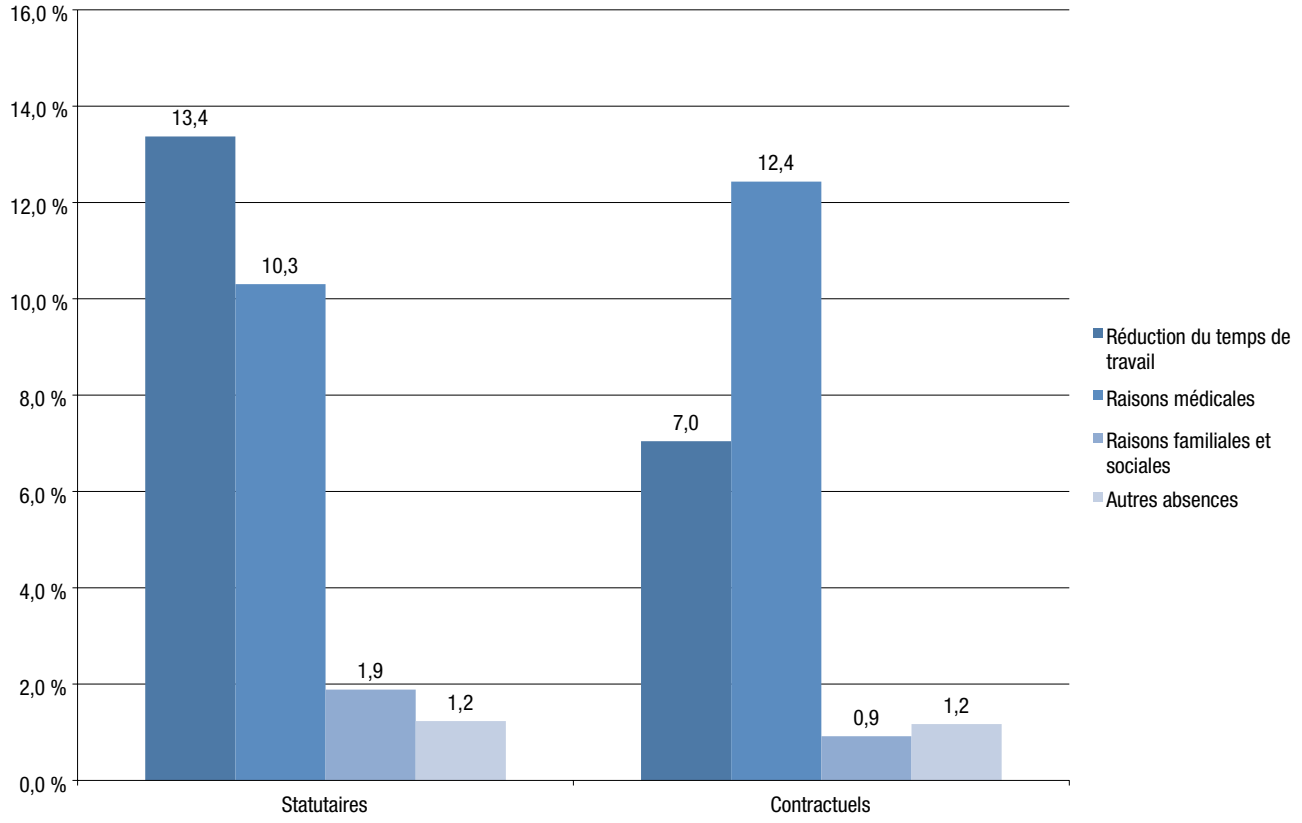
Les graphiques 5.9 et 5.10 font apparaître des différences notables entre contractuels et statutaires.

Tant au SPW que dans les OIP, ce sont surtout les statutaires qui utilisent les congés de réduction des prestations (13% au SPW et 18% dans les OIP). Ce constat n'est pas surprenant : comme nous l'avons souligné précédemment, les statutaires sont recrutés à temps plein ; c'est donc dans les possibilités de réduction des prestations offertes par le code de la fonction publique qu'ils recherchent des modalités d'aménagement du temps de travail adaptées à leur situation. Il faut toutefois noter à cet égard un écart entre statutaires et contractuels nettement plus accusé au SPW (respectivement 13% et 7%) que dans les OIP (respectivement 18% et 14%). Quant aux congés de maladie, ils sont plus fréquents, pendant la semaine de référence, parmi les contractuels que parmi les statutaires, avec un écart plus marqué dans les OIP (respectivement 14% et 10%) qu'au SPW (respectivement 12% et 10%). Pour terminer, soulignons le poids significatif des *autres absences* parmi les statutaires des OIP (6%, pour 1% au SPW)

Graphique 5.9 | Les congés et absences dans le courant de la semaine de référence au sein du SPW, comparaison statutaires et contractuels, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

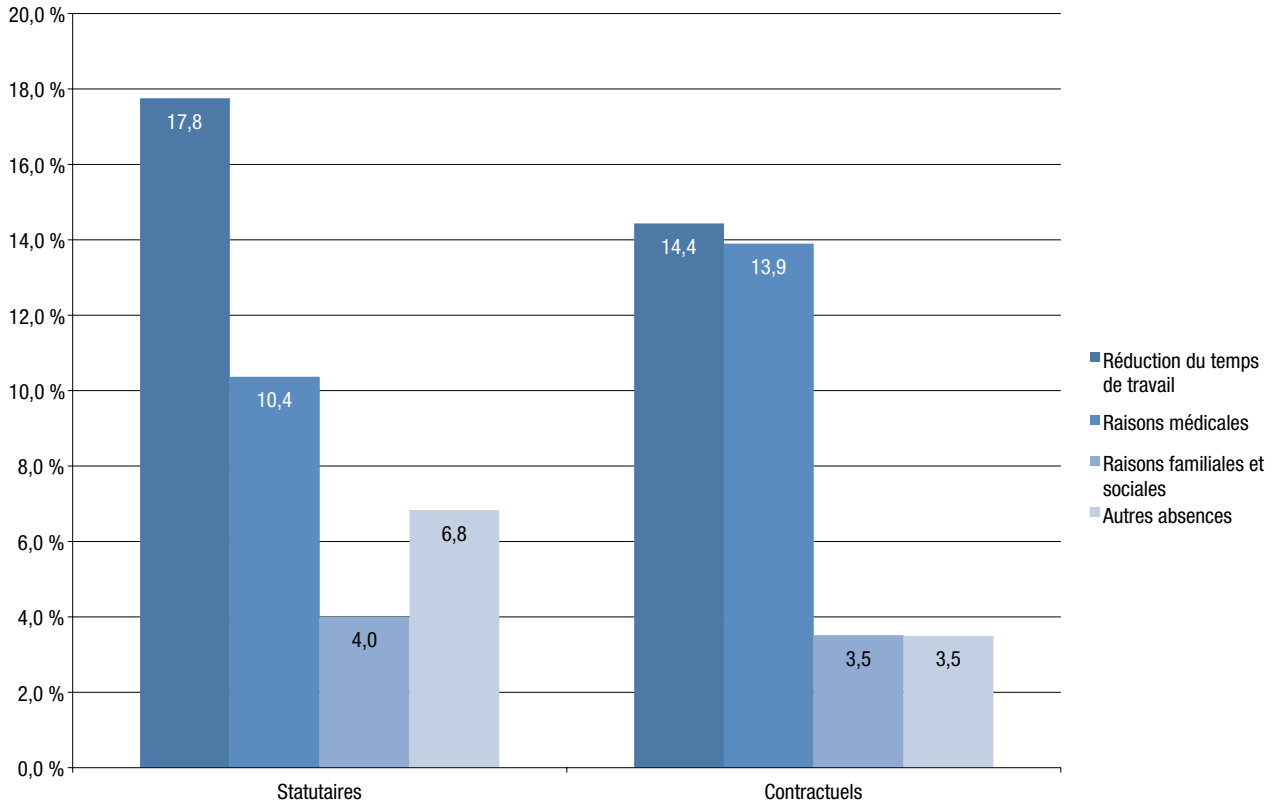
NOTE : SPW : ABSENCES N = 2 461 - Effectif - total N = 10 036



Graphique 5.10 | Les absences dans le courant de la semaine de référence dans les OIP, comparaison statutaires et contractuels, juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - OIP : Absences N = 2 678 - Effectif total N = 7 446.



5.5. Les déplacements quotidiens du domicile au lieu de travail [23]

Qu'ils soient longs ou courts, les déplacements du domicile au lieu de travail concernent tous les travailleurs de la fonction publique. Seuls les modes de transport varient, et lorsque plusieurs possibilités se présentent, le travailleur sera souvent confronté à un arbitrage entre la durée du transport et son coût. A l'heure où la mobilité est à l'agenda politique et où l'accès aisé au lieu de travail est un critère important d'appréciation de la qualité de l'emploi, il nous a paru utile de rappeler les initiatives de la Région en matière de mobilité et d'évaluer dans quelle mesure les travailleurs s'approprient ces initiatives.

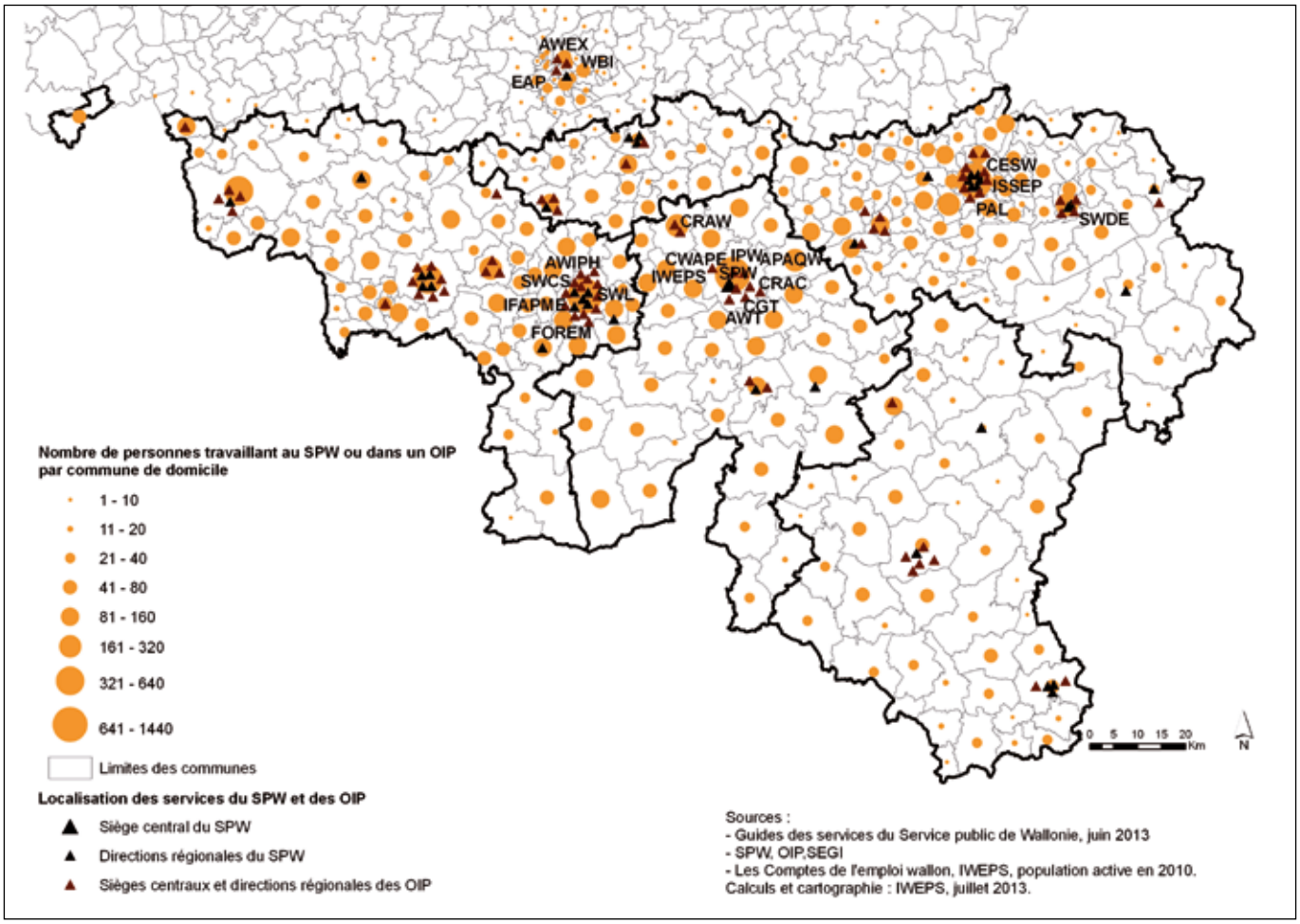
A titre d'information, la carte 5.1 offre une vue panoramique de la localisation des administrations wallonnes et de leurs travailleurs. On y voit que si les sièges des administrations publiques se distribuent entre Namur, Charleroi, Liège et Bruxelles, de nombreuses activités sont décentralisées sur l'ensemble du territoire wallon. Au total, une trentaine de villes wallonnes abritent une ou plusieurs directions décentralisées du SPW ou d'un OIP. En ce qui concerne les effectifs, des cercles de taille variable représentent, par commune, le nombre d'habitants occupés dans le service public régional (tous organismes confondus)[24]. Cette représentation met en évidence à la fois la

[23] Les données utilisées ici renseignent sur la commune de domicile des effectifs mais ne donnent pas d'indication sur la commune d'affectation. Il n'y a donc pas de lien strict entre la localisation des effectifs et la localisation des organismes : des personnes habitant à Namur peuvent travailler dans un OIP situé à Liège ou à Charleroi, et des personnes habitant à Liège ou à Charleroi peuvent travailler dans un OIP situé à Namur.

[24] Cette section a été rédigée avec la collaboration de Julien Jupelle (IWEPS).

forte présence d'effectifs des administrations wallonnes au sein des communes ou à proximité des communes qui abritent un ou plusieurs organismes publics, et la dispersion des effectifs sur l'ensemble du territoire de la Wallonie : chaque commune compte au minimum un effectif de la fonction publique régionale.

Carte 5.1 | Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile



Trois initiatives de la Région retiendront l'attention : l'intervention financière dans les déplacements domicile-lieu de travail effectués en tranports en commun ; la prime liée à l'utilisation du vélo ; le télétravail.

Depuis le 1er janvier 2006, les effectifs de la fonction publique régionale peuvent bénéficier, à leur demande, du remboursement intégral des abonnements souscrits dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail[25]. Plus récente, la prime « vélo » est une indemnité kilométrique octroyée aux membres du personnel qui utilisent le vélo pour parcourir la totalité ou une partie de la distance comprise entre leur domicile et leur lieu de travail. La prime « vélo » peut être combinée avec le remboursement

[25] L'autorité de la Région wallonne rembourse intégralement les abonnements « domicile - lieu de travail » souscrits auprès des quatre sociétés de transports en commun SNCB, STIB, De Lijn et TEC. Cette indemnité concerne l'abonnement simple ou combiné ou tout autre titre de transport accepté.

des frais de transports en commun[26] ; cette prime est exonérée d'impôt. En ce qui concerne le télétravail, sur la base d'une analyse des expériences pilotes entamées en 2007, le Gouvernement wallon a décidé de développer cette forme de travail. Le télétravail rencontre des objectifs de nature et de niveaux différents. Au niveau le plus général, le télétravail s'inscrit dans la stratégie régionale de développement durable. Au niveau de l'administration, il rencontre des objectifs d'efficacité organisationnelle. Au plan des travailleurs, il rencontre la demande d'un équilibre plus satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle.

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le tableau 5.5, au cours de la période 2009-2012, un membre du personnel de la fonction publique régionale sur quatre effectue les déplacements domicile-lieu de travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus). La baisse du nombre d'utilisateurs observée en 2012 pourrait s'expliquer, en partie, par l'introduction d'une prime concurrente, à savoir le remboursement partiel des frais de transport en voiture pour les personnes pouvant justifier d'une durée de déplacement domicile-lieu de travail en transport en commun supérieure à trois heures par jour. L'utilisation des transports en commun varie selon les entités administratives : elle est proche de 30% pour les effectifs du SPW, mais plafonne à 16% en moyenne pour les effectifs des OIP, où l'on rencontre de fortes disparités. A titre d'exemple, plus de 90% des effectifs de la WBI, organisme localisé à Bruxelles, utilisent les transports en commun, pour moins de 10% des effectifs du FOREM et de l'AWIPH, fortement décentralisés.

Tableau 5.5 | Utilisation des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions wallonnes

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	2009	2010	2011	2012
Nombre de personnes	4 286	4 444	4 426	4 081
En pourcentage des effectifs totaux	25,9	26,5	25,6	23,3

L'utilisation du vélo est nettement plus marginale : en 2012, seul 1,8% des effectifs de la fonction publique wallonne a bénéficié d'une prime pour le déplacement à vélo entre le domicile et le lieu de travail. Il convient de souligner que ce pourcentage ne reflète pas la part modale du vélo, celui-ci pouvant être utilisé en combinaison avec d'autres modes de transport.

Enfin, le télétravail est encore fort peu présent dans la fonction publique : en 2012, il s'exerce au SPW et n'a gagné que quatre OIP : le FOREM, l'IWEPS, l'IPW et l'AWIPH. Au total, 324 personnes (soit 2% des effectifs) pratiquent le télétravail, réparties à raison de 254 personnes au SPW et 70 personnes dans les quatre OIP précités.

