



Evolution du personnel des services publics fédéraux en ETP 2018-2020

Table des matières

Introduction	3
Délimitation de l'analyse	5
Les carrières fédérales : répartition	5
Les carrières fédérales : 54.000 ETP	6
Evolution des ETP dans AA et AN	7
Focus sur AA : analyse des ETP depuis 2018	8
Focus sur AN : analyse des ETP depuis 2018	9
Glossaire	10

Colophon

L'équipe Workforce Planning - SEPP est chargée de suivre l'évolution des dépenses et des crédits de personnel, d'établir et de valider la méthodologie en la matière, de fixer les enveloppes de personnel et de construire progressivement une jurisprudence sur la problématique. Elle coordonne et évalue les différents rapports de monitoring de risque et les communique pour information aux instances concernées notamment au Conseil des ministres, au collège des présidents des SPF et SPP, ainsi qu'au chef de corps des Inspecteurs des Finances.

Date de publication mai 2022

Contact SEPPinfo@bosa.fgov.be

Introduction

Ce rapport consiste en une analyse dans laquelle nous vérifions l'évolution du nombre d'employés (exprimé en ETP), aussi bien dans l'ancienne carrière (AA) que dans la nouvelle carrière (AN)¹, entre 2018 et 2020.

Quelques observations que l'on peut retirer du rapport :

- **En 2020, il y avait plus d'agents dans AA (22.760 ETP) que dans AN (17.065 ETP).**
- **Entre 2018 et 2020, 1.474 ETP se sont déplacés de AA vers AN.**
- **Entre 2018 et 2020, 4.617 (nouveaux) ETP sont entrés dans AN et 1.474 ETP sont sortis des SPF et SPP.**

Les données ont été collectées via la méthodologie SEPP du « Monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel ».

Au sein de l'administration fédérale, les membres du personnel sont répartis dans différentes carrières pécuniaires. Comme les données ont été collectées via la méthodologie SEPP, il s'agit uniquement des enveloppes classiques, à savoir les SPF et SPP et aux Corps Spéciaux, c'est-à-dire le Conseil d'Etat, l'Inspection des Finances et l'Ordre Judiciaire.

On entend par « carrière » un ensemble d'échelles de traitement potentiellement accessibles aux fonctionnaires qui en font partie. Chaque carrière réunit des échelles de traitement qui sont spécifiques à un groupe de personnes et qui ont leur propre réglementation. Les carrières existent pour elles-mêmes. Outre des mouvements de personnel qui peuvent exister au sein d'une carrière, en matière de changements d'échelles, de promotions ... Des changements entre les carrières peuvent aussi se produire (par exemple, le passage de AA vers AN via promotion).

La valeur d' « Équivalent Temps Plein » (ETP) est utilisée afin de déterminer de façon approximative la quantité d'agents présents dans chaque carrière. Un « ETP » dont la valeur est égale à 1 signifie un contrat à temps plein. Lorsque le terme « ETP » est utilisé, il fait toujours référence aux ETP « payés » tels que définis dans le glossaire de la page 10.

¹ Pour la distinction exacte entre les deux types de carrière, veuillez vous référer à Fedweb, dont les liens spécifiques se trouvent dans le glossaire à la page 10.

Pour une même personne, le nombre d'ETP enregistrés à l'instant T n'est pas nécessairement le même qu'à l'instant T+1. Par exemple : une personne peut travailler à temps plein en 2018 (5/5 ou valeur 1) et à temps partiel en 2020 (4/5 ou valeur 0.8). Les membres du personnel peuvent en effet décider de modifier leur temps de travail pour diverses raisons.

Dans l'analyse, cela a pour conséquence que le nombre d'ETP qui partent d'une carrière vers une autre ne sera pas nécessairement équivalent à la somme des ETP qui arrivent dans ces carrières, même lorsqu'il s'agit des mêmes personnes. Par exemple, 10 ETP peuvent quitter en 2018 AA pour rejoindre AN. Mais en 2020, on observera seulement 8 ETP qui arrivent en AN depuis AA. Cette différence peut s'expliquer par les modifications du temps de travail des agents.

Délimitation de l'analyse

Les carrières fédérales : répartition

En 2020, les SPF et SPP comptabilisaient 53.796 ETP répartis en 24 [carrières](#). Voir tableau 1 et Graphique 1.

