Comparaison des marchés 2018

Rémunération des membres du personnel fédéral

Septembre 2019

Thomas Drybooms

Équipe Préparation de la politique RH

Federale overheidsdienst
Beleid en Ondersteuning
Service public fédéral
Stratégie et Appui

TABLE DES MATIÈRES

1. Récapitulation exécutive 3

Comparaison avec le secteur privé 3

Comparaison avec le secteur public 4

2. Comparaison par rapport au secteur privé 5

2.1 Méthodologie 5

2.2 Résultats 7

Comparaison générale sur la base du poids de la fonction et de l'âge 7

Résultats par niveau – A 8

Résultats par niveau – B 14

Résultats par niveau – C 19

Résultats par niveau – D 21

Rémunération variable 23

Avantages extralégaux 25

3. Comparaison par rapport au secteur public 26

3.1 Méthodologie 26

3.2 Résultats par niveau 28

Niveau A – grades de recrutement 28

Niveau A – grades de promotion 32

Niveau B 37

Niveau C 42

Niveau D 45

4. La rémunération fédérale abordée sous certains thèmes 49

4.1 Ancienneté 49

4.2 Tension salariale 52

4.3 Relation avec le salaire minimum 53

1. Récapitulation exécutive

Cette étude vise à cartographier la conformité au marché de l'administration fédérale par rapport aux secteurs privé et public en termes de rémunération. Le dernier chapitre approfondit certains thèmes spécifiques, tels que l'ancienneté, la tension salariale et la relation avec le salaire minimum.

Comparaison avec le secteur privé

La comparaison des salaires fédéraux avec le secteur privé se base sur les données salariales réelles de plus de 37 000 membres du personnel fédéral. En fonction du grade ou de la classe à laquelle ils appartiennent, les salaires de ces membres du personnel sont comparés à ceux du secteur privé sur la base du poids de la fonction. Ainsi, seules les fonctions ayant une complexité et des responsabilités similaires sont comparées entre elles.

Dans la plupart des cas, l'administration fédérale offre un **salaire de base** conforme au marché (c'est-à-dire compris entre 95 % et 105 % de la médiane du marché), voire supérieur de plus de 5 % à la médiane du marché. Le positionnement en termes de salaire de base est plus élevé pour le niveau A que pour le niveau B. Le positionnement est inférieur pour le niveau C, et surtout pour le niveau D. Le positionnement des statutaires est également plus élevé que celui des contractuels, car les membres du personnel contractuel ont une carrière moins avantageuse que leurs collègues statutaires.

Toutefois, outre le salaire de base, d'**autres formes de rémunération** sont présentes sur le marché, auxquelles les membres du personnel fédéral n'ont pas accès, comme le salaire variable, la voiture de société, les titres-repas et les indemnités forfaitaires. Plus le poids de la fonction est élevé, plus la présence et la valeur de ces avantages sur le marché sont importantes. Lorsque ces éléments salariaux sont également pris en compte dans la comparaison, le positionnement global baisse à environ 90 % de la médiane du marché pour les niveaux A et B. Le positionnement pour les niveaux C et D est légèrement inférieur, mais cela peut s'expliquer en partie par le positionnement plus faible des contractuels de ces niveaux.

Cette approche globale appelle évidemment quelques nuances. Sur le plan individuel, le positionnement des fonctionnaires fédéraux peut en effet présenter de fortes différences. Comme nous l'avons précisé, le statut joue ici un rôle mais, à titre d'exemple, une personne qui commence à travailler à un jeune âge au sein de l'administration fédérale et qui connaît une évolution de carrière idéale aura également un meilleur positionnement. Par ailleurs, le positionnement élevé pour le salaire de base ne signifie pas nécessairement que l'administration fédérale peut offrir aux travailleurs expérimentés du secteur privé un salaire supérieur à celui du marché. Une personne externe engagée avec 10 ans d'expérience pourra peut-être faire valider son expérience, mais elle aboutira dans la première échelle de traitement du grade ou de la classe fédéral(e), alors qu'une personne ayant une expérience dans l'administration fédérale se trouvera probablement déjà dans la troisième échelle de traitement et aura un salaire supérieur.

Encore une dernière nuance : les conclusions ci-dessus ne concernent que les éléments de rémunération qui peuvent être exprimés en termes monétaires. La rémunération totale est cependant plus large. Le contenu et la pertinence sociale de la fonction, la sécurité de l'emploi, la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale et de nombreux autres facteurs peuvent accroître l'attrait de l'administration en tant qu'employeur ou la motivation des membres du personnel fédéral.

Comparaison avec le secteur public

La principale conclusion de la comparaison avec le secteur public (Région de Bruxelles-Capitale, Autorité flamande, Communauté française et Région wallonne) est que l'administration fédérale, dans les grades de recrutement généraux, octroie généralement un salaire de base supérieur par rapport aux autres autorités.

Cependant, les autres autorités ont souvent au niveau A des carrières pour des diplômes spécifiques qui sont plus avantageuses que les grades de recrutement fédéraux. Aux niveaux B, C et D, les autres autorités connaissent en outre des possibilités de promotion qui dépassent les carrières fédérales.

Au **niveau A**, non seulement les grades de recrutement fédéraux pour les diplômes universitaires généraux (A1 et A2), mais aussi les premières possibilités de promotion (comparables à une promotion à la classe A2) et les possibilités de promotion ultérieures (comparable à A3 et éventuellement A4), offrent un salaire de base généralement plus avantageux que celui des autres autorités. Au niveau A, l'administration fédérale ne fait pas de distinction sur la base du diplôme, mais travaille avec la classification des fonctions. Au sein des autres autorités, des carrières distinctes, généralement plus avantageuses (à la fois lors du recrutement et après la promotion), s'appliquent toutefois souvent aux diplômes spécifiques, tels que ceux de médecin et d'ingénieur. Celles-ci sont financièrement plus attractives que les carrières fédérales.

Aux **niveaux B, C et D**, le salaire de base des carrières fédérales est compétitif par rapport à celui des grades de recrutement des autres autorités. La carrière d'expert ICT est même plus avantageuse. Cependant, chacune des autorités considérées prévoit, au sein des niveaux, des possibilités de promotion vers des fonctions plus lourdes et financièrement plus avantageuses. Il n'y a pas d'équivalent fédéral à cela.

Conclusion générale sur la base des résultats de l'étude

Quels sont les atouts ?

- Les statutaires qui connaissent une évolution de carrière normale reçoivent un salaire de base au moins conforme au marché, et qui est même supérieur à la médiane du marché au niveau A. Au niveau A, le salaire de base plus élevé peut être considéré comme une compensation de l'octroi d'avantages dans le secteur privé que l'administration fédérale n'offre pas (salaire variable, voitures de société et titres-repas).
- Nos carrières générales sont équivalentes ou plus avantageuses que les carrières générales des autres autorités en Belgique.