5.6. Le coût salarial au sein des administrations régionales

Le salaire annuel brut, et par extension le coût salarial du personnel de la fonction publique, est déterminé par le code de la fonction publique qui précise les échelles de traitement par catégorie hiérarchique. Le traitement du personnel est donc établi sur la base d'un schéma commun : les augmentations sont barémiques et évoluent en fonction de l'ancienneté professionnelle et des règles de promotion en vigueur dans la fonction publique régionale.

Le concept de coût salarial annuel brut utilisé dans cette étude est le salaire annuel brut indexé, comprenant (1) le salaire ou traitement annuel brut, (2) les cotisations

[26] On ne peut toutefois pas cumuler les deux interventions pour le même trajet au cours de la même période.

sociales à charge de l'employeur, (3) diverses allocations et indemnités versées au personnel (notamment : allocations familiales, chèques repas, pécule de vacances, remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail). Le coût salarial est estimé à partir des observations au cours de l'année de référence – en l'occurrence du 1er juillet 2011 au 30 juin 2012.

Au départ de nos données administratives, nous avons calculé le coût salarial mensuel moyen pour un travailleur à temps plein. Pour ce faire, nous avons transformé le nombre de travailleurs contractuels en « équivalents temps plein » sur la base de la durée de travail définie dans leur contrat de travail ; quant aux statutaires, ils sont tous considérés à temps plein en vertu du statut. L'estimation du nombre d'équivalents temps plein ne tient donc pas compte des réductions volontaires de prestations de travail décrites dans la section 2.

Le tableau 5.6 donne un aperçu de l'évolution du coût salarial moyen pour un membre du personnel occupé à temps plein au sein de l'administration wallonne. La hausse observée entre 2009 et 2012 tient compte de l'indexation des salaires, mais aussi de l'évolution de la répartition des effectifs selon le niveau, le rang, l'âge et l'ancienneté. De même, c'est à la lumière des différences de composition du personnel des OIP et du SPW en termes de niveau, de rang, de fonction, d'âge et d'ancienneté qu'il convient d'interpréter l'écart de salaire mensuel moyen observé entre les deux entités administratives. Nous l'avons souligné précédemment : le personnel des OIP occupe en majorité des postes de niveau A ou B, contrairement au personnel du SPW, qui se concentre dans des postes de niveau C ou D (voir tableaux 4.10 et 4.11). A ceci s'ajoute le fait que le personnel des OIP est davantage concentré dans des postes de rang élevé correspondant à des fonctions de direction et d'encadrement (tableau 4.13 et graphique 4.5). Ces effets de niveau et de rang sont quelque peu contrebalancés par les effets de l'âge et de l'ancienneté : la comparaison de la structure du personnel des OIP et du SPW sous l'angle de ces deux critères a mis en évidence que les effectifs des OIP étaient en moyenne plus jeunes et comptaient moins d'années d'ancienneté que ceux du SPW (tableau 3.2, graphiques 3.6 et 5.2). Au total, il apparaît qu'en 2012 le coût salarial mensuel moyen est supérieur de 500 € dans les OIP, soit un écart de 12,5%.

Tableau 5.6 | Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans l'administration régionale wallonne, 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

	2009	2010	2011	2012
SPW	3 788	3 940	4 107	4 094
OIP	4 288	4 409	4 529	4 605
Total	3 993	4 129	4 280	4 310

Au-delà de ces considérations se profilent des hypothèses sur l'évolution du coût salarial de la fonction publique : toutes choses égales par ailleurs, notamment à effectifs constants et législation en matière de salaire inchangée, la qualification croissante des effectifs qui se confirme dans les engagements et recrutements récents (tableau 4.12 et graphique 4.4) devrait conduire à une hausse du coût salarial ; en revanche, le départ massif à la retraite des effectifs de plus de 50 ans devrait induire un rajeunissement des effectifs et un allègement de la charge salariale.

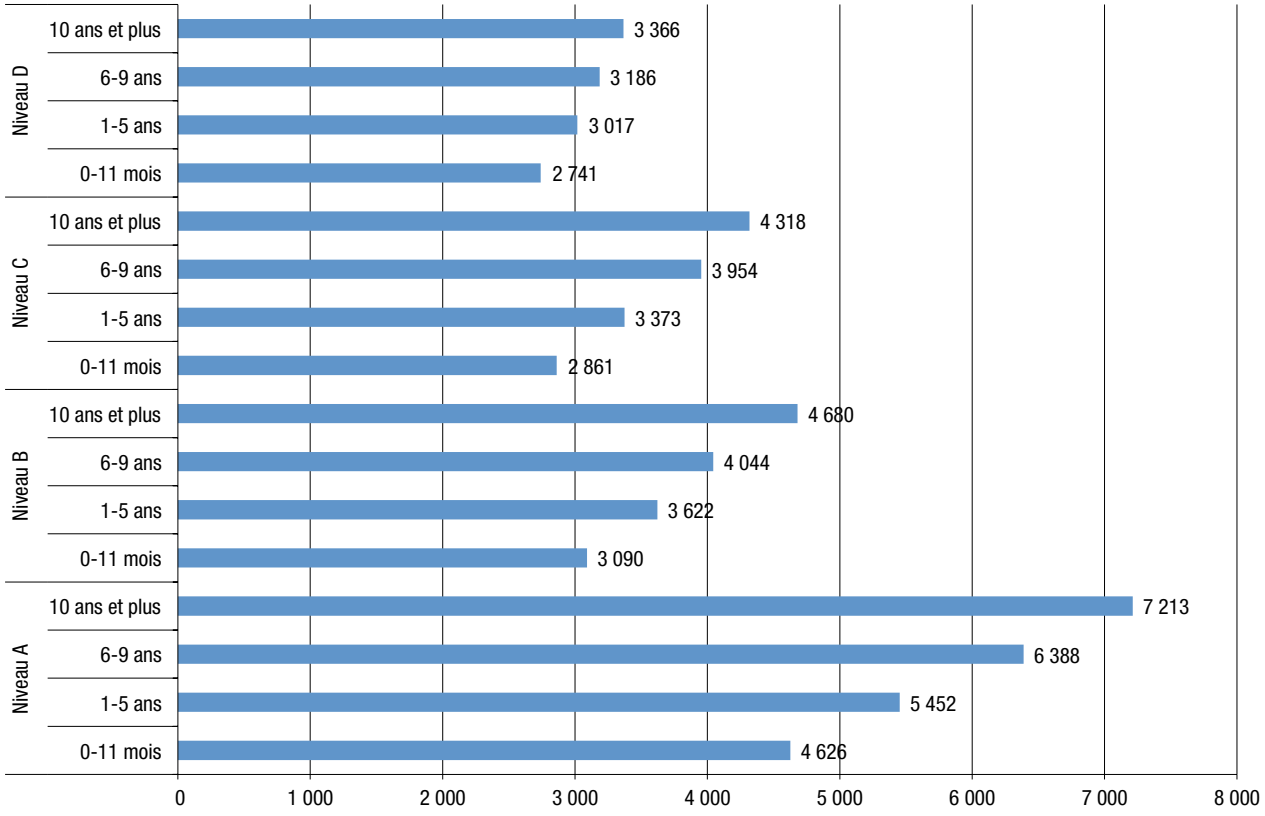
Pour affiner la perception de l'impact du niveau et de l'ancienneté sur le coût salarial, nous reportons dans le graphique 5.10 le coût salarial mensuel moyen par niveau et ancienneté pour l'ensemble du personnel du SPW et des OIP. Ce graphique informe sur les écarts de coût salarial entre personnes de niveaux différents mais

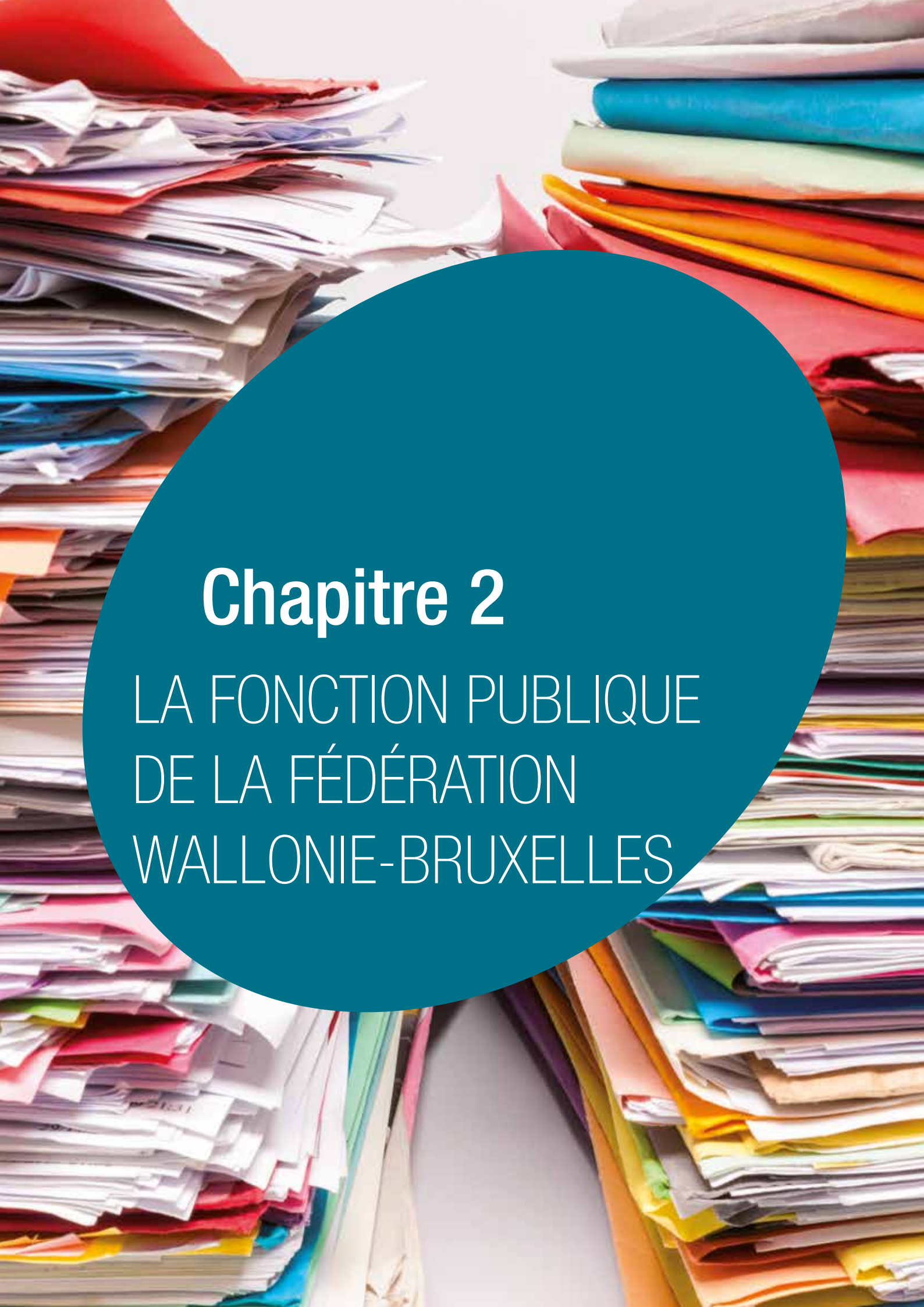
de même ancienneté administrative, ainsi que sur la progression salariale en fonction de l'ancienneté par niveau. On retiendra principalement les enseignements suivants. D'abord, le coût salarial en début de carrière (0-11 mois d'ancienneté) s'établit dans une fourchette de 2 700 € pour le personnel de niveau D à 4 600 € pour le personnel de niveau A. L'écart le plus important entre deux niveaux consécutifs se situe entre les niveaux A et B : le coût salarial moyen du personnel de niveau B (3 100 €) représente 67% du coût salarial moyen du personnel de niveau A ; lorsqu'on rapporte le coût salarial moyen du personnel de niveau C ou D à celui du personnel de niveau A, la proportion s'établit respectivement à 62% et 59%. Ensuite, la progression salariale à l'ancienneté est variable selon le niveau. La comparaison du coût salarial après dix ans d'ancienneté avec celui du début de carrière montre que c'est pour le personnel de niveau A que la progression est la plus importante (+56%). La progression à l'ancienneté est un peu moins élevée pour le personnel des niveaux B et C (+51%), mais s'affaiblit encore pour le personnel de niveau D (+22%).

Graphique 5.10 | Coût salarial mensuel par niveau et ancienneté (en euros), 30 juin 2012

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - N = 15 451 ETP ; NIVEAU NON DÉFINI : 922 UNITÉS.





Chapitre 2

LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Quatre chapitres composent cette deuxième partie. Le premier explicite la méthodologie : il précise en particulier le périmètre du champ de l'étude et les modalités de collecte des données. Les trois chapitres suivants présentent sous forme de tableaux et de graphiques les indicateurs construits pour apporter un éclairage pluridimensionnel sur l'emploi dans la fonction publique communautaire. Le premier de ces trois chapitres aborde l'emploi du point de vue des personnes qui exercent l'emploi, le second s'intéresse aux caractéristiques de l'emploi lui-même, et le troisième se penche sur les modalités de travail au sein du secteur public communautaire. Sans prétendre à l'exhaustivité, ces indicateurs permettent d'établir quelques constats qui pourraient être approfondis dans des études ultérieures.

1. MÉTHODOLOGIE

L'objectif poursuivi par ce tableau de bord est de donner un aperçu des caractéristiques structurantes de l'emploi et du travail dans les institutions publiques communautaires. Le parti pris méthodologique est de mettre en lumière quelques constats dans une perspective analytique.

A la différence des données relatives aux institutions régionales wallonnes, collectées depuis 2009, les données relatives aux institutions communautaires ont été recueillies pour la première fois en 2012 et portent sur les années 2011 et 2012. Dans cette édition, nous avons fait le choix de ne présenter que l'année 2012 : l'intérêt d'une comparaison de deux années successives est en effet limité dans le cadre d'une étude mettant l'accent sur les aspects structurels. Des évolutions seront présentées lorsque nous disposerons d'un recul temporel de quelques années.

1.1. Périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles analysé dans ce tableau de bord comprend cinq organismes : un département ministériel, trois Organismes d'intérêt public (OIP) de type B (cf. loi 16 mars 1954) et un organisme non compris dans la loi du 16 mars 1954. Ceux-ci sont définis dans l'encadré 1.

L'emploi dans le secteur public ainsi défini comprend les agents statutaires ainsi que le personnel contractuel.

Encadré 1 | Le périmètre de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles - statistiques IWEPS. Classement selon les catégories définies par la Banque Nationale de Belgique, « les unités du secteur public » (mise à jour du 30/09/2012)

1. Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Secrétariat général
Administration générale de l'aide à la jeunesse, de la santé et du sport
Administration générale de la culture,
Administration générale des personnels de l'enseignement
Administration générale de l'enseignement et de la recherche scientifique,
Administration générale de l'infrastructure

2. OIP de type B
Office de la naissance et de l'enfance (ONE)
Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC)
Institut de formation en cours de carrière (IFFC)

3. Organismes non classés dans la loi du 16 mars 1954
Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)

Ces organismes sont classés dans le secteur S.13 – administration publique. La liste complète des unités du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles est disponible en annexe 2.

1.2. Collecte des données

Les données collectées dans ce premier exercice dressent la situation du personnel au 30 juin 2012. Il s'agit donc de données de stock - d'un instantané - à un moment précis. Les informations ont été encodées par les organismes précités en suivant les modalités d'encodage précisées dans le manuel d'encodage fourni par l'IWEPS. Ce manuel d'encodage est identique, dans sa structure, à celui qui est utilisé pour la collecte des informations similaires dans les institutions régionales ; seuls quelques codes ont dû être adaptés pour tenir compte des spécificités des institutions communautaires. Notons aussi que certaines variables n'ont pu être collectées lors de ce premier exercice : notamment, les diplômés, les métiers, les congés et absences du personnel.

Afin de répondre *stricto sensu* aux prescrits de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée eu égard au traitement des données à caractère personnel, les données transmises à l'IWEPS ont été préalablement anonymisées par les gestionnaires de bases de données de chaque institution au moyen d'un algorithme appliqué au numéro de registre national. Une fois transmises à l'IWEPS, les données sont consolidées, harmonisées et rassemblées au sein d'une seule base de données. C'est au départ de cette base de données retravaillée que les tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés.

Le critère de dénombrement est la personne, quels que soient son temps de travail et son nombre de contrats. Ceci signifie qu'une personne qui a plusieurs contrats n'est comptabilisée qu'une seule fois.

2. LE PROFIL DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Dans ce chapitre, le lecteur trouvera une brève présentation des organismes inclus dans le périmètre de ce tableau de bord, suivie d'une photographie du personnel occupé dans ces organismes.

Le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et les quatre OIP couverts dans ce tableau de bord (Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), Institut de formation en cours de carrière (IFCC) et Office de la naissance et de l'enfance (ONE), comptent ensemble 7 043 personnes en 2012. De loin le plus important par la taille, le MFWB concentre 75% des effectifs ; l'ONE, deuxième organisme, rassemble 22% des effectifs, pendant que les trois autres OIP se partagent les 3% restants. Entre 2011 et 2012, l'emploi total augmente de 24 unités, résultat de la hausse des effectifs au sein de l'ONE (+48 unités) et de l'ETNIC (+2unités) contrebalancée en partie par la baisse d'effectifs observée au MFWB (- 26 unités) (tableau 2.1).