Tableau 1 : 2020 - Nombre d'ETP par carrière

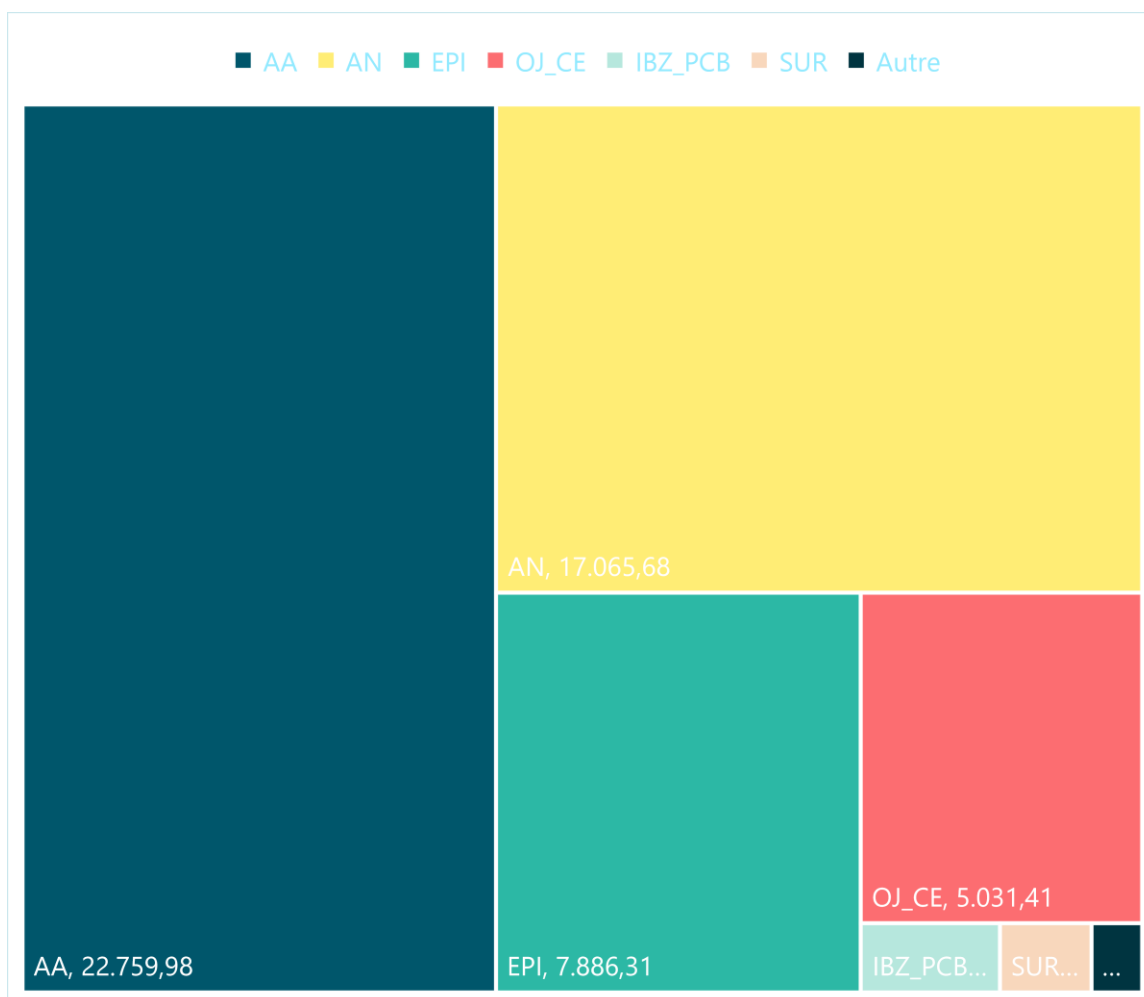
Carrière	Description	ETP 2020	%
AA	Ancienne carrière	22.760	42,31%
AN	Nouvelle carrière	17.066	31,72%
EPI	Car. Etablissements pénitentiaires	7.886	14,66%
OJ_CE	Car. Ordre Judiciaire et Conseil d'État	5.031	9,35%
IBZ	Car. Intérieur	520	0,97%
SUR	Car. Sûreté de l'Etat	343	0,64%
Autres		189	0,35%
TOTAL		53.796	100,00%

Les carrières fédérales : 54.000 ETP

Le Graphique 1 donne une vue globale de la répartition des carrières. Les carrières les mieux représentées sont les anciennes carrières (AA) et les nouvelles carrières (AN). En 2020, elles représentent à elles seules presque 75% du nombre total d'ETP.