Quels sont les points sensibles possibles ?

- Les contractuels ont un positionnement inférieur, car ils n'ont pas la même carrière que les statutaires ; ils n'ont par exemple droit qu'à la troisième échelle de traitement, alors que les statutaires peuvent généralement évoluer jusqu'à la cinquième échelle de traitement.
- Le paquet de rémunération global est plus attractif dans le secteur privé, surtout en raison de l'octroi d'une voiture de société, d'une rémunération variable et de titres-repas à une partie significative des travailleurs.
- Lorsque l'administration fédérale souhaite recruter des profils expérimentés en externe, ceux-ci aboutissent dans la première échelle de traitement de leur grade ou de leur classe, alors qu'une personne ayant une expérience dans l'administration fédérale se trouvera probablement déjà

dans une échelle de traitement supérieure et aura un salaire plus élevé. Cela diminue l'attrait de la carrière fédérale pour ces profils expérimentés et crée une injustice interne.

2. Comparaison par rapport au secteur privé

2.1 Méthodologie

Date de référence	**Situation au 1er février 2018**
Données du marché	Étude salariale Hudson 2018, qui contient **189 751 observations individuelles provenant de 755 entreprises** et couvrant 212 fonctions.
Données de l'administration fédérale	37 443 observations individuelles de membres du personnel statutaire et contractuel avec une échelle de traitement standard dans un grade ou une classe commun(e) et travaillant dans un SPF ou un SPP. Cela concerne aussi bien le personnel des nouvelles que des anciennes échelles de traitement. Pour plus d'infos sur les carrières fédérales : Echelles de traitement | BOSA (belgium.be)
Choix du marché	Marché total en Belgique[1].
Méthode de comparaison	La comparaison est effectuée sur la base du **poids de la fonction**. À partir d'une méthode de pondération spécifique (Compas 5+1 de Hudson), une sélection des fonctions est effectuée dans un certain périmètre (zone de pondération, basée sur les niveaux et les classes fédéraux), afin de ne comparer que les fonctions ayant une complexité et des responsabilités similaires. Pour chaque grade ou classe, les **médianes** des travailleurs fédéraux sont comparées par âge avec les médianes du marché total. Dans un certain nombre de cas, le marché total est aussi subdivisé selon le domaine de fonction (par exemple, le grade d'expert ICT est comparé aux fonctions ICT ayant un poids comparable).

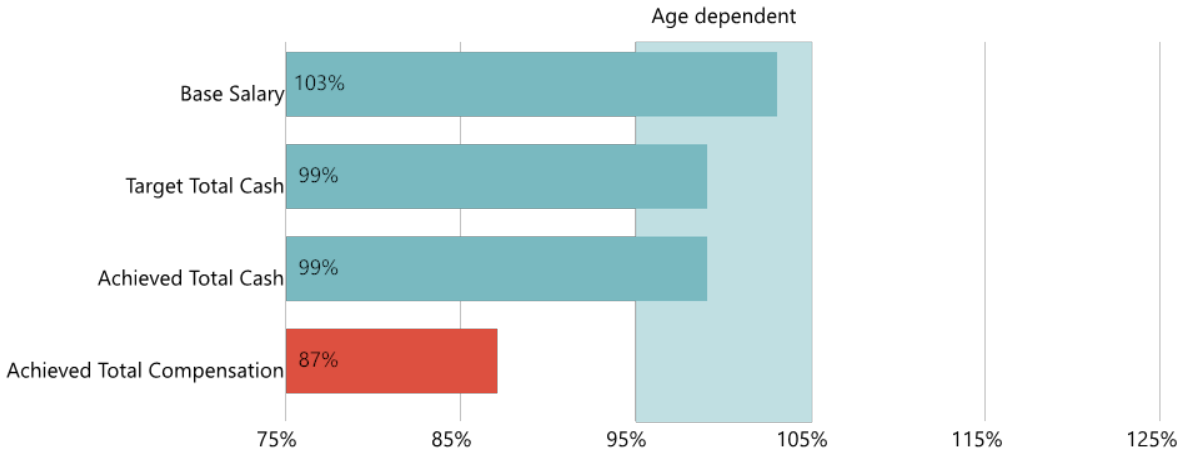
[1] En raison d'une surreprésentation du secteur « Retail » et de la distorsion des résultats qui en résulte dans certains échantillons, les observations de ce secteur n'ont pas été prises en compte.

Éléments de rémunération	La comparaison est effectuée sur la base des montants annuels bruts indexés. Le **salaire de base** est le point de départ de la comparaison. Les éventuelles bonifications ou primes de développement des compétences sont prises en compte dans le salaire de base des fonctionnaires fédéraux pour autant qu'ils y aient droit. C'est le cas également des autres allocations fixes (non liées aux performances). En outre, la comparaison tient également compte de la situation du marché en ce qui concerne le « **Total Cash** » (salaire de base + salaire variable visé ou perçu) et la « **Total Compensation** » (rémunération totale : somme totale du salaire de base, du salaire variable, de la valorisation de la voiture de société exprimée en salaire brut, des titres-repas et des indemnités forfaitaires). La comparaison est effectuée sur la base de l'**âge** et non de l'ancienneté, puisque, dans le secteur privé, l'ancienneté n'est pas un principe déterminant pour l'évolution de la carrière.
Présentation des résultats	**Positionnement médian global** au niveau du salaire de base, du Total Cash et de la Total Compensation (rémunération totale), en tenant compte de l'âge. **Ventilation** des positionnements individuels par rapport aux médianes du marché, en tenant compte de l'âge.

2.2 Résultats

Comparaison générale sur la base du poids de la fonction et de l'âge

Le graphique ci-dessous présente, pour tous les éléments de rémunération, la médiane de tous les positionnements individuels des membres du personnel fédéral par rapport à la médiane du marché en tenant compte de l'âge et du poids de la fonction. Les échantillons couvrent tous les domaines de fonction.



On parle de rémunération conforme au marché lorsque le rapport se situe entre 95 % et 105 %. En laissant provisoirement de côté les différences éventuelles selon le grade ou la classe, on peut observer que l'administration fédérale offre en général un salaire de base conforme au marché. Globalement, les membres du personnel fédéral se positionnent à 103 % de la médiane du marché pour le salaire de base. Lorsque le salaire variable est également pris en compte dans les données du marché, la rémunération fédérale est toujours conforme au marché, avec un positionnement médian de 99 % (pour le Total Cash perçu). Cependant, lorsque l'on prend aussi en compte les avantages extralégaux tels que la voiture de société, les titres-repas et les indemnités forfaitaires, le positionnement en termes de Total Compensation (rémunération totale) baisse à 87 % de la médiane du marché. Cette diminution peut s'expliquer essentiellement par le nombre élevé de bénéficiaires d'une voiture de société sur le marché. Sur les 126 254 observations comparées, 33 % disposent d'une voiture de société.