Tableau 2.1 | Les effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 30 juin

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

Organismes	2011	2012
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)	**5 299**	**5 273**
OIP	1 720	1 770
CSA	27	27
ETNIC	156	158
IFCC	15	15
ONE	1 522	1 570
MFWB+OIP	7 019	7 043

Le MFWB comprend un Secrétariat général (SG) et cinq Administrations générales (AG) thématiques : l'AG de l'aide à la jeunesse, de la santé et du sport, l'AG de la culture, l'AG des personnels de l'enseignement, l'AG de l'enseignement et de la recherche scientifique, l'AG de l'infrastructure. Comme on le voit dans le graphique 2.1, l'AG de l'aide à la jeunesse, de la santé et du sport concentre à elle seule davantage d'effectifs (44%) que les quatre autres réunies (41%) ; quant au Secrétariat général, il accueille 15% des effectifs. Le découpage en directions générales (tableau 2.2) met en évidence le poids important de la direction de l'Aide à la jeunesse au sein de l'AG de l'aide à la jeunesse, de la santé et du sport : celle-ci concentre 72% des effectifs en 2012 ; on notera par ailleurs qu'elle fait partie des rares directions qui ont connu une augmentation de personnel : elle gagne 25 effectifs entre 2011 et 2012 alors que la tendance générale est à la baisse.

Graphique 2.1 | Répartition des effectifs du MFWB par Administration générale, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

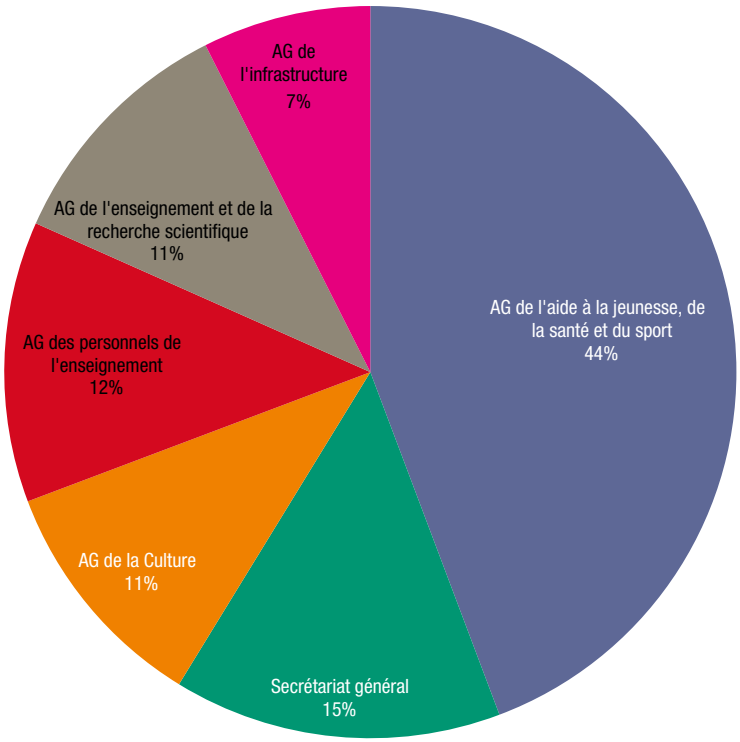


Tableau 2.2 | Répartition des effectifs du MFWB par directions générales, 30 juin

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Directions générales	2011	2012
Secrétariat général		776	764
	Direction générale du personnel de la fonction publique	89	89
	Direction générale du budget et des finances	63	59
	Direction générale de l'audit, de la coordination et de l'appui	438	443
	Autres	186	173
Administration générale de l'infrastructure		426	392
Administration générale de l'aide à la jeunesse, de la santé et du sport		2 303	2 334
	Direction générale de l'aide à la jeunesse	1646	1671
	Direction générale de la santé	66	64
	Direction générale du sport	572	582
	Autres	19	17
Administration générale des personnels de l'enseignement		644	654
	Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la FWB	199	196
	Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné	281	294
	Autres	164	164
Administration générale de l'enseignement et de la recherche scientifique		595	575
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	303	283
	Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique	153	148
	Autres	139	144
Administration générale de la culture		555	554
Total		5 299	5 273

Parmi les variables sociodémographiques habituellement retenues pour décrire les travailleurs – âge, sexe, qualification – les données collectées dans ce premier exercice ne nous renseignent que sur les deux premières. Nous en tirons quelques indicateurs sur le degré de féminisation des administrations de la FWB et sur la répartition des effectifs par âge.

Premier constat, tiré du tableau 2.3, la féminisation de l'emploi est très avancée au sein des administrations de la FWB couvertes par ce tableau de bord : les femmes constituent deux tiers (65%) des effectifs des administrations communautaires. A titre de comparaison, les femmes représentent 45% de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies, et 53% des effectifs des institutions publiques régionales wallonnes. Notons toutefois la variabilité de la place des femmes selon les institutions : celle-ci plafonne à 88% à l'ONE, ce qui tire la moyenne des OIP vers le haut, descend à 23% à l'ETNIC, et s'établit à un niveau intermédiaire au sein du MFWB (59%).

Tableau 2.3 | Répartition des effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe, 30 juin 2012

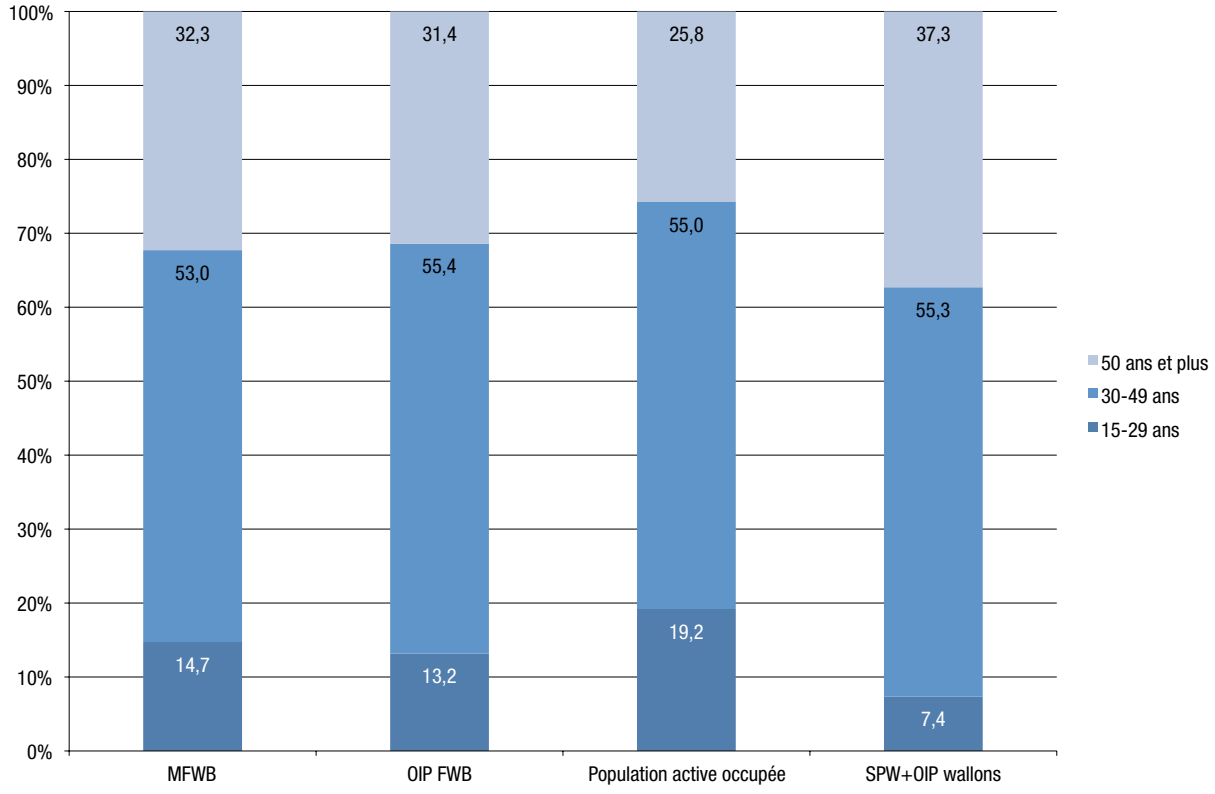
SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes dans le total (en %)
MFWB	2 166	3 107	5 273	58,9
OIP	318	1 452	1 770	82,0
CSA	11	16	27	59,3
ETNIC	121	37	158	23,4
IFCC	4	11	15	73,3
ONE	182	1 388	1 570	88,4
Total	2 484	4 559	7 043	64,7

Quelques graphiques à présent apportent un éclairage sur l'âge des effectifs de la fonction publique en FWB. La répartition entre trois grandes catégories d'âge – les 15-29 ans, les 30-49 ans et les 50 ans et plus - représentée dans le graphique 2.2, permet une comparaison visuelle rapide entre les institutions sous revue et la population active occupée. Le principal enseignement à en tirer est qu'en moyenne, les effectifs des institutions publiques de la FWB sont plus âgés que les travailleurs wallons et bruxellois, tous secteurs d'activité confondus. Le profil par âge qui caractérise les institutions publiques est en effet différent de celui qui caractérise l'ensemble de la population active occupée : les jeunes sont sous-représentés dans les institutions publiques (leur poids dans les institutions publiques est inférieur à leur poids dans la population active occupée), au contraire des plus âgés, qui sont surreprésentés (leur poids dans les institutions publiques est supérieur à leur poids dans la population active occupée). Ce constat rejoint celui que nous avons établi à ce propos dans la première partie (graphique 3.5) : la comparaison du profil d'âge des effectifs des institutions publiques régionales de Wallonie avec celui de la population active occupée résidant en Wallonie accuse un décalage plus prononcé encore. Pour mémoire, nous avons reporté dans le graphique 2.2 la répartition par âge des effectifs des institutions régionales.

Graphique 2.2 | Répartition des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB (30 juin 2012), de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2012) et du SPW et OIP wallons (30 juin 2012)

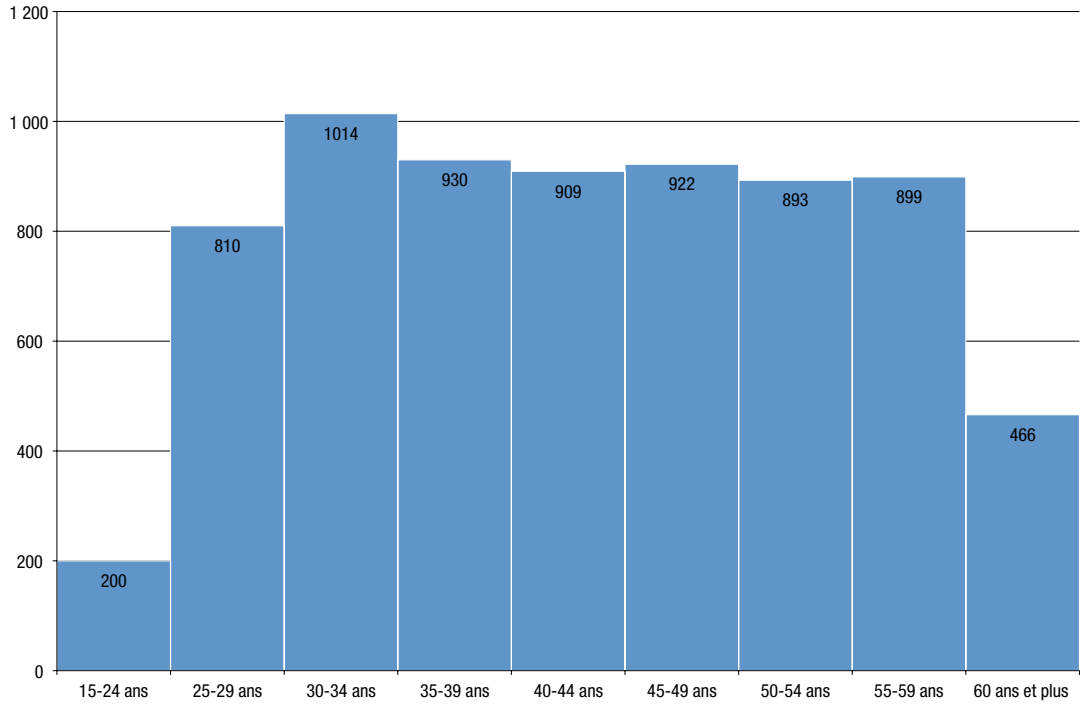
SOURCES : MFWB, OIP ; SPF ÉCONOMIE, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION ÉCONOMIQUE, ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2012 POUR LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE DES RÉGIONS WALLONNE ET BRUXELLOISE) - CALCULS : IWEPS



La définition de catégories d'âge plus étroites permet de nuancer ce premier constat. Comme le montrent le graphique 2.3 pour l'ensemble des organisations sous revue, et le graphique 2.4 où s'opposent le MFWB d'une part et les OIP d'autre part, les effectifs sont uniformément répartis entre les catégories d'âge 30-59 ans. Un décalage apparaît en revanche entre les extrémités de la distribution : le nombre de jeunes est nettement inférieur au nombre de travailleurs âgés et ne semble pas pouvoir couvrir les départs à la retraite qui se profilent dans les prochaines années : 466 travailleurs partiront dans les cinq prochaines années, 1 400 à l'horizon de dix ans et 2 300 à l'horizon de quinze ans. Notons que les travailleurs âgés sont relativement plus présents au MFWB que dans les OIP : les travailleurs de 55 ans et plus y représentent respectivement 20% et 17% des effectifs.

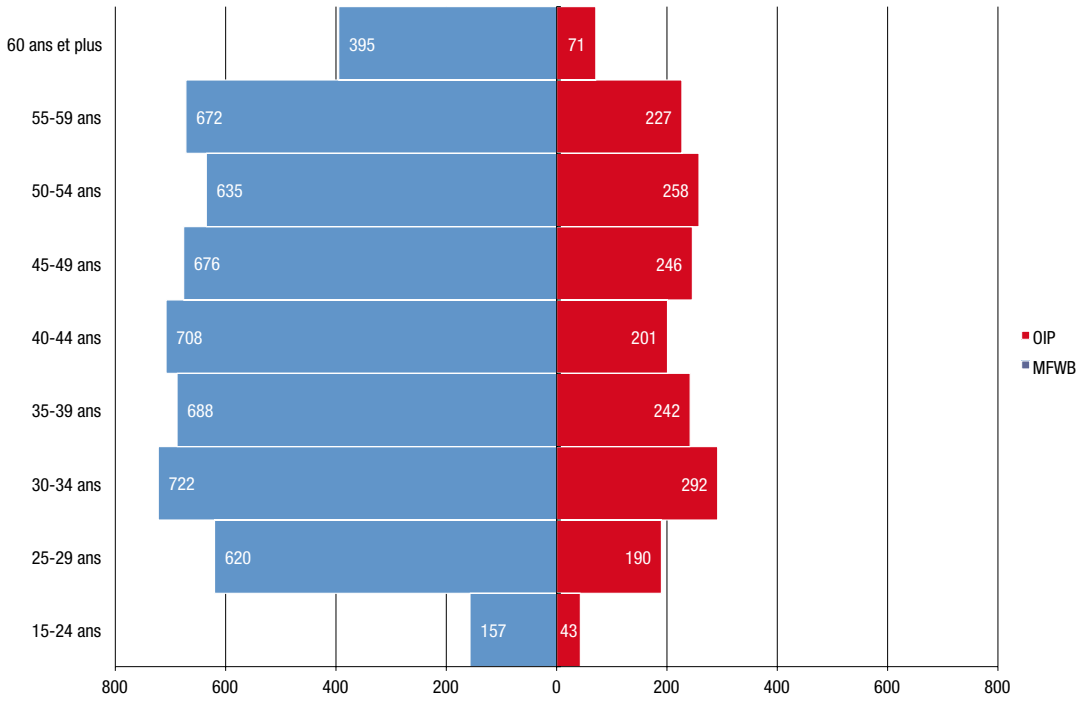
Graphique 2.3 | Répartition par âge des effectifs des administrations publiques de la FWB, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



Graphique 2.4 | Répartition par âge des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 30 juin 2012

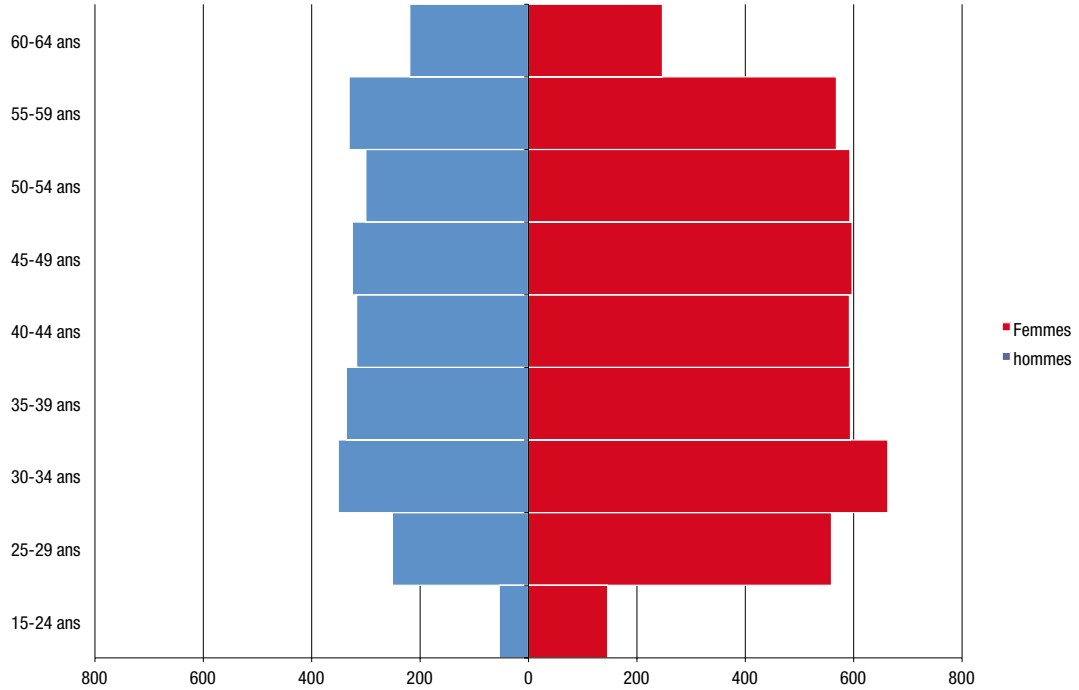
SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



Pour terminer, soulignons qu'aucune différence notable ne permet de distinguer la structure d'âge des populations masculine et féminine : le graphique 2.5 représente face à face deux profils identiques, conformes à celui de la population agrégée.