- AA, créée en 2003-2004, est l'ancienne carrière administrative qui concerne les membres du personnel en service au 31/12/2013 et qui n'ont pas été promus depuis. AA n'est plus utilisée lors du recrutement de nouveaux agents.
- AN, créée en 2014 (AR du 25/10/2013), est l'équivalent « moderne » de AA qui est utilisée pour accueillir les nouveaux agents.

Graphique 1 : 2020 - Nombre d'ETP



Evolution des ETP dans AA et AN

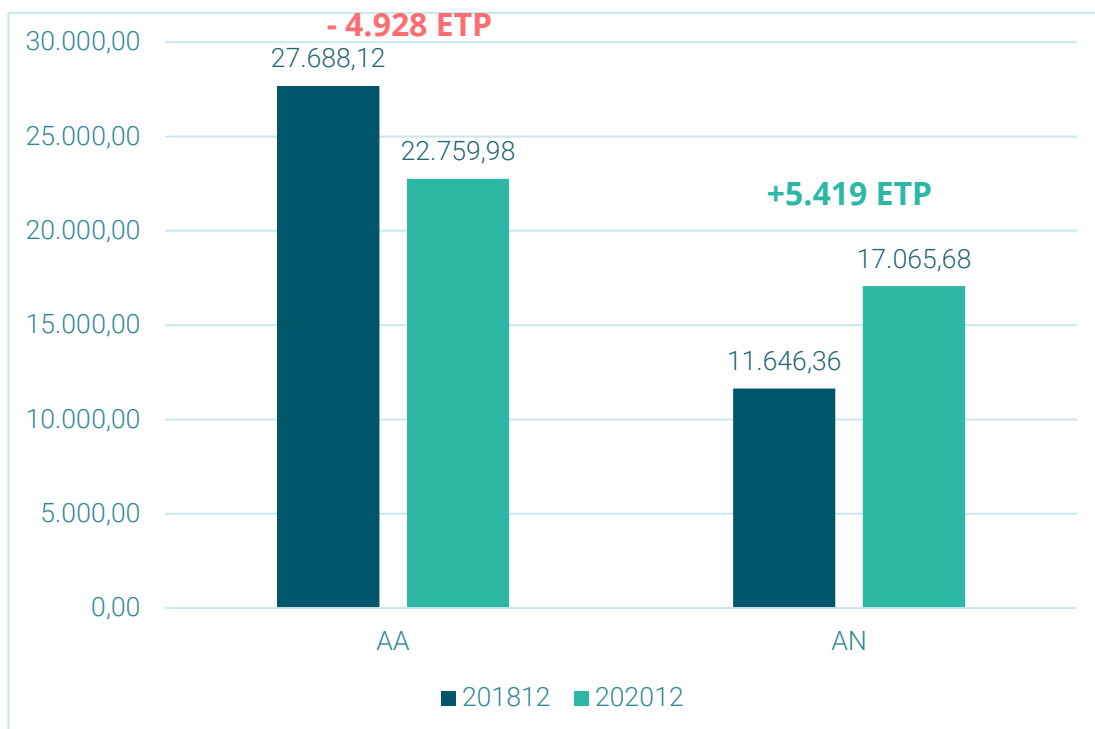
Comme il n'y a plus de nouveaux recrutements en AA, on peut s'attendre à ce que le nombre de collaborateurs diminue au fil du temps dans cette carrière et à ce qu'il augmente en AN.

Pour approfondir cette hypothèse, nous étudions plus en détail uniquement les données de ces deux carrières.

Le Graphique 2 montre l'évolution nette du nombre d'ETP dans AA et AN, en 2018 et 2020.

Avec une perte de 4.928 ETP, AA diminue de 17,8% tandis que AN augmente de 46,53% avec 5.419 ETP supplémentaires.

Graphique 2 : Nombre d'ETP pour AA et AN en décembre 2018 et décembre 2020



Focus sur AA : analyse des ETP depuis 2018

Le Table 2 reprend la nature des mouvements qui ont eu lieu au sein de AA entre 2018 et 2020. Parmi les 27.688 ETP présents en 2018, 22.177 ETP sont restés dans la même carrière, 1.791 ETP ont changé de carrière et 3.720 ETP ont quitté les SPF et SPP.

Table 2 : AA - Départs entre 2018 et 2020 - sur base des ETP 2018

	ETP
Inchangé - reste en AA	22.177
Changement de carrière	1.791
Ont quitté les SPF & SPP	3.720
TOTAL	27.688

Sur les 1.791 changements de carrière, 1.474 ETP se sont opérés vers AN : 575 ETP par accession (A), 587 ETP par changement d'échelle (E), 30 ETP en conservant une échelle identique (N) et 282 ETP via promotion (P). 317 autres ETP sont partis de AA vers d'autres carrières au sein des SPF et SPP.