Les pourcentages ci-dessus donnent un résumé général du positionnement, mais ne montrent pas la ventilation des résultats. Le tableau ci-dessous présente la ventilation des positionnements individuels par rapport aux médianes du marché en tenant compte de l'âge.

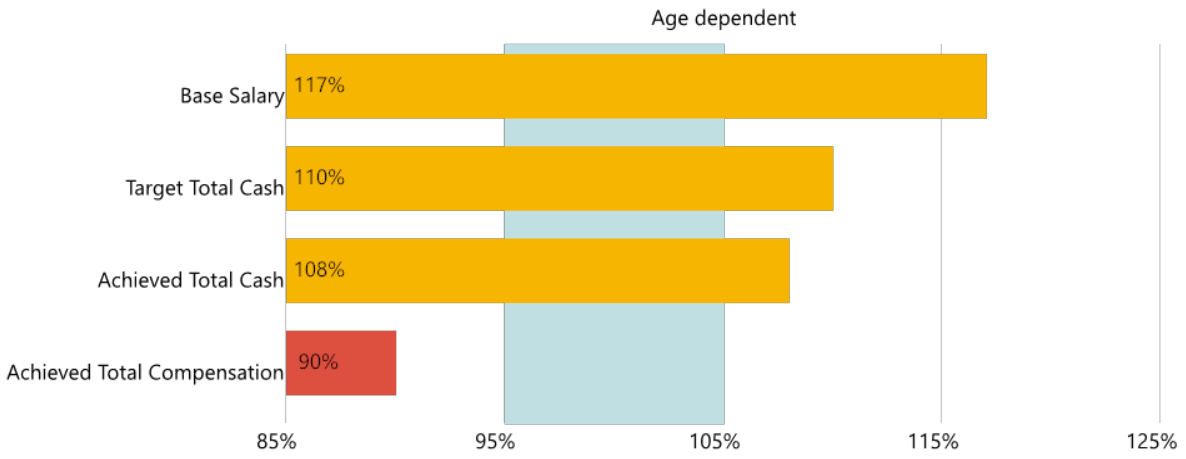
Component	Age dependent						
	< 75 %	75 %-84 %	85 %-94 %	**95 %-105 %**	106 %-115 %	116 %-125 %	> 125 %
Base Salary	782	3 591	7 516	**8 413**	7 052	6 193	3 873
Target Total Cash	1 244	5 146	8 329	**9 521**	7 549	4 500	1 131
Achieved Total Cash	1 119	4 811	8 925	**10 370**	7 725	3 754	716
Achieved Total Compensation	4 723	10 532	12 071	**8 286**	1 716	74	18

On peut en déduire qu'au niveau individuel, il existe déjà de grandes différences en termes de positionnement. Les chapitres suivants analysent s'il existe des différences en termes de positionnement entre les différents niveaux, classes ou grades.

Résultats par niveau – A

Généralités

Le graphique ci-dessous présente, pour tous les éléments de rémunération, la médiane de tous les positionnements individuels des membres du personnel fédéral – de niveau A – par rapport à la médiane du marché en tenant compte de l'âge et du poids de la fonction. Les échantillons couvrent tous les domaines de fonction.



En termes de salaire de base et d'argent total perçu (Achieved Total Cash), les membres du personnel fédéral de niveau A se positionnent clairement au-dessus de la médiane du marché, respectivement de 17 % et 8 %. Le positionnement en termes de rémunération totale (Total Compensation) est toutefois inférieur de 10 % à la médiane du marché. La raison en est que l'administration fédérale n'offre pas de voitures de société, alors que dans l'échantillon du niveau A, 49 % des observations du secteur privé ont une voiture de société, ce qui augmente fortement la médiane du marché pour la rémunération totale.

Le tableau ci-dessous montre la ventilation en termes de positionnement.

Component	Age dependent						
	< 75 %	75 %-84 %	85 %-94 %	**95 %-105 %**	106 %-115 %	116 %-125 %	> 125 %
Base Salary	29	113	548	**1 677**	3 328	4 027	3 135
Target Total Cash	59	259	1 033	**3 105**	4 235	3 193	973
Achieved Total Cash	83	385	1 199	**3 477**	4 431	2 657	625
Achieved Total Compensation	729	2 837	5 344	**3 538**	385	17	7

Par classe et statut

Le tableau ci-dessous montre que toutes les classes du niveau A reçoivent un salaire de base supérieur au marché. Le positionnement baisse toutefois systématiquement d'environ 10 points de pourcentage lorsque l'on inclut également le salaire variable perçu. Si l'on tient également compte des voitures de société, des indemnités forfaitaires et des titres-repas, le positionnement de chaque classe tombe sous la médiane du marché. Le positionnement pour la rémunération totale fluctue entre 83 % (contractuels en A2) et 92 % (statutaires en A4).

	Base Salary	Target Total Cash	Achieved Total Cash	Achieved Total Compensation
A5 statutaire	119 %	110 %	107 %	84 %
A4 statutaire	125 %	116 %	113 %	92 %
A4 contractuel	121 %	113 %	110 %	89 %
A3 statutaire	121 %	113 %	111 %	91 %
A3 contractuel	109 %	102 %	101 %	83 %
A2 statutaire	118 %	112 %	110 %	92 %
A2 contractuel	106 %	101 %	99 %	83 %
A1 statutaire	114 %	107 %	105 %	89 %
A1 contractuel	110 %	103 %	102 %	84 %

Par domaine de fonction

Les comparaisons ci-dessus ne tiennent pas compte des éventuelles différences de rémunération sur le marché entre certains domaines de fonction, même si le poids de la fonction est similaire. Pour le niveau A, une comparaison supplémentaire est effectuée pour trois domaines de fonction ou fonctions : ICT, Engineering et médecin du travail.

FONCTIONS ICT

Lorsque les membres du personnel fédéral de niveau A sont comparés avec des fonctions de poids similaire, mais uniquement dans le domaine de fonction ICT, on constate que leur positionnement médian est inférieur au positionnement toutes fonctions confondues. Néanmoins, le salaire de base octroyé aux membres du personnel fédéral reste conforme au marché, voire supérieur à la médiane du marché pour les fonctions ICT. En termes de Total Cash, l'administration fédérale paie également un salaire conforme au marché. On constate toutefois une forte baisse du positionnement au niveau de la rémunération totale (Total Compensation). Celle-ci peut s'expliquer presque entièrement par le nombre élevé de bénéficiaires d'une voiture de société dans les fonctions ICT. Lorsque la valeur de la voiture de société est convertie en salaire brut, la rémunération totale est supérieure à celle des membres du personnel fédéral. Le positionnement oscille alors encore entre 75 % (pour les contractuels en A1) et 87 % (pour les contractuels en A3).