Graphique 2.5 | Répartition par âge des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison hommes-femmes, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



3. PROFIL DES EMPLOIS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FWB

Les critères retenus dans ce chapitre pour décrire les emplois offerts dans la fonction publique communautaire sont au nombre de trois : le statut, le niveau de qualification des emplois et le niveau de responsabilité[27]. Les catégories ainsi créées, affinées s'il y a lieu à l'aide de critères secondaires ou en croisant ces critères avec l'âge et le sexe, constituent quelques instantanés qui, mis côte à côte, visent à offrir une vue panoramique de l'emploi dans les organismes publics de la FWB. Le relief apporté par les comparaisons entre les organismes de la FWB et entre les organismes régionaux et communautaires permet de mettre en perspective certaines singularités.

3.1. Le statut des emplois

En réponse à la première question, qui est celle de la répartition des effectifs entre statutaires et contractuels, les données présentées dans le tableau 3.1 font état d'une dominance de l'emploi contractuel : en moyenne, en 2012, 55% des emplois des organismes de la FWB sous revue sont occupés par des contractuels. On observe une différence notable entre le MFWB et l'ONE, proches de la moyenne, et les autres OIP, où l'on compte au minimum 80% de contractuels. La comparaison avec l'emploi dans la fonction publique régionale montre certaines similitudes. D'abord, tant dans la fonction publique régionale que communautaire, l'emploi contractuel domine : pour rappel, à la même date, la proportion de contractuels au sein de l'emploi public régional s'élève à 60%. Ensuite, la prépondérance de l'emploi contractuel est plus élevée dans les OIP qu'au sein des administrations centrales, à savoir le SPW en Wallonie et le MFWB en Fédération Wallonie-Bruxelles. Notons toutefois que le MFWB, qui compte 55% de contractuels, devance le SPW, où cette proportion s'établit à 43%.

Tableau 3.1 | Répartition des effectifs des administrations de la FWB selon la situation administrative, ventilation par entité administrative, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires	Contractuels	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
MFWB	2 398	2 875	5 273	54,5
CSA		27	27	100,0
ETNIC	25	133	158	84,2
IFCC	3	12	15	80,0
ONE	753	817	1 570	52,0
Total	3 179	3 864	7 043	54,9

[27] Les données collectées dans le cadre de ce premier exercice ne comportent pas d'information sur les métiers exercés, ce qui explique l'absence de cette dimension.

La prise en compte des spécificités de l'emploi contractuel, en particulier les types de contrats offerts et les motifs de l'emploi contractuel, mérite un examen. Au plan des types de contrats, trois catégories de contrats sont distinguées : les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats subventionnés (autres). Les informations à ce sujet sont synthétisées dans le tableau 3.2. Le premier constat est celui de la prédominance des CDI : en moyenne, quatre contractuels sur cinq sont engagés sous ce type de contrat. Viennent ensuite les contrats subventionnés, utilisés uniquement par le MFWB et l'ONE et qui concernent 19% des contractuels, et enfin les CDD, réduits à portion congrue (2,5%). Cette répartition entre contrats subventionnés et CDD contraste avec celle qui prévaut dans les institutions régionales, où les CDD sont nettement plus fréquents (20% des contractuels) que les emplois subventionnés (7% des contractuels). Notons enfin que les types d'aide les plus utilisés sont l'APE et le Maribel social, qui concentrent respectivement 40% et 26% des emplois contractuels subventionnés (tableau 3.3).

Tableau 3.2 | Répartition des contractuels par type de contrat et entité administrative, juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	CDI	CDD	Autres	Total	Part des CDI dans le total (en %)
MFWB	2 269	50	556	2 875	78,9
CSA	24	3		27	88,9
ETNIC	130	3		133	97,7
IFCC	12			12	100,0
ONE	590	43	184	817	72,2
Total	3 025	99	740	3 864	78,3

Tableau 3.3 | Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 30 juin 2012

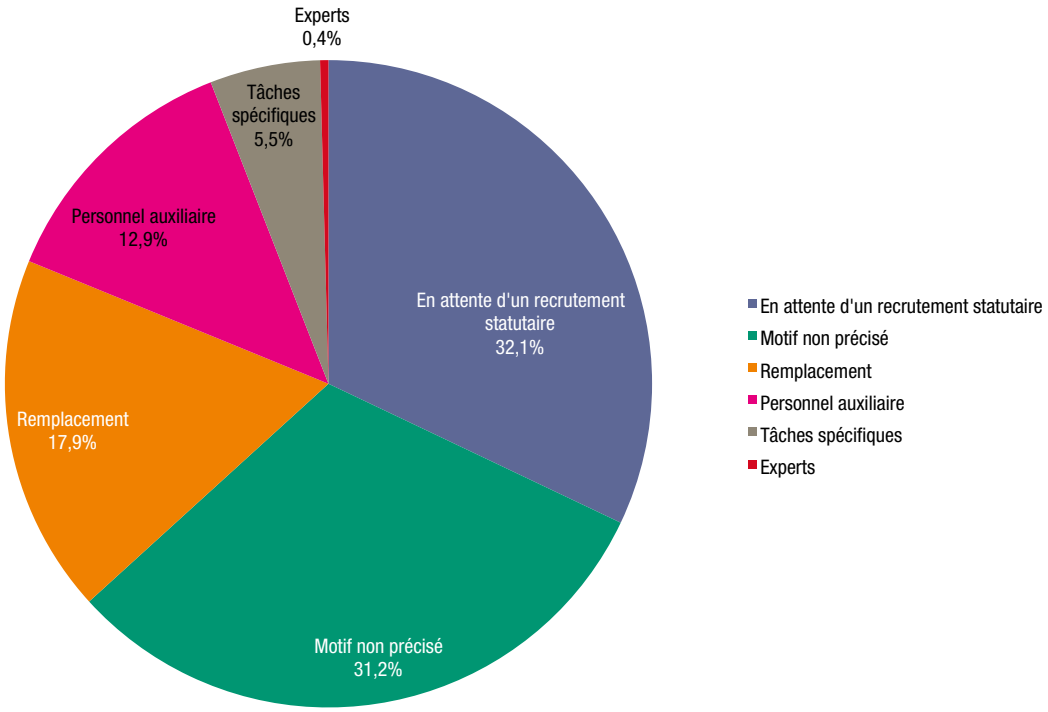
SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	APE	CPE	FSE	ACS	Maribel	Total
MFWB	279	34	33	107	103	556
ONE	17	65		15	87	184
Total	296	99	33	122	190	740

En ce qui concerne les motifs d'engagement de contractuels, le graphique 3.1 montre qu'un engagement sur trois sert à couvrir un besoin en personnel dans l'attente d'un recrutement de statutaires. Arrivent ensuite le remplacement de personnel et l'engagement de personnel auxiliaire, qui couvrent respectivement 18% et 13% des engagements ; l'exécution de tâches spécifiques ou nécessitant une expertise ne représente que 6% des engagements. Notons que les institutions de la Fédération se différencient quelque peu des institutions régionales où les besoins exceptionnels et temporaires, les tâches spécifiques et les besoins d'expertise sont plus fréquents, avec respectivement 40%, 8% et 5% des motifs d'engagement contractuels, et où en revanche, le remplacement est moins fréquent (5%) (graphique 4.1 de la première partie)

Graphique 3.1 | Répartition des effectifs contractuels par motif d'engagement, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : N = 3 864



Pour suivre, c'est la composition sociodémographique de ces deux catégories d'emploi que nous caractérisons ci-après sur la base de quelques indicateurs liés au sexe et à l'âge des travailleurs. En ce qui concerne la première de ces deux dimensions, le tableau 3.4 montre que la place des femmes dans chacune des deux catégories s'aligne sur leur part dans l'emploi total : les femmes représentent en effet 64% de l'emploi contractuel et 66% de l'emploi statutaire, pour 65% de l'emploi total. Le détail par organisme montre le même alignement au sein du MFWB et une légère sous-représentation des femmes parmi l'emploi contractuel à l'ONE et à l'ETNIC, où, pour rappel, la part des femmes dans l'emploi total est respectivement de 88% et 23% (tableau 2.3). En bref, on ne discerne pas de féminisation d'une catégorie par rapport à l'autre.

Cette uniformité de la composition hommes-femmes contraste avec l'hétérogénéité de la répartition de la population par âge présentée dans le graphique 3.2 : si plus de 70% des contractuels se concentrent dans les deux catégories d'âge « jeunes », c'est le cas de seulement 35% des statutaires. Par rapport à leur part dans l'emploi total, les moins de 45 ans sont surreprésentés parmi les contractuels tandis que les plus de 45 ans sont surreprésentés parmi les statutaires. Ce constat pourrait s'expliquer, en partie, par la tendance croissante à pourvoir aux besoins en personnel en engageant des contractuels plutôt qu'en recrutant des statutaires. Il apparaît en tout cas que la principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique soit le contrat : c'est ce qu'illustre le graphique 3.3 pour les deux organismes les plus importants par la taille. En 2012, plus de 75% des jeunes de moins de 35 ans sont contractuels. Cette proportion recule avec l'âge : moins de 30% des travailleurs de plus de 55 ans sont dans cette situation.

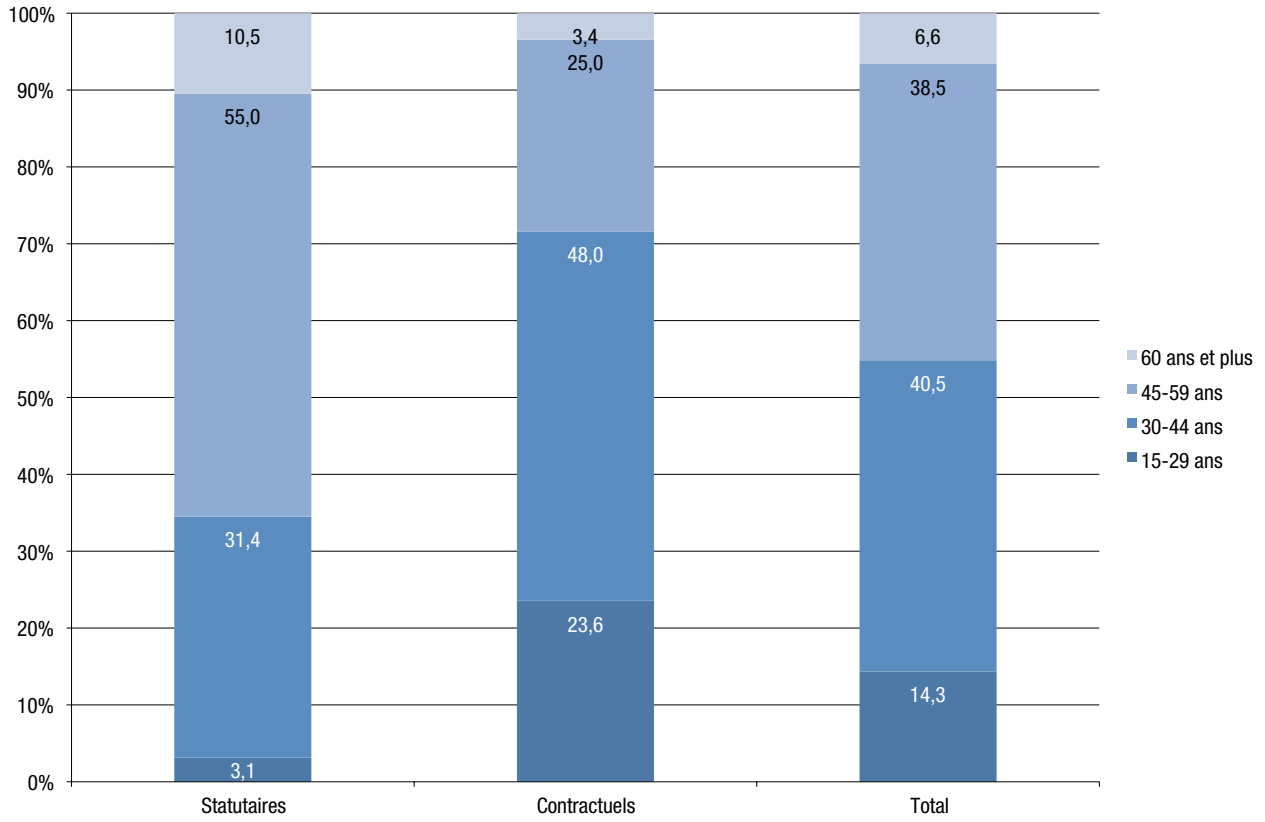
Tableau 3.4 | Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Contractuel			Statutaire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre						
MFWB	1 718	1 157	2 875	1 389	1 009	2 398
CSA	16	11	27			
ETNIC	28	105	133	9	16	25
IFCC	9	3	12	2	1	3
ONE	689	128	817	699	54	753
Total	2 460	1 404	3 864	2 099	1 080	3 179
Pourcentage						
MFWB	59,8	40,2	100,0	57,9	42,1	100,0
CSA	59,3	40,7	100,0			
ETNIC	21,1	78,9	100,0	36,0	64,0	100,0
IFCC	75,0	25,0	100,0	66,7	33,3	100,0
ONE	84,3	15,7	100,0	92,8	7,2	100,0
Total	63,7	36,3	100,0	66,0	34,0	100,0

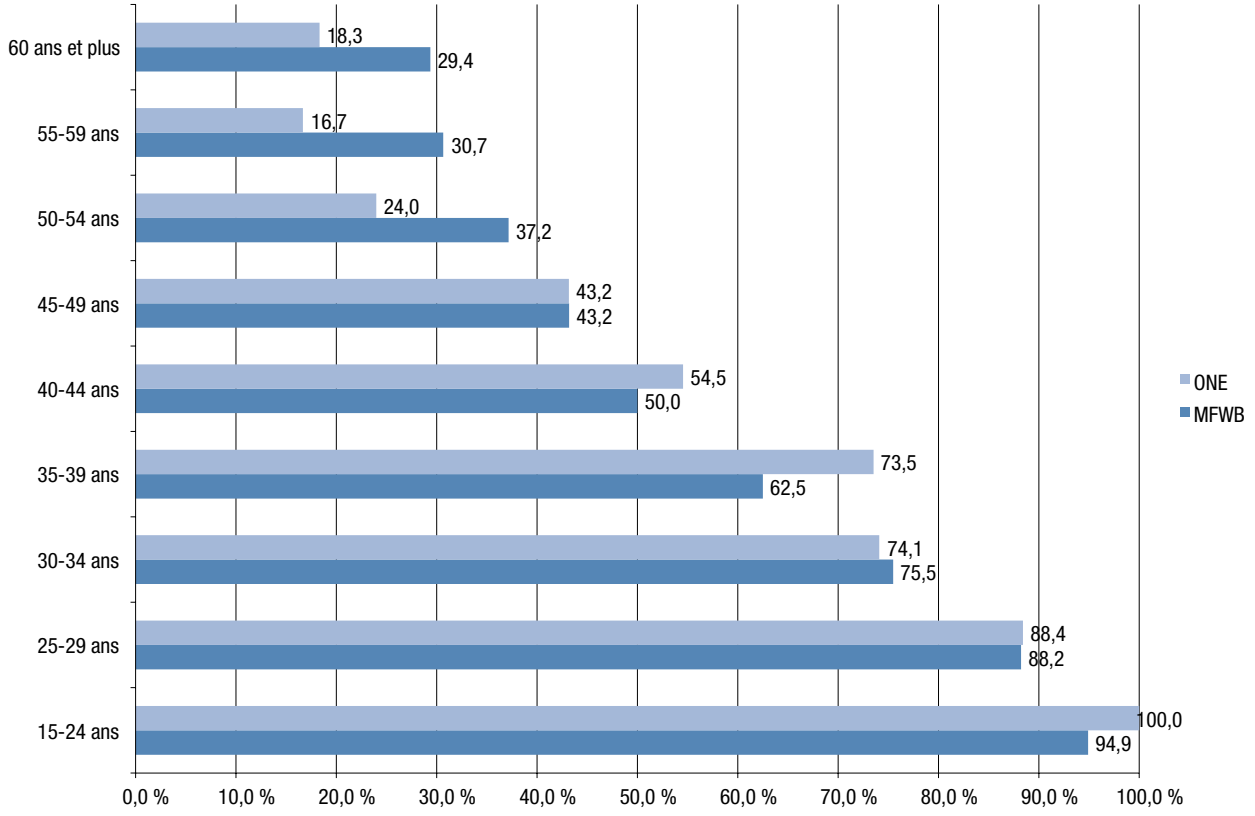
Graphique 3.2 | Répartition des travailleurs par situation administrative et âge, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : N = 7 043