Tableau 3 : Nature des changements de carrière depuis AA vers AN entre 2018 et 2020 - sur base des ETP 2018

	A	E	N	P	ETP
Changement de carrière	575	587	30	282	1.791
AN	575	587	30	282	1.474
Autres carrières					317

Focus sur AN : analyse des ETP depuis 2018

Le Tableau 4 reprend les évolutions qui ont eu lieu au sein de AN entre 2018 et 2020 et clarifie d'où proviennent les 17.066 ETP observés en 2020. Parmi les 11.646 ETP en 2018 (voir aussi Graphique 2), 10.075 ETP sont restés dans AN. Entre 2018 et 2020, 4.617 nouveaux ETP sont entrés en fonction au sein des SPF et SPP, tandis que 2.373 ETP ont fait leur apparition en AN en provenance d'autres carrières.

Tableau 4 : Nombre d'ETP arrivés vers AN entre 2018 et 2020 - sur base des ETP de 2020

	ETP
Inchangé - reste en AN	10.075
Entrée dans l'administration	4.617
Changement de carrière	2.373
TOTAL	17.066

Des mouvements de sortie ont également eu lieu au sein de AN. Entre 2018 et 2020, 1.695 ETP ont quitté cette carrière. Parmi ceux-ci, 222 ETP se sont dirigés vers une autre carrière et 1.474 ETP ont quitté les SPF ou SPP.

Tableau 5 : AN – Départs de AN entre 2018 et 2020 - sur base des ETP de 2018

	ETP
Changement de carrière	222
Ont quitté les SPF & SPP	1.474
TOTAL	1.695

Glossaire

- **SEPP**

A l'origine, acronyme de « Support électronique au plan de personnel ». Au fil du temps, SEPP a évolué vers une plateforme technique et méthodologique qualitative pour produire le monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel des SPF et SPP.
- **[Monitoring de risque sur dépassements des enveloppes personnel](#)**

Le rapport de monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel est produit deux fois par an par l'équipe Workforce planning du SPF BOSA, pour chaque entité concernée. A cette fin, les données salariales de mai et de décembre de la DG PersoPoint et les enveloppes de personnel (budget initial, contrôle budgétaire) sont exploitées. Le résultat est communiqué au Conseil des ministres lors de l'élaboration du budget.
- **Délimitation du rapport**

Le rapport s'intéresse aux enveloppes classiques, à savoir les SPF et SPP et aux Corps Spéciaux, c'est-à-dire le Conseil d'Etat, l'Inspection des Finances et l'Ordre Judiciaire. Ces deux groupes d'entités font parties des entités fédérales du Groupe 1 telles que définies par la [circulaire n° 690](#) du 29/01/2021.
- **ETP**

Ce rapport utilise le terme Equivalent Temps Plein (ETP) pour désigner un nombre d'ETP payés. Le nombre de collaborateurs d'une organisation peut être exprimé en « personnes physiques » (PP). Cependant, certaines de ces personnes ne sont pas rémunérées à temps plein. L'effectif est donc exprimé en ETP payés. L'ETP payé s'obtient en tenant compte du régime de travail effectivement liquidé par PP : si quelqu'un travaille à 4/5 temps, il est compté pour 0,8 ETP dans le nombre total d'ETP.
- **Calcul des ETP payés et de leur évolution selon la méthodologie SEPP ([Circ. n° 670](#))**

L'ETP du contrat est égal à son régime de travail payé lorsque pour ce contrat un traitement normal a été liquidé pendant le mois concerné. Il a une valeur > 0 et ≤ 1 . Le traitement normal correspond au paiement normal dans la sous-rubrique 'bruto barémique' du modèle salarial. Le nombre d'ETP par mois par entité correspond à la somme des ETP observés des contrats à charge de l'enveloppe de personnel de l'entité au mois concerné. L'évolution des ETP de l'entité sur une période de référence est obtenue en calculant le delta, en chiffres absolus et en pourcentages, entre le nombre d'ETP observés à la fin et au début de la période de référence pour les contrats à charge de l'enveloppe de l'entité.
- **Distinction entre AA et AN**

Vous trouverez de plus amples informations concernant les différents aspects entre l'ancienne carrière (AA) et la nouvelle carrière (AN), pour le [niveau A](#), [niveau B](#), [niveau C](#) et [niveau D](#), sur Fedweb.