POSITIONNEMENT – A1 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS ICT**
BASE SALARY	114 %	**107 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	105 %	**101 %**
TOTAL COMPENSATION	89 %	**79 %**

POSITIONNEMENT – A1 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS ICT**
BASE SALARY	110 %	**104 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	102 %	**99 %**

TOTAL COMPENSATION	84 %	75 %

POSITIONNEMENT – A2 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS ICT
BASE SALARY	118 %	112 %
ACHIEVED TOTAL CASH	110 %	104 %
TOTAL COMPENSATION	92 %	86 %

POSITIONNEMENT – A2 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS ICT
BASE SALARY	106 %	102 %
ACHIEVED TOTAL CASH	99 %	96 %
TOTAL COMPENSATION	83 %	78 %

POSITIONNEMENT – A3 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS ICT
BASE SALARY	121 %	119 %
ACHIEVED TOTAL CASH	111 %	109 %
TOTAL COMPENSATION	91 %	87 %

POSITIONNEMENT – A3 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS ICT
BASE SALARY	109 %	108 %
ACHIEVED TOTAL CASH	101 %	100 %
TOTAL COMPENSATION	83 %	79 %

FONCTIONS D'INGÉNIEUR

Ci-dessous, les membres du personnel fédéral de niveau A sont comparés avec des fonctions de poids similaire, mais uniquement dans le domaine de fonction Engineering. Il s'agit donc exclusivement de fonctions du domaine Engineering, ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles sont exercées par des personnes titulaires d'un diplôme d'ingénieur. Ici encore, l'administration fédérale verse aux membres du personnel de chaque classe un salaire de base qui est globalement supérieur à celui du marché. La baisse se situe ici aussi au niveau de la rémunération totale (Total Compensation), mais est moins

prononcée que pour les fonctions ICT. Si le positionnement des statutaires passe sous la médiane du marché, il reste néanmoins conforme au marché. Pour les contractuels, le positionnement en termes de rémunération totale est inférieur d'un peu plus de 10 % à la médiane du marché.

POSITIONNEMENT – A1 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS D'INGÉNIEUR**
BASE SALARY	114 %	**112 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	105 %	**109 %**
TOTAL COMPENSATION	89 %	**95 %**

POSITIONNEMENT – A1 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS D'INGÉNIEUR**
BASE SALARY	110 %	**108 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	102 %	**105 %**
TOTAL COMPENSATION	84 %	**87 %**

POSITIONNEMENT – A2 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS D'INGÉNIEUR**
BASE SALARY	118 %	**117 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	110 %	**114 %**
TOTAL COMPENSATION	92 %	**98 %**

POSITIONNEMENT – A2 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS D'INGÉNIEUR**
BASE SALARY	106 %	**106 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	99 %	**103 %**
TOTAL COMPENSATION	83 %	**89 %**

POSITIONNEMENT – A3 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS D'INGÉNIEUR**

BASE SALARY	121 %	121 %
ACHIEVED TOTAL CASH	111 %	117 %
TOTAL COMPENSATION	91 %	95 %

POSITIONNEMENT – A3 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS D'INGÉNIEUR
BASE SALARY	109 %	109 %
ACHIEVED TOTAL CASH	101 %	106 %
TOTAL COMPENSATION	83 %	87 %

MÉDECIN DU TRAVAIL

Lorsque les membres du personnel fédéral de niveau A sont comparés avec des fonctions de poids similaire, mais uniquement avec la fonction de médecin du travail, on constate que leur positionnement médian en termes de salaire de base n'est plus supérieur à la médiane du marché. Toutefois, en raison de l'insuffisance des données d'échantillon disponibles sur le marché pour les fonctions de médecin comparables à la classe fédérale A2, seuls les résultats pour A3 et A4 sont présentés. Dans la classe A3, le salaire de base est inférieur de 6 % à la médiane du marché pour les statutaires et de 15 % pour les contractuels. En termes de rémunération totale, le positionnement baisse à 77 % pour les statutaires et 68 % pour les contractuels.

Pour les statutaires et contractuels en A4, le positionnement en termes de salaire de base s'élève respectivement à 98 et 97 %. Pour la rémunération totale, le positionnement est de 80 % pour les statutaires et 77 % pour les contractuels. À noter toutefois que seul un nombre limité de membres du personnel de classe A4 sont contractuels.

POSITIONNEMENT – A3 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS MÉDECIN DU TRAVAIL
BASE SALARY	121 %	94 %
ACHIEVED TOTAL CASH	111 %	93 %
TOTAL COMPENSATION	91 %	77 %

POSITIONNEMENT – A3 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS MÉDECIN DU TRAVAIL
BASE SALARY	109 %	85 %

ACHIEVED TOTAL CASH	101 %	**84 %**
TOTAL COMPENSATION	83 %	**68 %**

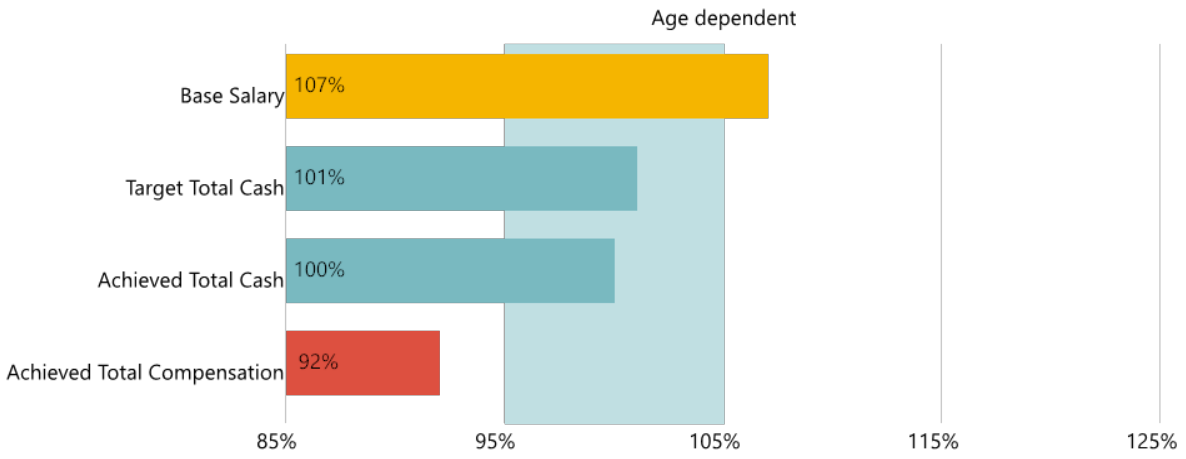
POSITIONNEMENT – A4 STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS MÉDECIN DU TRAVAIL**
BASE SALARY	125 %	**98 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	113 %	**97 %**
TOTAL COMPENSATION	92 %	**80 %**

POSITIONNEMENT – A4 CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS MÉDECIN DU TRAVAIL**
BASE SALARY	121 %	**97 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	110 %	**95 %**
TOTAL COMPENSATION	89 %	**77 %**

Résultats par niveau – B

Généralités

Le graphique ci-dessous présente, pour tous les éléments de rémunération, la médiane de tous les positionnements individuels des membres du personnel fédéral – de niveau B – par rapport à la médiane du marché en tenant compte de l'âge et du poids de la fonction. Les échantillons couvrent tous les domaines de fonction.