Graphique 3.3 | Proportion de travailleurs contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : N = 3 864



3.2. La qualification des emplois

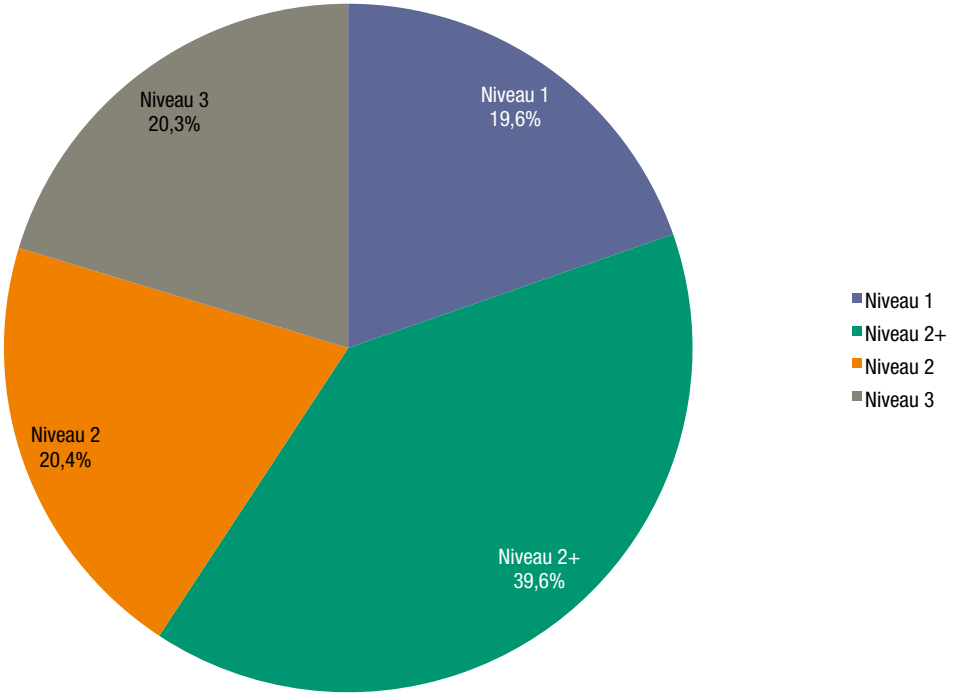
La qualification des emplois sera ici définie par leur position dans l'échelle hiérarchique des emplois. Celle-ci comprend quatre niveaux, composés chacun de plusieurs rangs. La hiérarchie des niveaux d'emploi est liée à celle des niveaux de diplôme requis à l'entrée. L'accès aux deux premiers niveaux requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (niveau 1) ou de type court (niveau 2+) ; les emplois de niveau 2 sont accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, tandis que les emplois de niveau 3 sont accessibles sans diplôme. En ce qui concerne la répartition en rangs, on compte sept rangs au niveau 1, et trois rangs aux autres niveaux[28].

La répartition des emplois entre niveaux, illustrée par le graphique 3.4, met en évidence l'importante proportion d'emplois correspondant à un niveau de qualification élevé : ensemble, les emplois du niveau 1 et du niveau 2+ représentent 60% du total des emplois ; les 40% restant se partagent à égalité entre les niveaux 2 et 3.

[28] On compte sept rangs au niveau 1 (rang 11 à 17), trois rangs au niveau 2+ (rang 20 à 22), trois rangs au niveau 2 (rang 25 à 27) et trois rangs au niveau 3 (rang 30 à 32). Le rang correspond au grade, c'est-à-dire au titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et l'habilite à occuper un des emplois du cadre. Le rang 17 est le grade le plus élevé.

Graphique 3.4 | Répartition des effectifs par niveau au sein des administrations de la FWB

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : N = 7 043



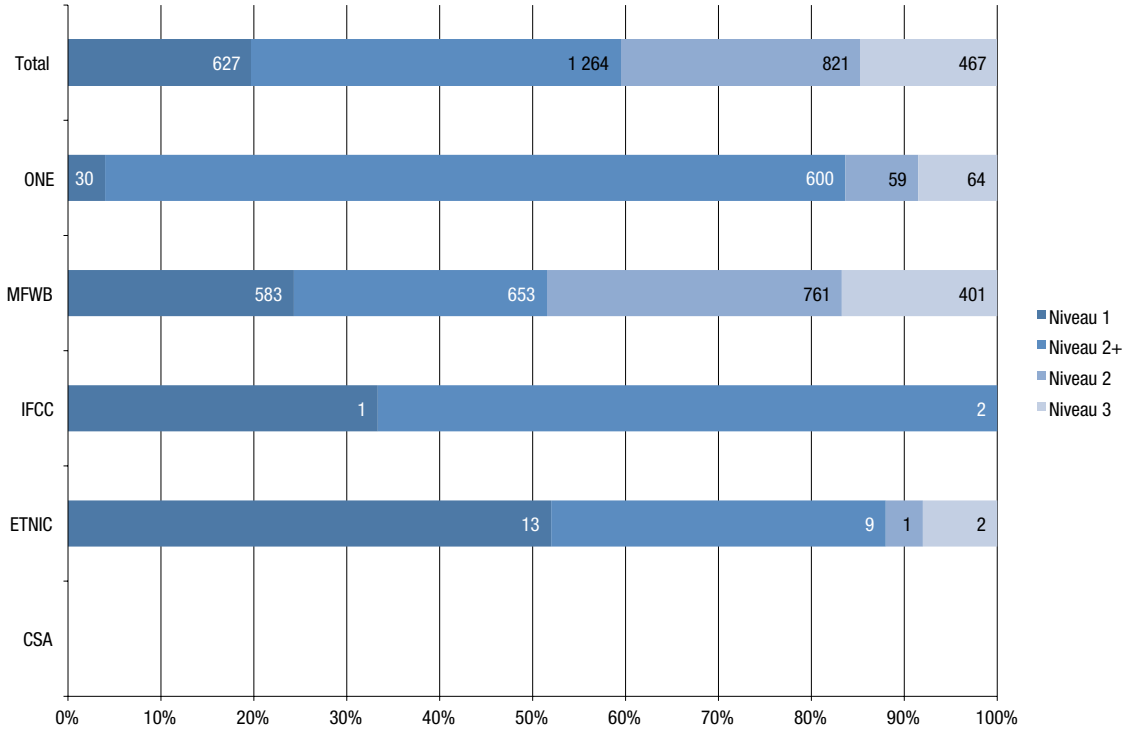
La décomposition des emplois selon le statut ne modifie pas de manière notable la structure de qualification : on observe en effet les mêmes proportions d'emplois de niveaux 1 et 2+ parmi les statutaires (graphique 3.5) et les contractuels (graphique 3.6). La seule différence concerne les emplois des niveaux 2 et 3 qui ne sont plus également répartis lorsqu'on sépare les statutaires et les contractuels : ces deux niveaux d'emplois se distribuent à raison de 25% - 15%, en faveur du niveau 2 chez les statutaires et du niveau 3 chez les contractuels.

En revanche, la comparaison des institutions met en évidence la variabilité de la structure de qualification des emplois, tant parmi les statutaires que les contractuels. De manière générale, la proportion des emplois de niveaux 1 et 2+ est inférieure à la moyenne au MFWB et supérieure à la moyenne dans les OIP. Ainsi, parmi les emplois statutaires, on compte 52% d'emplois des niveaux 1 et 2+ au MFWB, pour plus de 80% dans les OIP. Les écarts sont moins prononcés parmi les contractuels, en particulier entre les deux plus gros employeurs : les deux niveaux supérieurs représentent 55% des emplois au MFWB et 64% à l'ONE.

Pour rappel, un écart similaire entre l'administration centrale et les OIP a été souligné dans la première partie : ensemble, les emplois des niveaux A et B (correspondant aux niveaux 1 et 2+) représentent 34% des effectifs du SPW pour 53% des effectifs des OIP wallons. Notons aussi que par rapport aux institutions de la Fédération, la proportion d'emplois qualifiés est plus basse dans les institutions régionales.

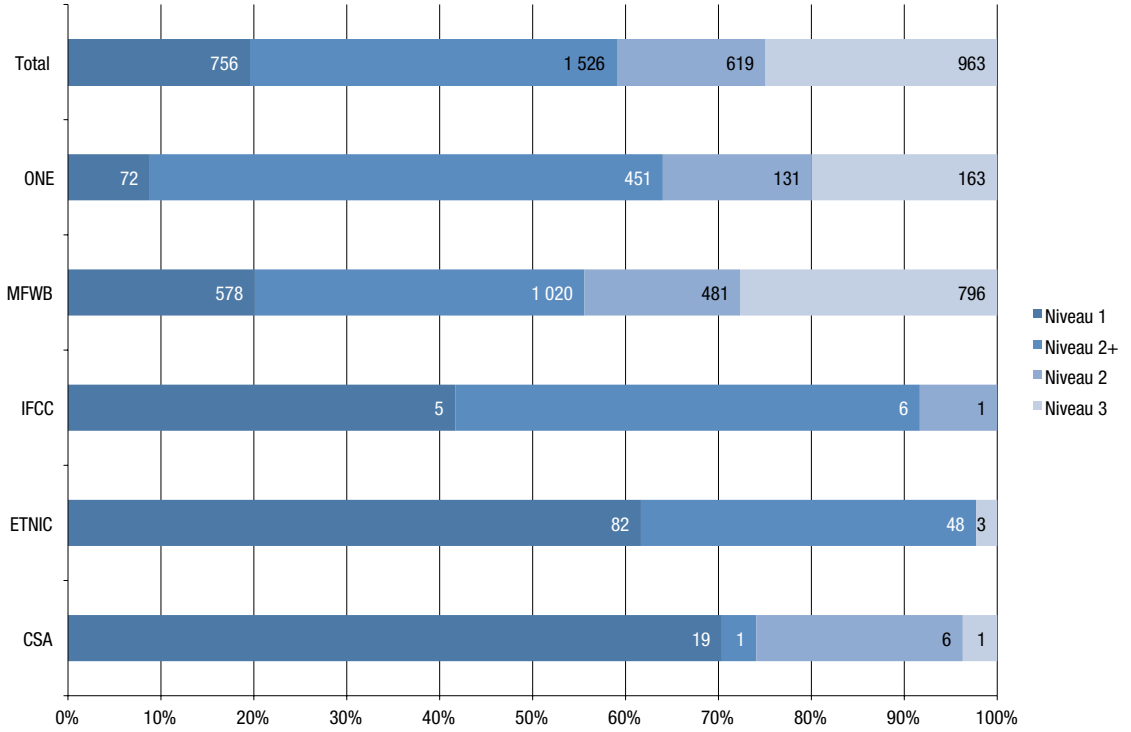
Graphique 3.5 | Répartition des effectifs statutaires par organisme et niveau, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



Graphique 3.6 | Répartition des effectifs contractuels par organisme et niveau, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

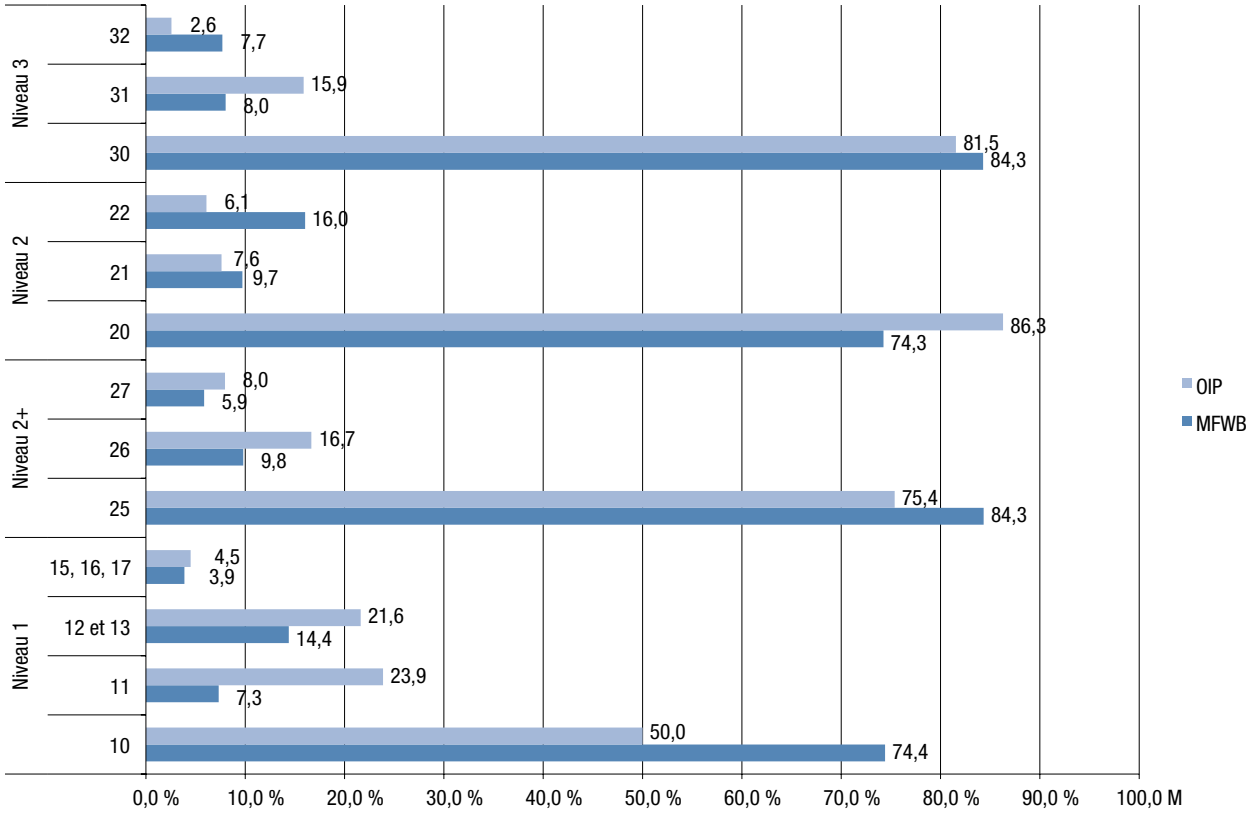


En ce qui concerne la répartition des effectifs par rang, le graphique 3.7 met en évidence que si, dans les OIP, on retrouve la forme pyramidale observée dans les institutions wallonnes, ce n'est pas le cas au sein du MFWB où les rangs intermédiaires sont relativement peu peuplés : au niveau 1, la proportion d'emplois de rang 11 est inférieure à celle des rangs 12 et 13 ; de même, au niveau 2, en ce qui concerne la part relative des emplois des rangs 21 et 22 ; aux niveaux 2+ et 3, la part des emplois intermédiaires dépasse à peine celle des emplois du rang supérieur. Approfondissant la comparaison entre le MFWB et les OIP, il apparaît que les effectifs des niveaux 1 et 2+ occupent plus fréquemment des fonctions de rang intermédiaire ou supérieur dans les OIP qu'au sein du MFWB : c'est en effet le cas de 50% des effectifs de niveau 1 et de 25% des effectifs de niveau 2+ dans les OIP, pour respectivement 26% des effectifs de niveau 1 et 16% des effectifs de niveau 2+ au sein du MFWB.

Graphique 3.7 | Répartition des effectifs par niveau et rang, comparaison MFWB et OIP, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

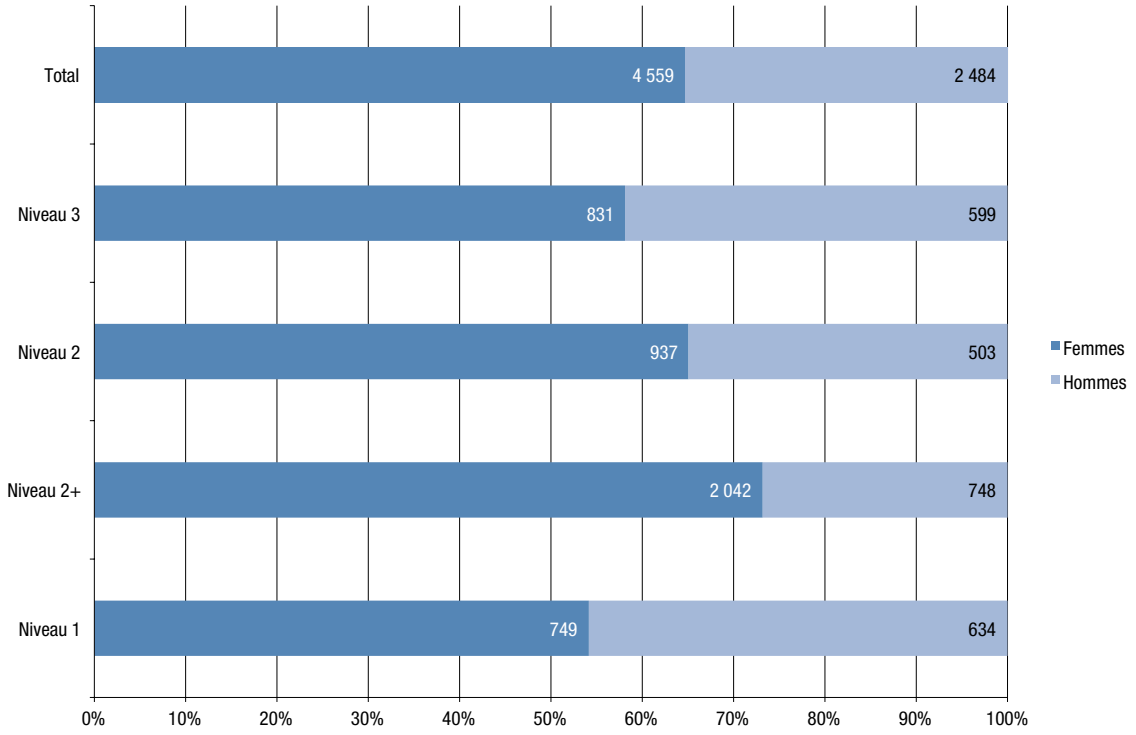
NOTE - MFWB : N = 5 265 (RANG NON DÉTERMINÉ = 8) ; OIP : N = 1 770.