Le graphique ci-dessus montre que les membres du personnel fédéral de niveau B sont payés, au niveau médian, 7 % au-dessus de la médiane du marché en termes de salaire de base. Cependant, le positionnement est ici très fortement influencé par les 2 005 experts fiscaux qui sont payés dans l'échelle de traitement la plus élevée (et la plus avantageuse) de leur grade (BF4). Si l'on exclut les membres du personnel avec une échelle de traitement BF4, le positionnement de tous les autres niveaux B baisse à **102 % pour le salaire de base, 96 % pour le Total Cash perçu** (Achieved Total Cash) **et 87 % pour la rémunération totale** (Total Compensation). Le tableau ci-dessous montre également un écart important en termes de positionnement, avec aussi bien des membres du personnel payés au-dessus de la médiane du marché que des membres du personnel payés en dessous.

Component	Age dependent						
	< 75 %	75 %-84 %	85 %-94 %	**95 %-105 %**	106 %-115 %	116 %-125 %	> 125 %
Base Salary	161	520	1 684	**2 274**	2 455	1 950	713
Target Total Cash	303	973	2 104	**2 567**	2 501	1 165	144
Achieved Total Cash	351	1 109	2 169	**2 758**	2 382	916	72
Achieved Total Compensation	1 023	2 304	2 251	**2 988**	1 138	45	8

Par grade et statut

Le tableau ci-dessous montre le positionnement médian pour les grades distincts (toujours par rapport au marché total, tous domaines de fonction confondus). Les statutaires et contractuels de niveau B sont les membres du personnel dans les nouvelles échelles de traitement, où plus aucune distinction ne peut

être opérée, sur la base des données, entre les différents grades, respectivement d'expert administratif, financier, technique et en partie aussi fiscal.

Pour les membres du personnel dans les anciennes échelles de traitement, une première observation est le positionnement inférieur des contractuels par rapport aux statutaires. Le positionnement supérieur des experts ICT peut s'expliquer par le fait qu'ils ont une échelle de traitement plus avantageuse que les experts administratifs, techniques et financiers.

	Base Salary	Target Total Cash	Achieved Total Cash	Achieved Total Compensation
B statutaire	95 %	91 %	90 %	81 %
B contractuel	94 %	90 %	90 %	80 %
BA statutaire	102 %	97 %	95 %	87 %
BA contractuel	93 %	88 %	87 %	79 %
BF4 statutaire	121 %	115 %	113 %	105 %
BF statutaire	107 %	102 %	100 %	92 %
BF contractuel	90 %	86 %	85 %	77 %
BT statutaire	106 %	100 %	99 %	91 %
BT contractuel	92 %	88 %	86 %	79 %
BI statutaire	113 %	107 %	106 %	97 %
BI contractuel	90 %	86 %	84 %	77 %

Par domaine de fonction

Des différences de rémunération existent également entre certains domaines de fonction qui n'ont pas été suffisamment mises en lumière ci-dessus. En effet, pour certaines fonctions spécifiques, la rémunération du marché est plus élevée ou l'on recourt davantage à la rémunération variable ou aux avantages extralégaux. Nous examinons ci-après si le positionnement est différent lorsque l'on compare uniquement avec les fonctions ICT, financières ou techniques.

FONCTIONS ICT

Lorsque les membres du personnel fédéral de niveau B du grade d'expert ICT (BI statutaire et contractuel) sont comparés avec des fonctions de poids similaire, mais uniquement dans le domaine de fonction ICT, on constate que leur positionnement médian baisse fortement, ce qui donne donc une image très différente de celle que l'on obtient en comparant uniquement sur la base du poids de la fonction (indépendamment du domaine de fonction). Cela s'explique par le fait que les salaires de base versés dans le domaine de fonction ICT sont plus élevés que dans les autres domaines de fonction du marché et, surtout, par l'octroi plus fréquent d'avantages extralégaux (voitures de société). Si les experts ICT statutaires sont comparés avec tous les domaines de fonction, ils sont même payés conformément au marché en termes de rémunération totale (97 %). Si l'on ne compare qu'avec les fonctions ICT, le positionnement médian baisse de 14 points de pourcentage pour atteindre 83 %.

POSITIONNEMENT – BI STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS ICT
BASE SALARY	113 %	106 %
ACHIEVED TOTAL CASH	106 %	99 %
TOTAL COMPENSATION	97 %	83 %

POSITIONNEMENT – BI CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS ICT
BASE SALARY	90 %	84 %
ACHIEVED TOTAL CASH	84 %	79 %
TOTAL COMPENSATION	77 %	66 %

FONCTIONS FINANCIÈRES

Lorsque les membres du personnel fédéral des grades d'expert financier ou fiscal[2] sont comparés avec uniquement des fonctions financières de poids similaire sur le marché, il y a relativement peu de différence en termes de salaire de base avec le positionnement par rapport au marché total (toutes fonctions confondues). Pour la rémunération totale (Total Compensation), le positionnement s'avère toutefois plus élevé que lorsque l'on compare avec toutes les fonctions. Cela peut s'expliquer en partie par l'octroi un peu moins fréquent de voitures de société dans les fonctions financières de ce niveau (8 % de bénéficiaires, contre 13 % sur le marché total, toutes fonctions confondues).

POSITIONNEMENT – BF (Y COMPRIS BF4) + B STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS FINANCIÈRES
BASE SALARY	108 %	111 %
ACHIEVED TOTAL CASH	101 %	107 %
TOTAL COMPENSATION	93 %	101 %

POSITIONNEMENT – BF (HORS BF4) + B STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS FINANCIÈRES

[2] Ceci inclut également tous les membres du personnel dans les nouvelles échelles de traitement B1-B5 (et NBF6 pour les experts fiscaux). Ces échelles de traitement ne font plus de distinction entre les experts financiers, techniques et administratifs.

BASE SALARY	102 %	105 %
ACHIEVED TOTAL CASH	96 %	102 %
TOTAL COMPENSATION	88 %	94 %

POSITIONNEMENT – BF + B CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS FINANCIÈRES
BASE SALARY	91 %	95 %
ACHIEVED TOTAL CASH	86 %	92 %
TOTAL COMPENSATION	78 %	83 %

FONCTIONS TECHNIQUES

Le positionnement des membres du personnel fédéral de niveau B ayant le grade d'expert technique[3] par rapport aux fonctions techniques du marché n'est pas significativement supérieur ou inférieur au positionnement toutes fonctions confondues.

POSITIONNEMENT– BT + B STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS TECHNIQUES
BASE SALARY	97 %	97 %
ACHIEVED TOTAL CASH	92 %	94 %
TOTAL COMPENSATION	83 %	83 %

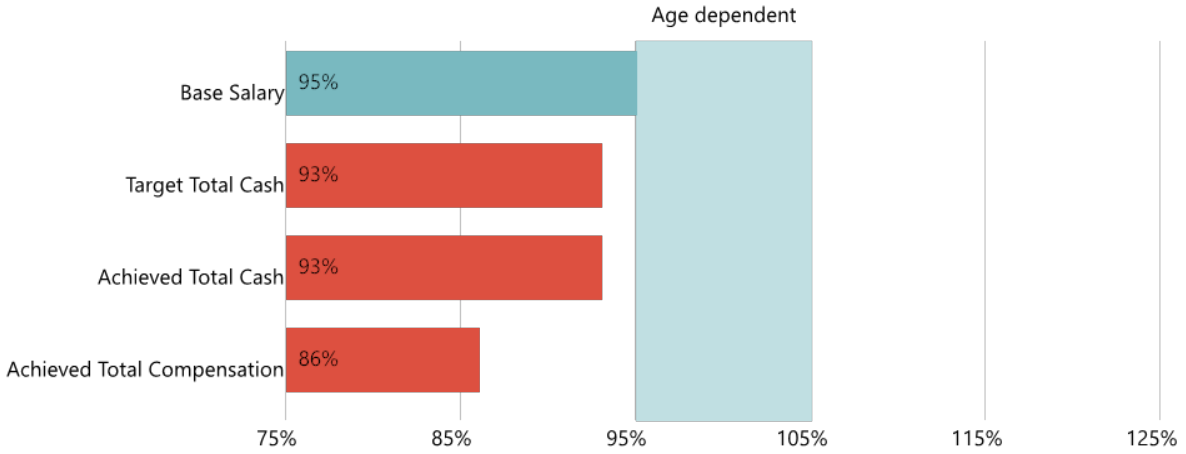
POSITIONNEMENT – BT + B CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	VS FONCTIONS TECHNIQUES
BASE SALARY	94 %	89 %
ACHIEVED TOTAL CASH	89 %	87 %
TOTAL COMPENSATION	80 %	76 %

[3] Ceci inclut également tous les membres personnel dans les nouvelles échelles de traitement B1-B5. Ces échelles de traitement ne font plus de distinction entre les experts financiers, techniques et administratifs.

Résultats par niveau – C

Généralités

Le graphique ci-dessous présente, pour tous les éléments de rémunération, la médiane de tous les positionnements individuels des membres du personnel fédéral – de niveau C – par rapport à la médiane du marché en tenant compte de l'âge et du poids de la fonction.



Au niveau du salaire de base, les membres du personnel fédéral de niveau C se positionnent tout juste dans la zone conforme au marché (95 % par rapport à la médiane du marché). Si l'on tient également compte de la rémunération variable et des avantages extralégaux, le positionnement baisse de 9 points de pourcentage pour atteindre 86 %.

Component	Age dependent						
	< 75 %	75 %-84 %	85 %-94 %	**95 %-105 %**	106 %-115 %	116 %-125 %	> 125 %
Base Salary	294	1 134	2 713	**3 206**	1 052	56	13
Target Total Cash	386	1 470	3 010	**2 885**	683	27	7
Achieved Total Cash	373	1 359	3 013	**2 977**	711	27	8
Achieved Total Compensation	1 052	2 646	3 275	**1 430**	57	5	3

Il convient d'opérer une distinction entre le grade d'assistant administratif (CA), d'une part, et celui d'assistant technique (CT), d'autre part. Les échelles de traitement pour ces deux grades sont cependant identiques, et dans les nouvelles échelles de traitement (C statutaire et contractuel), plus aucune distinction n'est dès lors faite dans la dénomination des échelles de traitement. On observe toutefois un positionnement inférieur des membres du personnel de niveau C dans les nouvelles échelles de traitement. Pour le reste, le positionnement en termes de salaire de base pour les assistants administratifs et techniques statutaires est conforme au marché. Les membres du personnel contractuel en CA et CT se positionnent respectivement 11 % et 8 % en dessous de la médiane du marché. Comme c'est le cas dans les autres niveaux, le positionnement en termes de rémunération totale (Total Compensation) baisse.

	Base Salary	Target Total Cash	Achieved Total Cash	Achieved Total Compensation

C statutaire	87 %	84 %	85 %	78 %
C contractuel	89 %	85 %	87 %	79 %
CA statutaire	98 %	96 %	97 %	89 %
CA contractuel	93 %	91 %	91 %	85 %
CT statutaire	101 %	99 %	99 %	92 %
CT contractuel	92 %	91 %	90 %	84 %

Par domaine de fonction

FONCTIONS TECHNIQUES

Le positionnement des membre du personnel fédéral de niveau C ayant le grade d'assistant technique[4] par rapport aux fonctions techniques du marché est en phase avec le positionnement toutes fonctions confondues.

POSITIONNEMENT– CT + C STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS TECHNIQUES**
BASE SALARY	89 %	**90 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	87 %	**89 %**
TOTAL COMPENSATION	80 %	**83 %**

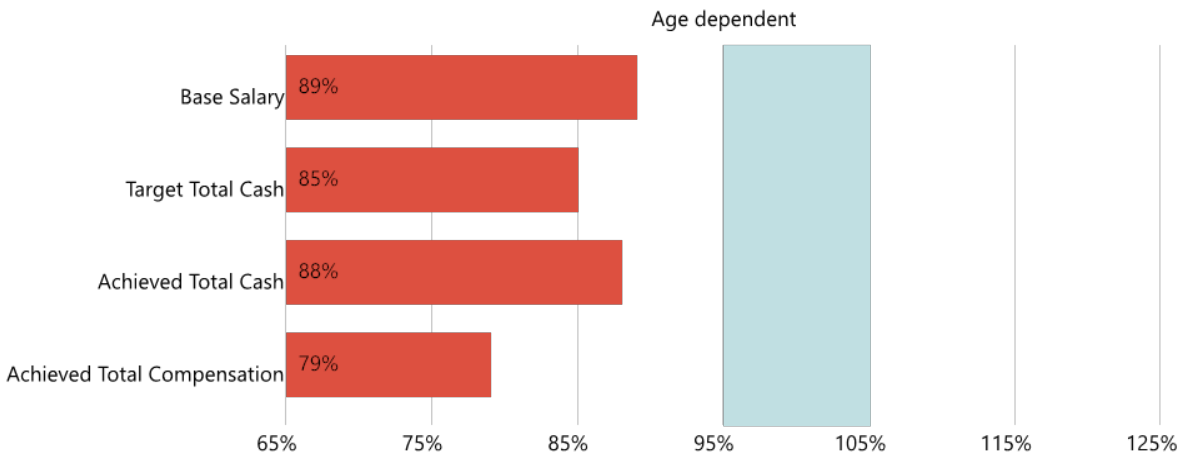
POSITIONNEMENT– CT + C CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS TECHNIQUES**
BASE SALARY	89 %	**90 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	86 %	**89 %**
TOTAL COMPENSATION	80 %	**83 %**

[4] Ceci inclut également tous les membres personnel dans les nouvelles échelles de traitement C1-C5. Ces échelles de traitement ne font plus de distinction entre les assistants techniques et administratifs.