Pour terminer cette section, nous proposons d'approcher la qualification des emplois sous l'angle du genre. L'indicateur construit à cet effet et présenté dans le graphique 3.8 permet de comparer la répartition entre hommes et femmes à chaque niveau avec leur répartition dans l'ensemble des emplois. Le principal enseignement qui ressort de ce graphique est que les femmes sont sous-représentées dans les emplois les plus qualifiés : elles occupent 54% des emplois de niveau 1, alors qu'elles représentent 65% des effectifs des organismes de la FWB. Elles sont en revanche surreprésentées dans les emplois de niveau 2+. Notons la similarité de ce constat avec celui établi pour les institutions régionales (graphique 5.3)

Graphique 3.8 | Répartition des effectifs par sexe selon le niveau au sein des administrations de la FWB, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : N = 7 043



3.3. Les fonctions de direction

Comme pour les institutions régionales, nous distinguons d'une part les fonctions de direction correspondant aux grades de secrétaire général, d'administrateur général, de directeur général et de directeur, d'autre part les fonctions d'encadrement auxquelles n'est attaché aucun grade spécifique. Les données présentées dans le tableau 3.5 révèlent que les fonctions de direction représentent 2,7% des effectifs des institutions communautaires sous revue. Cette moyenne, fortement influencée par le MFWB, masque des différences notables entre institutions : la part des fonctions de direction est nettement plus importante dans les OIP de petite taille, où elle atteint 10% des effectifs, et moins importante au sein de l'ONE où elle dépasse à peine 1%. Notons que dans cet OIP, le faible nombre de postes de direction est compensé par un nombre important de fonctions d'encadrement.

En moyenne, la part des postes de direction au sein des institutions communautaires est semblable à celle observée dans les institutions régionales, à savoir 3%. Les écarts sont toutefois moins accusés entre les institutions régionales : les fonctions de direction représentent 2,6% des effectifs du SPW et 3,2% des effectifs des OIP.

Tableau 3.5 | Les fonctions de direction et d'encadrement, juin 2012

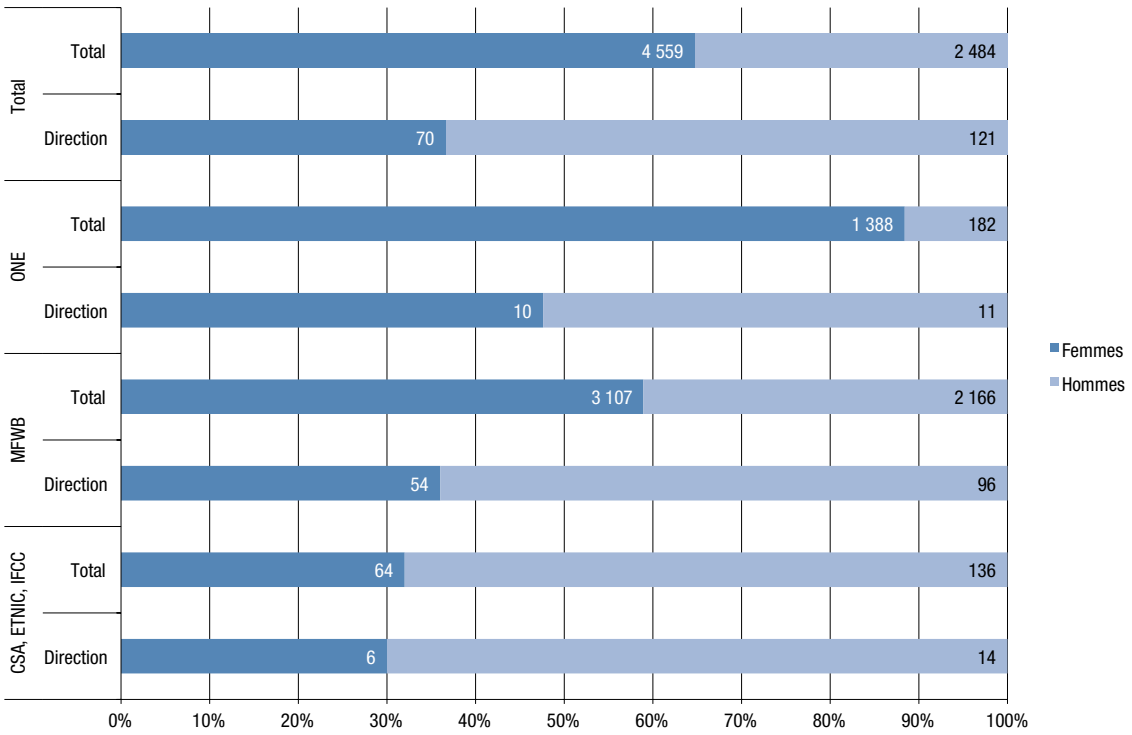
SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	CSA, ETNIC, IFCC	MFWB	ONE	Total
Secrétaire général, Administrateur général, Directeur général, Directeur général adjoint (1)	5	40	4	49
Directeur (2)	15	110	17	142
Total (1)+(2)	20	150	21	191
Autre personnel d'encadrement (3)	6		97	103
Autres (4)	174	5 123	1 452	6 749
Total (1) à (4)	200	5 273	1 570	7 043
Part des fonctions de direction (1)+(2) dans le total (en %)	10,0	2,8	1,3	2,7

Soulignons, pour terminer, que les femmes sont largement sous-représentées dans les postes de direction. C'est ce que montre le graphique 3.9. En effet, si les femmes représentent 65% de l'ensemble des effectifs et 54% des effectifs de niveau 1, elles n'occupent que 37% des postes de direction. Ce constat ressemble à celui que nous avons fait à propos des institutions régionales analysées dans la première partie : pour rappel, dans ces institutions régionales, les femmes occupent 27% des postes de direction pour 53% des emplois. On observe des contrastes entre institutions communautaires. Ainsi, c'est à l'ONE que les femmes sont le plus présentes dans les postes de direction : elles y occupent un poste de direction sur deux ; eu égard à leur forte présence dans l'emploi total (88%), elles sont néanmoins largement sous-représentées dans les postes de direction. A l'opposé, dans les autres OIP, les femmes occupent seulement un poste de direction sur cinq, mais ne sont pas sous-représentées eu égard à leur part dans l'ensemble des effectifs.

Graphique 3.9 | Répartition des postes de direction entre hommes et femmes, juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : N = 7 043



4. LE TRAVAIL AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FWB

Comme annoncé en introduction, nous rassemblons dans ce chapitre quelques indicateurs destinés à caractériser le travail dans les administrations communautaires. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous aborderons successivement les thèmes du temps partiel, de la mobilité entre institutions, des déplacements quotidiens domicile-lieu de travail et du salaire.

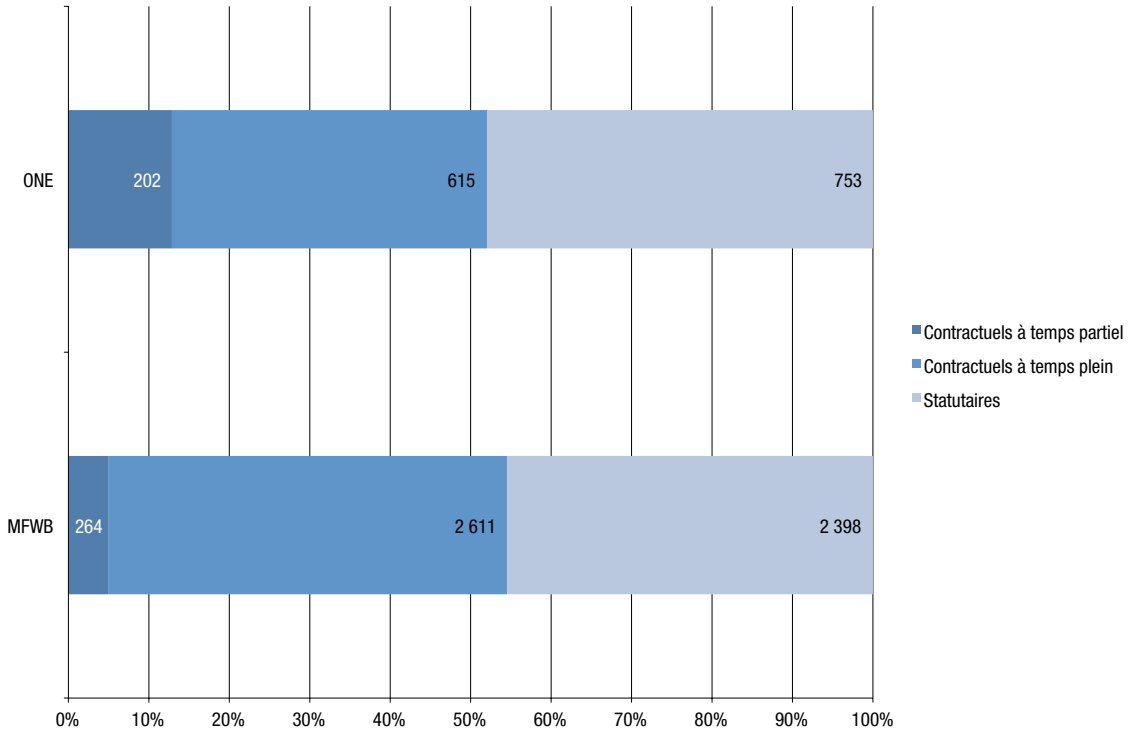
4.1. Le régime de travail au sein des administrations communautaires : ampleur du temps partiel

Dans la partie consacrée aux institutions régionales, nous avons dissocié le régime de travail stipulé par le statut ou le contrat, du régime effectif de travail qui peut être influencé par une ou plusieurs dispositions en matière de congé et réduction des prestations prévues dans le code de la fonction publique. Nous procédons ici de la même manière, mais, vu que les données relatives aux congés et réductions de prestation n'ont pas été encodées dans ce premier exercice, les indicateurs porteront uniquement sur le régime de travail prévu par le statut ou contrat. Notons que, comme les statutaires sont recrutés à temps plein, seuls les contractuels sont concernés par le temps partiel au sens des données dont nous disposons.

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la Fédération sous revue : en moyenne, seuls 7% des travailleurs occupent une fonction à temps partiel (tableau 4.1). C'est moins encore que dans la fonction publique régionale, qui se singularise par un taux faible (9%) au regard de la moyenne observée pour les actifs wallons (24%). De plus, le temps partiel n'est pratiqué que dans deux des cinq institutions sous revue, à savoir le MFWB et l'ONE. C'est ce qui explique que seules ces deux institutions soient représentées dans le graphique 4.1 qui montre la répartition des effectifs entre contractuels à temps partiel, contractuels à temps plein et statutaires. La comparaison de ces institutions met en évidence le poids plus important du temps partiel à l'ONE : 13% de l'ensemble des effectifs et 25% des contractuels y sont occupés à temps partiel, pour respectivement 5% de l'ensemble des effectifs et 9% des contractuels au sein du MFWB.

Graphique 4.1 | Le travail à temps partiel en FWB : ONE et MFWB, juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



Sans surprise, on observe que le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes : 8% de femmes exercent leur activité à temps partiel, pour 4% d'hommes. Notons que l'écart entre les hommes et les femmes est nettement moins prononcé que celui observé dans les institutions régionales ou au sein de la population active occupée (première partie, tableau 5.4). Pour terminer, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge : il est plus répandu chez les jeunes – il s'élève à 15% chez les femmes de moins de 30 ans et 9% chez les hommes de cette même catégorie, et diminue progressivement avec l'âge, pour atteindre 4% dans la catégorie des 60 ans et plus. Notons qu'en fin de carrière, le temps partiel est autant prisé par les hommes que par les femmes. Les institutions communautaires se distinguent sur ce point des institutions régionales où, au contraire, l'écart en fin de carrière est le plus élevé vu la forte hausse du temps partiel parmi les femmes de 60 ans et plus (première partie, tableau 5.4).

Tableau 4.1 | Incidence du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	15,0	8,3	7,5	5,3	4,5	8,2
Hommes	9,2	4,4	2,6	1,7	3,7	3,8
Total	13,3	6,9	5,8	4,1	4,1	6,6

4.2. La mobilité inter-institutions

La mobilité considérée dans ce tableau de bord est limitée à certains détachements prévus par le code de la fonction publique et énumérés dans le tableau 4.2. Nos données captent le nombre de personnes détachées au cours d'une semaine de référence du mois de juin. En 2012, une centaine d'effectifs occupés dans une des administrations de la Fédération sous revue, soit 1,5% de l'ensemble des effectifs, sont détachés dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée, ou sont mis à disposition d'un tiers. Soulignons que c'est à l'ONE, où elle prend la forme de travail chez/pour un tiers, que la proportion de détachements est la plus importante (2,4% des effectifs).

Tableau 4.2 | Mobilité des effectifs de la FWB, juin 2012

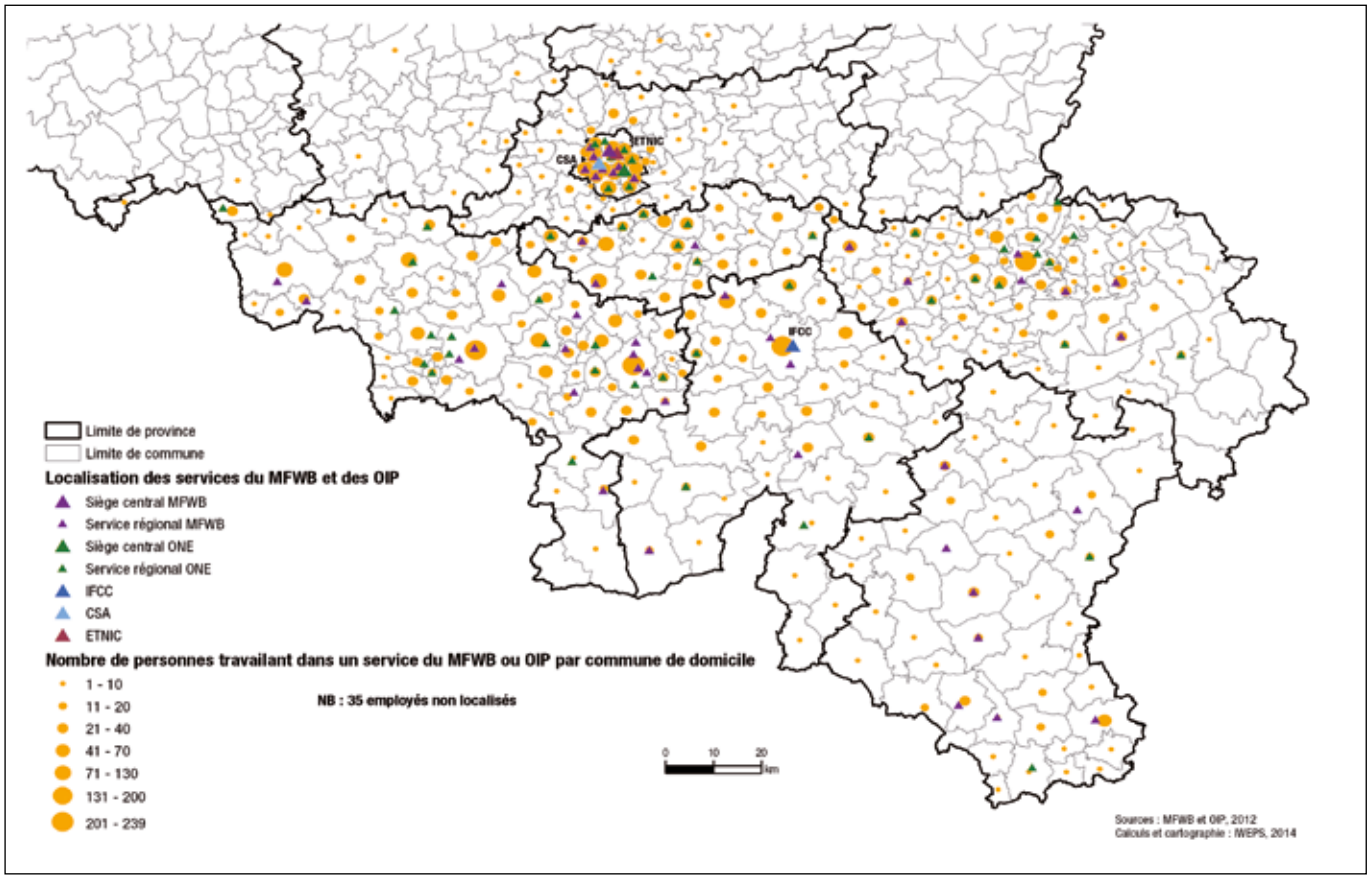
SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	CSA, ETNIC, IFCC	MFWB	ONE	Total
Détachement en dehors de la FWB	2	15	4	21
Détachement en FWB		46	4	50
Travail chez/pour un tiers		8	30	38
Total des détachements	2	69	38	109
Emploi total	200	5 273	1 570	7 043
Détachements en pourcentage de l'emploi total	1,0	1,3	2,4	1,5

4.3. Les déplacements quotidiens du domicile au lieu de travail

La carte 4.1 offre une vue panoramique de la localisation des administrations de la Fédération et de leurs travailleurs. On y voit que si les sièges des administrations publiques se distribuent entre Bruxelles (MFWB, ONE, ETNIC, CSA), et Namur (IFCC), deux de ces administrations (MFWB et ONE) sont décentralisées sur le territoire wallon. Au total, une septantaine de villes wallonnes abritent un ou plusieurs services décentralisés du MFWB ou de l'ONE. En ce qui concerne les effectifs, des cercles de taille variable représentent, par commune, le nombre de personnes occupées dans une des administrations communautaires (tous organismes confondus). Il apparaît ainsi que les effectifs des institutions de la Fédération sous revue sont fortement concentrés dans les communes bruxelloises, mais aussi dans le Brabant wallon et dans les communes situées au nord des provinces de Hainaut, de Liège et de Namur.