Résultats par niveau – D

Généralités

Le graphique ci-dessous présente, pour tous les éléments de rémunération, la moyenne de tous les positionnements individuels des membres du personnel fédéral – de niveau D – par rapport à la médiane du marché en tenant compte de l'âge et du poids de la fonction.



Les membres du personnel fédéral de niveau D sont payés en moyenne 11 % en dessous de la médiane du marché en termes de salaire de base. Cette moyenne baisse à 79 % au niveau de la rémunération totale (Total Compensation).

Component	Age dependent						
	< 75 %	75 %-84 %	85 %-94 %	**95 %-105 %**	106 %-115 %	116 %-125 %	> 125 %
Base Salary	298	1 824	2 571	**1 256**	217	160	12
Target Total Cash	496	2 444	2 182	**964**	130	115	7
Achieved Total Cash	312	1 958	2 544	**1 158**	201	154	11
Achieved Total Compensation	1 919	2 745	1 201	**330**	136	7	0

Le tableau ci-dessous montre cependant quelques différences pertinentes. Ainsi, si les collaborateurs statutaires administratifs (DA) et surtout techniques (DT) sont quant à eux payés conformément au marché en termes de salaire de base, à respectivement 95 % et 102 %, leurs collègues contractuels dans les deux mêmes grades se positionnent 11 % en dessous de la médiane du marché. Le positionnement le plus bas est celui des collaborateurs restaurant/nettoyage (DC contractuels), dont le salaire de base médian est inférieur de 22 % à la médiane du marché.

	Base Salary	Target Total Cash	Achieved Total Cash	Achieved Total Compensation
DA statutaire	95 %	92 %	94 %	85 %
DA contractuel	89 %	85 %	88 %	79 %

DT statutaire	102 %	98 %	101 %	91 %
DT contractuel	89 %	86 %	89 %	80 %
DC contractuel	78 %	77 %	78 %	71 %

Par domaine de fonction

FONCTIONS TECHNIQUES

Le positionnement des membres du personnel fédéral de niveau D ayant le grade de collaborateur technique par rapport aux fonctions techniques du marché est tout à fait en phase avec le positionnement toutes fonctions confondues.

POSITIONNEMENT– DT STATUTAIRE	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS TECHNIQUES**
BASE SALARY	102 %	**102 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	101 %	**101 %**
TOTAL COMPENSATION	91 %	**91 %**

POSITIONNEMENT – DT CONTRACTUEL	VS TOUTES LES FONCTIONS	**VS FONCTIONS TECHNIQUES**
BASE SALARY	89 %	**90 %**
ACHIEVED TOTAL CASH	89 %	**89 %**
TOTAL COMPENSATION	80 %	**80 %**

Rémunération variable

Dans le secteur privé, le salaire de base est souvent complété par une rémunération variable, par exemple sous la forme d'un bonus pour les performances individuelles ou collectives. Le tableau ci-dessous dresse un aperçu de la rémunération variable dans le secteur privé en Belgique (marché total). Plus le niveau de la fonction augmente, plus le nombre de bénéficiaires d'un salaire variable augmente et plus le montant perçu est élevé. Pour les fonctions comparables de niveau A, 70 à 81 % des salariés perçoivent un salaire variable, dont la médiane se situe entre 12 et 14 % du salaire de base.

Niveau de fonction marché total	% de bénéficiaires d'un salaire variable	Salaire variable médian (brut/an)	% médian du salaire de base
A5	81 %	12 110 €	14 %
A4	73 %	9 311 €	13 %
A3	70 %	7 197 €	11 %
A2	65 %	6 420 €	11 %
A1	70 %	6 194 €	12 %
B	59 %	4 304 €	9 %
C	41 %	2 560 €	7 %
D	31 %	1 580 €	5 %

Si l'on fait la distinction entre les bonus individuels et collectifs, les pourcentages montrent, dans le tableau ci-dessous, que les bonus collectifs (bonus CCT 90) sont attribués dans tous les niveaux de fonction. Dans les fonctions comparables en termes de poids,aux niveaux B, C et D, les bonus collectifs sont même relativement plus fréquents que les bonus individuels. Ce n'est qu'à partir du niveau de fonction A4 que l'on octroie relativement plus de bonus individuels sur la base d'objectifs préalablement fixés ou de manière discrétionnaire.

Niveau de fonction marché total	Bonus		Bonus discrétionnaire		Bonus CCT 90	
	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane
A5	68 %	8 245 €	11 %	5 556 €	45 %	2 374 €
A4	59 %	5 754 €	12 %	4 000 €	45 %	2 145 €
A3	53 %	4 639 €	10 %	2 925 €	45 %	1 781 €
A2	44 %	3 528 €	14 %	2 925 €	46 %	1 707 €
A1	44 %	2 720 €	22 %	2 500 €	55 %	1 849 €
B	29 %	1 794 €	14 %	1 500 €	48 %	1 346 €
C	15 %	904 €	5 %	427 €	31 %	924 €
D	3 %	868 €	< 1 %		28 %	549 €

Les montants des bonus collectifs sont toutefois inférieurs à ceux des bonus individuels. Cela s'explique par le fait que le bonus CCT 90 est (para)fiscalement avantageux jusqu'à un certain montant. Seule une cotisation de solidarité de 13,07 % doit être payée par le travailleur sur celui-ci (+ 33 % par l'employeur)

et dans la mesure où le montant ne dépasse pas 2 880 euros (en 2018), il est exonéré d'impôt. L'octroi est toutefois soumis à une série de conditions. Ainsi, le bonus CCT 90 est lié aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. L'octroi dépend en outre de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables et qui sont manifestement incertains lors de l'introduction du système[5]. Le bonus CCT 90 ne peut en outre être octroyé que dans les entreprises du secteur privé. Dans le secteur public, aucun régime comparable n'est actuellement prévu pour les bonus collectifs.