Carte 4.1 | Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile

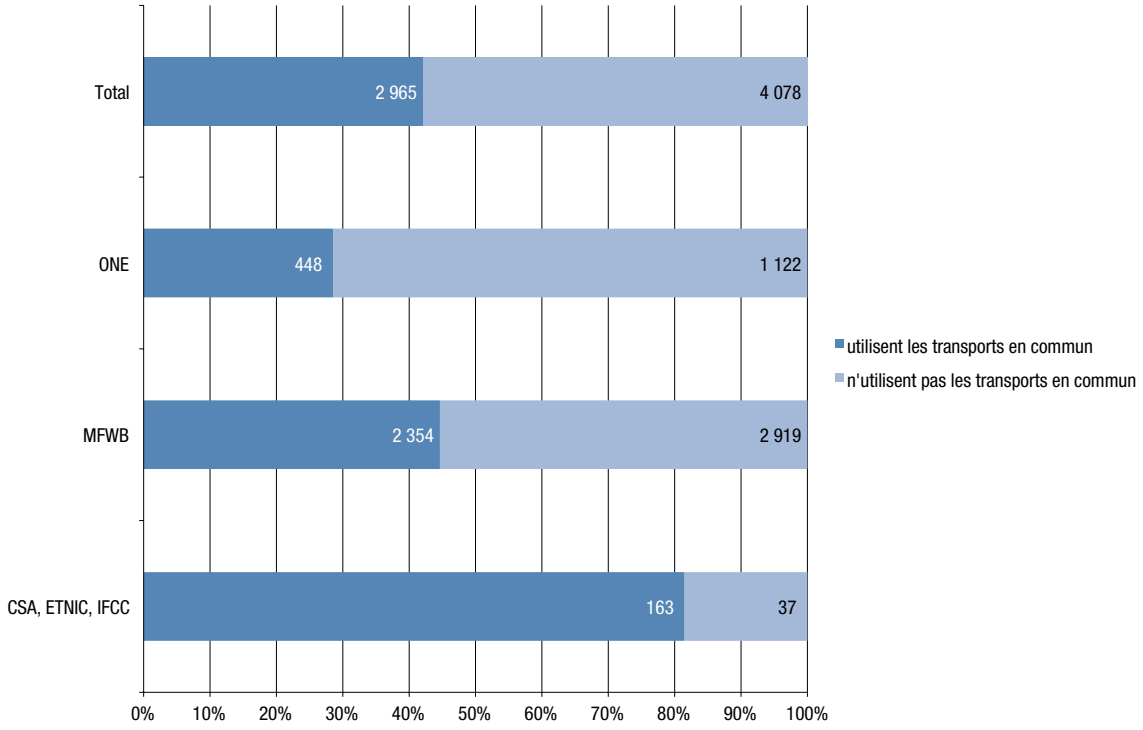


La question qui a retenu notre attention est celle de l'intensité de l'utilisation des transports en commun pour effectuer les déplacements du domicile au lieu de travail.

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le graphique 4.2, en 2012, 40% des effectifs de la fonction publique de la Fédération effectuent les déplacements domicile-lieu de travail en transports en commun (train, tram, bus). L'intensité d'utilisation des transports en commun est variable selon les entités administratives : elle atteint 80% pour le personnel du CSA, de l'ETNIC et de l'IFCC, est légèrement supérieure à la moyenne pour le personnel du MFWB (44%) et diminue à 30% pour le personnel de l'ONE. Notons que les transports en commun sont davantage utilisés par le personnel des institutions de la Fédération que par celui des institutions régionales où la proportion d'utilisateurs s'élève à 25% en 2012.

Graphique 4.2 | Utilisation des transports en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



4.4 Le coût salarial au sein des administrations de la FWB

Le salaire annuel brut, et par extension le coût salarial du personnel de la fonction publique, est déterminé par le code de la fonction publique qui précise les échelles de traitement par catégorie hiérarchique. Le traitement du personnel est donc établi sur la base d'un schéma commun : les augmentations sont barémiques et évoluent en fonction de l'ancienneté professionnelle et des règles de promotion en vigueur dans la fonction publique de la FWB.

Le concept de coût salarial annuel brut utilisé dans cette étude est le salaire annuel brut indexé, comprenant (1) le salaire ou traitement annuel brut, (2) les cotisations sociales à charge de l'employeur et (3) diverses allocations et indemnités versées au personnel (notamment : allocations familiales, chèques repas, pécule de vacances, remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail). Le coût salarial est estimé à partir des observations au cours de l'année de référence – en l'occurrence du 1er juillet 2011 au 30 juin 2012.

Au départ de nos données administratives, nous avons calculé le coût salarial mensuel moyen pour un travailleur à temps plein. Pour ce faire, nous avons transformé le nombre de travailleurs contractuels en « équivalents temps plein » sur la base de la durée de travail définie dans leur contrat de travail ; quant aux statutaires, ils sont tous considérés à temps plein en vertu du statut.

Le tableau 4.3 donne un aperçu de l'évolution du coût salarial moyen pour un membre du personnel occupé à temps plein au sein des administrations de la FWB sous revue, en distinguant le MFWB et les OIP. La hausse ob-

servée entre 2011 et 2012 tient compte de l'indexation des salaires, mais aussi de l'évolution de la répartition des effectifs selon le niveau, le rang, l'âge et l'ancienneté. De même, c'est à la lumière des différences de composition du personnel des OIP et du MFWB en termes de niveau, de rang et d'âge qu'il convient d'interpréter l'écart de salaire mensuel moyen observé entre les deux entités administratives. Nous l'avons souligné précédemment : les effectifs des OIP occupent plus fréquemment des postes de niveau 1 ou 2+ et, à l'intérieur de ces niveaux, sont davantage concentrés dans les emplois de rang élevé que ce n'est le cas pour le personnel du MFWB (graphiques 3.5, 3.6 et 3.7) ; ces effets de niveau et rang poussent le coût salarial moyen des OIP vers le haut. En revanche, l'effet âge tend à élever le coût salarial moyen au MFWB où les travailleurs de plus de 55 ans sont relativement plus nombreux (graphique 2.4).

Au total, en 2012, le coût salarial mensuel moyen est supérieur de 650 € dans les OIP, soit un écart de 19%. Cet écart salarial entre l'administration et les OIP n'est pas propre aux institutions de la Fédération : rappelons qu'un écart semblable, quoique de moindre ampleur, a été observé entre le SPW et les OIP wallons (première partie, tableau 5.6). Prolongeant cette comparaison avec les institutions régionales, il apparaît que le coût salarial moyen est inférieur dans les institutions de la Fédération. En prenant pour référence le coût salarial moyen des institutions régionales, l'écart estimé s'élève à 15% lorsqu'on compare le SPW et le MFWB, et diminue à 10% lorsque l'on compare entre eux les OIP régionaux d'une part et communautaires d'autre part.

Tableau 4.3 | Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans l'administration de la FWB, 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

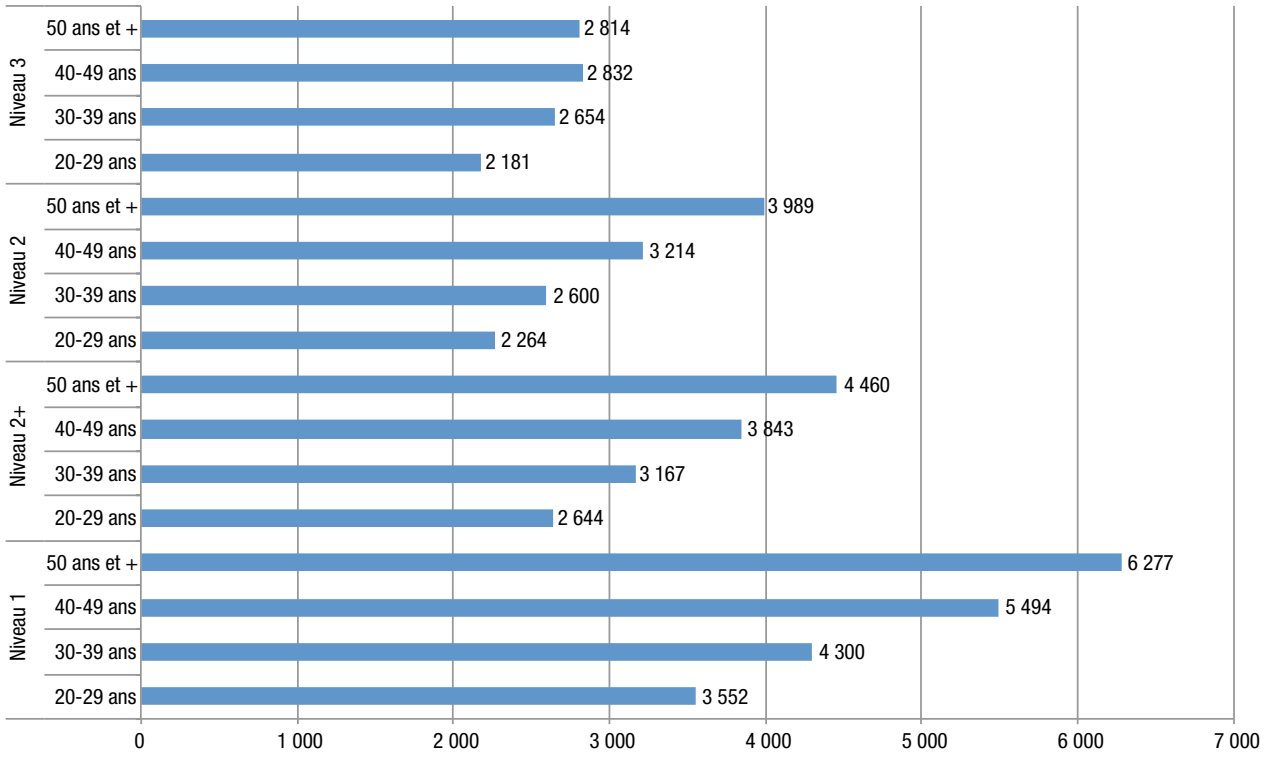
	2011	2012
MFWB	3 229	3 485
OIP	3 932	4 131
Total	3 402	3 648

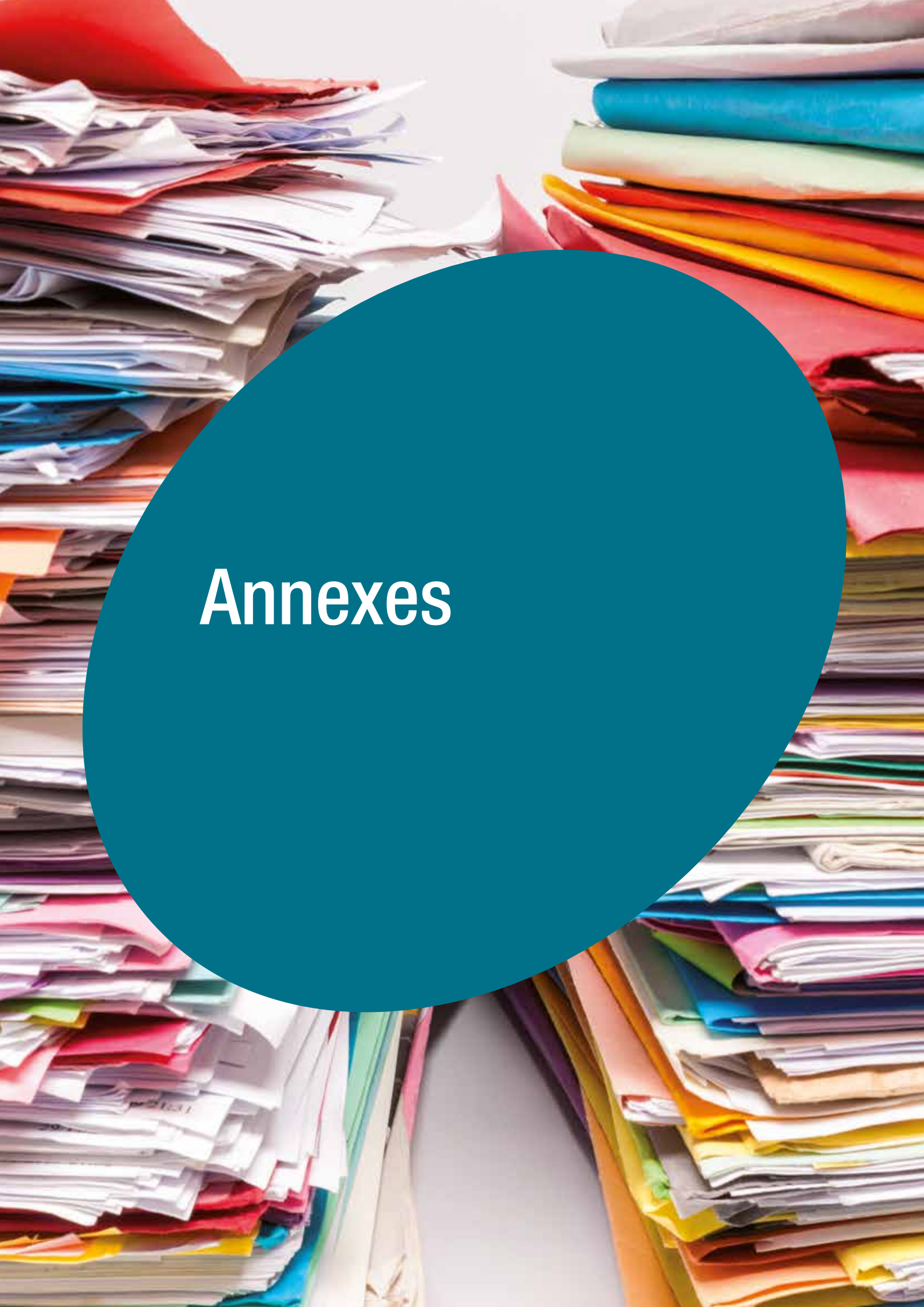
Pour affiner la perception de l'impact du niveau et de l'âge sur le coût salarial, nous reportons dans le graphique 4.3 le coût salarial mensuel moyen par niveau et âge pour l'ensemble du personnel des administrations de la FWB sous revue. Ce graphique informe sur les écarts de coût salarial entre personnes de niveaux différents mais de même catégorie d'âge, ainsi que sur la progression salariale en fonction de l'âge par niveau. On retiendra principalement les enseignements suivants. D'abord, le coût salarial des jeunes (20-29 ans) s'établit dans une fourchette de 2 200 € pour le personnel de niveau 3 à 3 550 € pour le personnel de niveau 1. L'écart de coût salarial entre les niveaux 1 et 2+ est de 900 € ; il diminue à 400 € entre les niveaux 2+ et 2 et à 100 € entre les niveaux 2 et 3. On remarque ensuite que le profil salarial par catégorie d'âge varie avec le niveau. La comparaison du coût salarial des travailleurs âgés de 50 ans et plus avec celui des jeunes de 20 à 29 ans montre que la progression du coût salarial est d'environ 70% pour le personnel des niveaux 1, 2+ et 2 (hausse de 77%, 69% et 76% respectivement) et s'affaiblit pour le personnel de niveau 3, avec une progression de 29%.

Graphique 4.3 | Coût salarial mensuel par niveau et âge (en euros), 30 juin 2012

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE - NOMBRE D'ETP = 6 730





Annexes

LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET CARTES

Tableaux - Première partie : la fonction publique wallonne		
Tableau 2.1	L'emploi dans les administrations publiques (S13) en Wallonie et en Belgique, évolution 2003-2011	12
Tableau 2.2	L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2003-2011	13
Tableau 2.3	L'emploi des wallons dans le secteur public : évolution 2003-2012	14
Tableau 2.4	Evolution de l'emploi dans les administrations provinciales et locales de Wallonie	15
Tableau 2.5	Evolution des effectifs de l'administration régionale de la Wallonie : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), juin 2003 à juin 2012.	16
Tableau 3.1	Evolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe	19
Tableau 3.2	Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés comparaison 2009-2012	24
Tableau 3.3.	Les effectifs des administrations régionales par niveau de diplôme, évolution 2009- 2012, Wallonie	26
Tableau 3.4	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et niveau de qualification, 30 juin 2012	31
Tableau 3.5	Les effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, évolution 2009-2012, Wallonie	32
Tableau 4.1	Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par entités administratives, 30 juin 2012	34
Tableau 4.2	Evolution de la part des contractuels de 2009 à 2012 : comparaison SPW et OIP	35
Tableau 4.3	Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté, comparaison SPW et OIP, juin 2012	35
Tableau 4.4.	Répartition des effectifs par situation administrative et âge, juin 2012	36
Tableau 4.5.	Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et entité administrative, 30 juin 2012	37
Tableau 4.6	Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 30 juin 2012	37
Tableau 4.7	Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, 30 juin 2012	39
Tableau 4.8	Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP,30 juin 2012	41
Tableau 4.9	Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2009-2012	41
Tableau 4.10	Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 30 juin 2012	42
Tableau 4.11	Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 30 juin 2012	42
Tableau 4.12	Les embauches par niveau et situation administrative, comparaison SPW et OIP, juin 2012	43
Tableau 4.13	Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, juin 2012	47
Tableau 4.14	Les métiers spécifiques des administrations wallonnes par domaine.	49
Tableau 5.1	Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie, 30 juin 2012.	58
Tableau 5.2	Mobilité des effectifs de la fonction publique wallonne, 30 juin 2012	59
Tableau 5.3	Evolution du travail à temps partiel dans les administrations régionales Wallonnes, juin 2012	60
Tableau 5.4	Proportion d'emploi à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 30 juin 2012	61
Tableau 5.5	Utilisation des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions wallonnes	67
Tableau 5.6	Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans l'administration régionale wallonne, 2012	68

Tableaux - Deuxième partie : La fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles

Tableau 2.1	Les effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 30 juin	72
Tableau 2.2	Répartition des effectifs du MFWB par directions générales, 30 juin	73
Tableau 2.3	Répartition des effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe, 30 juin 2012	74
Tableau 3.1	Répartition des effectifs des administrations de la FWB selon la situation administrative, ventilation par entités administratives, 30 juin 2012	78
Tableau 3.2	Répartition des contractuels par type de contrat et entité administrative, juin 2012	79
Tableau 3.3	Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 30 juin 2012	79
Tableau 3.4	Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, 30 juin 2012	81
Tableau 3.5	Les fonctions de direction et d'encadrement, juin 2012	87
Tableau 4.1	Incidence du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 30 juin 2012	89
Tableau 4.2	Mobilité des effectifs de la FWB, juin 2012	89
Tableau 4.3	Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans l'administration communautaire, 2012	92

Graphiques - Première partie : la fonction publique wallonne

Graphique 2.1	Répartition (en pourcentage) des effectifs au sein du SPW, Wallonie, 30 juin 2012	17
Graphique 2.2	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP, Wallonie, juin 2012	17
Graphique 3.1	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 30 juin 2012	20
Graphique 3.2	Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et par entité administrative, 30 juin 2012	20
Graphique 3.3	Pyramide des âges des effectifs des administrations régionales, 30 juin 2012	21
Graphique 3.4	Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 30 juin 2012	22
Graphique 3.5	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, Wallonie, 2012	23
Graphique 3.6	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge dans les OIP, 30 juin 2012	24
Graphique 3.7	Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 30 juin 2012	25
Graphique 3.8	Répartition des effectifs par niveau de qualification : comparaison des administrations régionales et de la population active occupée, Wallonie, 2012	27
Graphique 3.9	Répartition des effectifs du SPW par niveau de qualification, 30 juin 2012	28
Graphique 3.10	Répartition des effectifs des OIP par niveau de qualification, 30 juin 2012	29
Graphique 3.11	Répartition des effectifs par sexe et niveau de qualification (SPW et OIP), 30 juin 2012	30
Graphique 3.12	Répartition des effectifs présentant un handicap entre entités administratives, 30 juin 2012	32
Graphique 4.1	Répartition des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 30 juin 2012	39
Graphique 4.2	Répartition des statutaires par niveau de qualification, 30 juin 2012	40
Graphique 4.3	Répartition des contractuels par niveau de qualification, 30 juin 2012	40
Graphique 4.4	Répartition des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012	43
Graphique 4.5	Répartition de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, juin 2012	50
Graphique 5.1	Répartition des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par SPW/OIP et statut 30 juin 2012	53
Graphique 5.2	Répartition des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par niveau 30 juin 2012	55
Graphique 5.3	Répartition des effectifs par sexe selon le niveau, 30 juin 2012	56

Graphique 5.4	Proportion de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 30 juin 2012	56
Graphique 5.5	Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes, Wallonie, 30 juin 2012.	57
Graphique 5.6	Les congés et absences au sein de l'administration wallonne, semaine de référence, juin 2012	62
Graphique 5.7	Les congés ou absences dans le courant de la semaine de référence, comparaison SPW et OIP, juin 2012	63
Graphique 5.8	Les congés et absences dans le courant de la semaine de référence au sein du SPW, comparaison statutaires et contractuels, juin 2012	64
Graphique 5.9	Les absences dans le courant de la semaine de référence dans les OIP, comparaison statutaires et contractuels, juin 2012	65
Graphique 5.10	Coût salarial mensuel par niveau et ancienneté (en euros), 30 juin 2012	69

Graphiques - Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles

Graphique 2.1	Répartition des effectifs du MFWB par Administrations générales, 30 juin 2012	72
Graphique 2.2	Répartition des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP (30 juin 2012) et de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2012)	75
Graphique 2.3	Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, 30 juin 2012	76
Graphique 2.4	Pyramides des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 30 juin 2012	76
Graphique 2.5	Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison hommes-femmes, 30 juin 2012	77
Graphique 3.1	Répartition des effectifs contractuels par motif d'engagement, 30 juin 2012	80
Graphique 3.2	Répartition des travailleurs par situation administrative et âge, 30 juin 2012	81
Graphique 3.3	Proportion de travailleurs contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 30 juin 2012	82
Graphique 3.4	Répartition des effectifs par niveau au sein des administrations de la FWB	83
Graphique 3.5	Répartition des effectifs statutaires par organisme et niveau, 30 juin 2012	84
Graphique 3.6	Répartition des effectifs contractuels par organisme et niveau, 30 juin 2012	84
Graphique 3.7	Répartition des effectifs par niveau et rang, comparaison MFWB et OIP, 30 juin 2012	85
Graphique 3.8	Répartition des effectifs par sexe selon le niveau au sein des administrations de la FWB, 30 juin 2012	86
Graphique 3.9	Répartition des postes de direction entre hommes et femmes, juin 2012	87
Graphique 4.1	Le travail à temps partiel en FWB : ONE et MFWB, juin 2012	88
Graphique 4.2	Utilisation des transports en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, juin 2012	91
Graphique 4.3	Coût salarial mensuel par niveau et âge (en euros), 30 juin 2012	93

Carte - Première partie : la fonction publique wallonne

Carte 5.1	Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile	66

Carte - Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles

Carte 4.1	Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile	90

LES UNITÉS DU SECTEUR PUBLIC EN RÉGION WALLONNE

La liste des unités du secteur public présentée ci-dessous est extraite du document « Les unités du secteur public », Banque Nationale de Belgique, Service Comptes Nationaux/Régionaux et Conjoncture réalisé avec la collaboration du Groupe d'Experts de la base documentaire générale, mis à jour au 30 septembre 2011.

Le périmètre des chiffres clés 2012 apparaît en rouge dans la liste ci-dessous.

S13 = Administrations publiques

S11 = Sociétés non financières

S12 = Sociétés financières

Organes législatifs

S.1312	Parlement wallon

Organes consultatifs

S.1312	Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)
S.1312	Services du Médiateur

Départements ministériels

S.1312	Service public de Wallonie (SPW)

Organismes d'intérêt public (catégorie A)

S.1312	Institut scientifique de service public (ISSEP)
S.1312	Centre régional d'aide aux Communes (CRAC)
S.1312	Institut du Patrimoine wallon (IPW)
S.1312	Fonds d'égalisation des budgets de la Région wallonne
S.1312	Fonds piscicole de Wallonie
S.1312	Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQW)
S.1312	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)
S.1312	Centre wallon de recherches agronomiques (CRA-W)
S.1312	Commissariat général au Tourisme (CGT)
S.1312	Wallonie-Bruxelles International (partim) (WBI)

Organismes d'intérêt public (catégorie B)

S.1312	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM)
S.1312	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH)
S.11001	Société wallonne de l'eau (SWDE)
S.12301	Société wallonne du Logement (SWL)
S.11001	Port autonome de Liège (PAL)

S.11001 Port autonome de Charleroi (PAC)
S.11001 Port autonome de Namur (PAN)
S.11001 Port autonome du Centre et de l'Ouest (PACO)
S.1312 Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises (IFAPME)
S.1312 Agence wallonne à l'exportation et aux Investissements étrangers (AWEX)
S.1312 Agence wallonne des télécommunications (AWT)
S.11001 Hôpital psychiatrique de Mons "Chêne aux Haies" (hors OIP)
S.11001 Hôpital psychiatrique de Tournai "Les Marronniers"

Non classés dans la loi du 16 mars 1954
S.11001 Société régionale d'investissement de Wallonie (SRIW)
S.1312 ASBL Office de promotion du tourisme Wallonie-Bruxelles (OPT)
S.1230 Fonds du Logement des familles nombreuses de Wallonie (FLFNW)
S.1312 Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation
S.1312 Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE)
S.12301 Société wallonne de crédit social (SWCS)

Entreprises régionales
S.1312 Office wallon des déchets (OWD) (intégré à la DGO3)
S.1312 Société régionale wallonne du transport (SRWT)
S.1312 Société de transport en commun du Brabant wallon TEC Brabant wallon
S.1312 Société de transport en commun de Namur-Luxembourg TEC Namur-Luxembourg
S.1312 Société de transport en commun du Hainaut TEC Hainaut
S.1312 Société de transport en commun de Charleroi TEC Charleroi
S.1312 Société de transport en commun de Liège-Verviers TEC Liège- Verviers

Services à comptabilité autonome
S.1312 Agence wallonne de l'air et du climat (AWAC) (intégré au SPW)

Autres institutions n.d.a.
S.11001 Société wallonne de financement complémentaire des infrastructures (SOFICO)
S.11001 SA Société wallonne de gestion et de participations (SOGEPA)
S.11001 Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (SPAQUE)
S.11001 SA Société publique de gestion de l'eau (SPGE)
S.11001 SA Société d'assainissement et de rénovation des sites industriels dans l'ouest du Brabant wallon
S.11001 Société wallonne des aéroports (SOWAER)
S.11001 Société wallonne de Financement et de garantie des petites et moyennes entreprises (SOWALFIN)
S.12301 Caisse d'investissement de Wallonie (CIW)
S.11001 Agence de stimulation économique (ASE)
S.11001 Agence de stimulation technologique (AST)

Filiales de la SRIW
S.11001 IMMOCITA SA

S.12301 Société wallonne de location-financement (SOFIBAIL)
S.12401 Société d'investissement agricole de Wallonie (SIAW)
S.11001 Compagnie de développement des technologies de l'information et des communications
S.11001 Centre de coordination de la SRIW
S.11001 ECOTECH FINANCE SA
S.11001 SRIW TECHNO SA
S.11001 Société wallonne de l'aéronautique et de l'espace (SOWASPACE)
S.11001 Société wallonne pour le financement des infrastructures des pôles de compétitivité (SOFIPOLE)
S.11001 Société wallonne de financement alternatif (SOWAFINAL)
S.11001 B.E. Fin (filiale spécialisée de la SRIW dans le domaine des énergies renouvelables et de la biotechnologie environnementale
S.1312 FIWAPAC (filiale spécialisée de la SRIW)
S.11001 Société d'économie sociale (SOWECSOM)

En rouge : périmètre du tableau de bord 2012

LES UNITÉS DU SECTEUR PUBLIC EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Organes législatifs
S.1312 Parlement de la Communauté française

Départements ministériels
S.1312 Ministère de la Communauté française (MFWB)

Etablissements scientifiques
S.1312 Académie royale des sciences, des lettres et des Beaux-Arts de Belgique
S.1312 Académie royale de médecine de Belgique
S.1312 Académie royale de langue et de littérature française

Organismes d'intérêt public (catégorie A)
S.1312 Fonds pour l'égalisation des budgets et pour le désendettement de la Communauté française

Organismes d'intérêt public (catégorie B)
S.1312 Office de la naissance et de l'enfance (ONE)
S.11001 Centre Hospitalier Universitaire de Liège
S.1312 Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC)
S.1312 Institut de formation en cours de carrière (IFCC)
S.1312 Fonds Ecureuil

Non classés dans la loi du 16 mars 1954

S.1312 ASBL la médiathèque de la Communauté française de Belgique
S.1312 Radiotélévision belge de la Communauté française (RTBF)
S.1312 Conseil interuniversitaire de la Communauté française (CIUF)
S.1312 Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)

Institutions universitaires (y compris leur patrimoine propre) et hautes écoles

Universités de la Communauté française

S.1312 Université de liège (ULG)
S.1312 Université de Mons-Hainaut (UMH)
S.1312 Faculté des sciences agronomiques de la CF à Gembloux

Universités libres

S.1312 Université libre de Bruxelles (ULB)
S.1312 Université catholique d Louvain (UCL)
S.1312 Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix Namur (FUNDP)
S.1312 Faculté universitaire catholique de Mons (FUCAM)
S.1312 Faculté polytechnique de Mons (FPM)
S.1312 Facultés universitaires Saint-Louis Bruxelles (FUSL)
S.1312 Faculté de Théologie protestante Bruxelles (FUTP)
S.1312 Fondation universitaire luxembourgeoise (FUL)

Académies universitaires

S.1312 Académie universitaire Wallonie-Bruxelles
S.1312 Académie universitaire Louvain
S.1312 Académie universitaire Wallonie-Europe

Hautes écoles

S.1312 Hautes écoles

Services à comptabilité autonome

S.1312 Conservatoire royal de musique de Liège
S.1312 Conservatoire royal de musique de Mons
S.1312 Conservatoire royal de musique de Bruxelles
S.1312 Centre du Cinéma et de l'audiovisuel
S.1312 Services de la Communauté à gestion séparée de l'enseignement de la CF
S.1312 Services de la Communauté à gestion séparée pour les services de promotion de la santé à l'école
S.1312 Fonds des bâtiments scolaires de l'enseignement de la Communauté
S.1312 Fonds des bâtiments scolaires de l'enseignement officiel subventionné
S.1312 Fonds de garantie des bâtiments scolaires
S.1312 Centre technique et pédagogique de l'enseignement de la Communauté française à Frameries
S.1312 Centre d'autoformation et de formation continuée à Tihange
S.1312 Agence fonds social européen

S.1312	Observatoire des politiques culturelles
S.1312	Centre des technologies agronomiques de la CF à Strée
S.1312	Centre de technologie horticole de la CF à Gembloux
S.1312	Centre d'aide à la presse écrite
S.1312	Musée royal de Mariemont
S.1312	Ecole d'administration publique
S.1312	Agence francophone pour l'éducation à la formation out au long de la vie
S.1312	Agence pour l(évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur organisé ou subventionné par la CF
S.1312	Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ)

En rouge : périmètre du tableau de bord 2012.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

APAQ-W :	Agence Wallonne Pour une Agriculture de Qualité
APE :	Aide à la Promotion de l'emploi
AWEX :	Agence Wallonne à l'Exportation
AWIPH :	Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées
AWT :	Agence Wallonne des Télécommunications
BNB :	Banque Nationale de Belgique
CCML :	Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux
CESW :	Conseil économique et social de Wallonie
CGRI :	Commissariat Général aux Relations Internationales
CGT :	Commissariat Général au Tourisme
CPAS :	Centre Public d'Action Sociale
CPE :	Contrat Première Embauche
CRAC :	Centre Régional d'Aide aux Communes
CRA-W :	Centre Wallon de Recherche Agronomique
CSA :	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CWAPE :	Commission wallonne pour l'énergie
DG :	Direction Générale
DGO :	Direction Générale Opérationnelle
DGT :	Direction Générale Transversale
ETNIC :	Entreprise publique des technologies nouvelles de l'information et de la communication de la Communauté française
ETP :	Equivalent Temps Plein
FOREM :	service public wallon de l'emploi et de la formation
FSE :	Fonds Social Européen
FFWB :	Fédération Wallonie-Bruxelles
IFAPME :	Institut Wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
IFCC :	Institut de formation en cours de carrière
IPW :	Institut du Patrimoine Wallon
ISSEP :	Institut Scientifique de Service Public
IWEPS :	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective & de la Statistique
MFWB	Ministère de la fédération Wallonie-Bruxelles
OCDE :	Organisation de Coopération & de Développement Economiques
OIP :	Organismes d'Intérêt Public
ONE :	Office de la naissance et de l'enfance
ONEM :	Office National pour l'Emploi
ONSS :	Office national de Sécurité Sociale
ONSSAPL :	Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales
PAL :	Port Autonome de Liège
PTP :	Programme de Transition Professionnelle

SEC 1995 (SEC95) :	Système Européen des Comptes nationaux et régionaux
SPAQUE :	Société publique d'aide à la qualité de l'environnement
SPF :	Service Public Fédéral
SPGE :	Société publique de gestion de l'eau
SPW :	Service Public Wallonie
SRIW :	Société Régionale d'Investissement de Wallonie
SWCS :	Société Wallonne du Crédit Social
SWDE :	Société wallonne de l'eau
SWL :	Société Wallonne de Logement
WBI :	Wallonie-Bruxelles International

NOTES

NOTES

NOTES

Wallonie

INSTITUT WALLON
DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE
ET DE LA STATISTIQUE

Route de Louvain-la-Neuve, 2
5001 BELGRADE (NAMUR)
Tél. 32 (0)81 46 84 11
Fax 32 (0)81 46 84 12
http://www.iweps.be
info@iweps.be