Outre les bonus évoqués ci-dessus, il existe encore d'autres formes plus spécifiques de rémunération variable dans le secteur privé. La commission est essentiellement attribuée dans les fonctions commerciales. Le nombre de bénéficiaires est donc plutôt limité, mais les montants peuvent être considérables. La participation bénéficiaire est relativement fréquente, le pourcentage de bénéficiaires variant entre 7 et 23 %, mais les montants sont plus faibles. Les primes de marché accordées en raison d'une pénurie de fonctions spécifiques sur le marché sont rares (moins de 1 % des travailleurs sur le marché). Les montants varient et se situent au niveau médian entre 151 et 3 148 euros bruts sur une base annuelle.

Niveau de fonction marché total	Commission		Participation bénéficiaire		Prime de marché	
	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane
A5	2 %	22 679 €	12 %	1 963 €	< 1 %	600 €
A4	2 %	14 774 €	12 %	1 934 €	< 1 %	600 €
A3	2 %	15 027 €	8 %	1 963 €	< 1 %	600 €
A2	4 %	3 682 €	14 %	1 658 €	< 1 %	1 719 €
A1	4 %	1 766 €	23 %	1 380 €	< 1 %	3 148 €
B	2 %	1 553 €	14 %	612 €	< 1 %	151 €
C	1 %	938 €	7 %	478 €	< 1 %	
D	< 1 %		12 %	248 €	s.o.	

[5] https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/avantages-non-recurrents-lies-aux-resultats-plans-bonus

Avantages extralégaux

Dans les résultats généraux, il a déjà été constaté que l'administration fédérale propose dans la plupart des classes et des grades une rémunération conforme au marché au niveau du salaire de base et du Total Cash. Cependant, si l'on prend également en compte les avantages extralégaux tels que les indemnités forfaitaires, les titres-repas, les indemnités journalières et les voitures de société, le positionnement baisse et la rémunération totale n'est plus conforme au marché.

Les tableaux ci-dessous reflètent la présence des avantages extralégaux sur le marché. Les indemnités forfaitaires (avec un montant médian mensuel compris entre 75 et 150 euros) sont relativement plus fréquentes dans les fonctions de niveau supérieur. Par contre, les titres-repas sont octroyés à l'ensemble de l'organisation et le pourcentage de bénéficiaires se situe généralement autour de 90 %. Les indemnités journalières sont quant à elles octroyées moins fréquemment.

Niveau de fonction marché total	Indemnités forfaitaires		Titres-repas		Indemnités journalières	
	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane
A5	80 %	150 €	89 %	6,91 €	4 %	12,50 €
A4	65 %	137 €	88 %	6,88 €	3 %	12,45 €
A3	58 %	125 €	88 %	6,91 €	3 %	11,00 €
A2	44 %	115 €	87 %	6,88 €	6 %	10,00 €
A1	36 %	100 €	91 %	6,91 €	4 %	7,50 €
B	17 %	82 €	88 %	6,41 €	3 %	7,00 €
C	8 %	75 €	88 %	6,41 €	2 %	8,50 €
D	10 %	100 €	83 %	6,91 €	< 1 %	

La principale raison de la baisse du positionnement pour la rémunération totale réside dans le pourcentage élevé de bénéficiaires d'une voiture de société. Sur l'ensemble des échantillons, 1 travailleur sur 3 du secteur privé bénéficie d'une voiture de société. Dans les fonctions comparables à la classe fédérale A3, il s'agit de 2 travailleurs sur 3 et dans les fonctions plus lourdes encore, 9 travailleurs sur 10 en bénéficient.

Niveau de fonction marché total	% de bénéficiaires d'une voiture de société
A5	87 %
A4	73 %
A3	65 %
A2	44 %
A1	28 %
B	13 %
C	5 %
D	16 %

3. Comparaison par rapport au secteur public

3.1 Méthodologie

Date de référence	**Situation au 1er mai 2018**
Données du marché	La comparaison porte sur les autorités suivantes : • Région de Bruxelles-Capitale, • Autorité flamande, • Région wallonne, • Communauté française. La version coordonnée des différents textes légaux qui définissent le statut pécuniaire et le système des carrières pour chaque pouvoir public a été analysée afin de connaître les différentes carrières et de déterminer les « carrières idéales ».
Données de l'administration fédérale	Afin de pouvoir représenter systématiquement les carrières fédérales, le concept de « **carrières idéales** » est introduit. On entend par là la carrière hypothétique d'un membre du personnel (statutaire ou contractuel) qui : • est engagé le 1er janvier au niveau dans lequel la carrière concernée se trouve avec l'ancienneté pécuniaire minimale ; • dans le cas d'un grade ou d'une classe de recrutement (pas d'expérience requise), n'a pas d'ancienneté pécuniaire ; • dans le cas d'un grade ou d'une classe de promotion, a l'ancienneté pécuniaire minimale requise pour être promu (ou en cas de recrutement externe : l'expérience minimale requise lorsqu'il existe un système de validation d'une telle expérience en tant qu'ancienneté pécuniaire) ; • suit la carrière pécuniaire complète[6] liée au grade ou à la classe de manière optimale ;

[6] La réalisation de cette carrière pécuniaire se fait dans l'hypothèse de l'obtention de la mention finale « répond aux attentes » lors de l'évaluation et peut, dans certains cas, être liée à des normes ou à la réussite d'un test.

- ne subit pas de mesures freinant la carrière à la suite d'évaluations négatives ou pour d'autres raisons.

Les graphiques montrent les carrières actuelles dans les nouvelles échelles de traitement. Il n'est pas tenu compte des grades spéciaux, des mesures transitoires ni des mesures en extinction.

Pour plus d'infos sur les carrières fédérales :
https://fedweb.belgium.be/fr/parcours_de_carriere/

Méthode de comparaison

Le choix s'est porté sur une approche générique basée sur des **niveaux**, des **classes** ou des **grades** et sur les carrières qui y sont liées. Ces grades ne sont pas liés à la spécificité des fonctions.

Cependant, dans un certain nombre de cas, il peut y avoir une sélection dans les fonctions concernées. La plupart des autorités distinguent en effet les grades administratifs des grades techniques.

De plus, dans certains cas, des carrières spécifiques sont prévues lorsque des **diplômes particuliers** sont requis (par exemple, ICT, ingénieurs, etc.). Dans la mesure où un équivalent existe au sein de l'administration fédérale, ces types de cas sont pris en considération afin d'affiner la comparaison.

Base de comparaison

La comparaison se fait sur la base de **montants bruts indexés** (dernière augmentation d'index prise en compte le 1er juillet 2017).

Le **salaire de base** est le point de départ de la comparaison. Tant pour l'administration fédérale que pour les autres autorités considérées, la comparaison se base sur la « carrière idéale ». Les allocations fixes telles que la prime de fin d'année, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence sont également prises en compte dans la comparaison.

Tant les carrières fédérales contractuelles que les statutaires sont comparées aux carrières contractuelles et statutaires dans les autres pouvoirs publics. Il n'est pas tenu compte des grades spéciaux, des mesures transitoires applicables à une minorité ni des mesures en extinction.

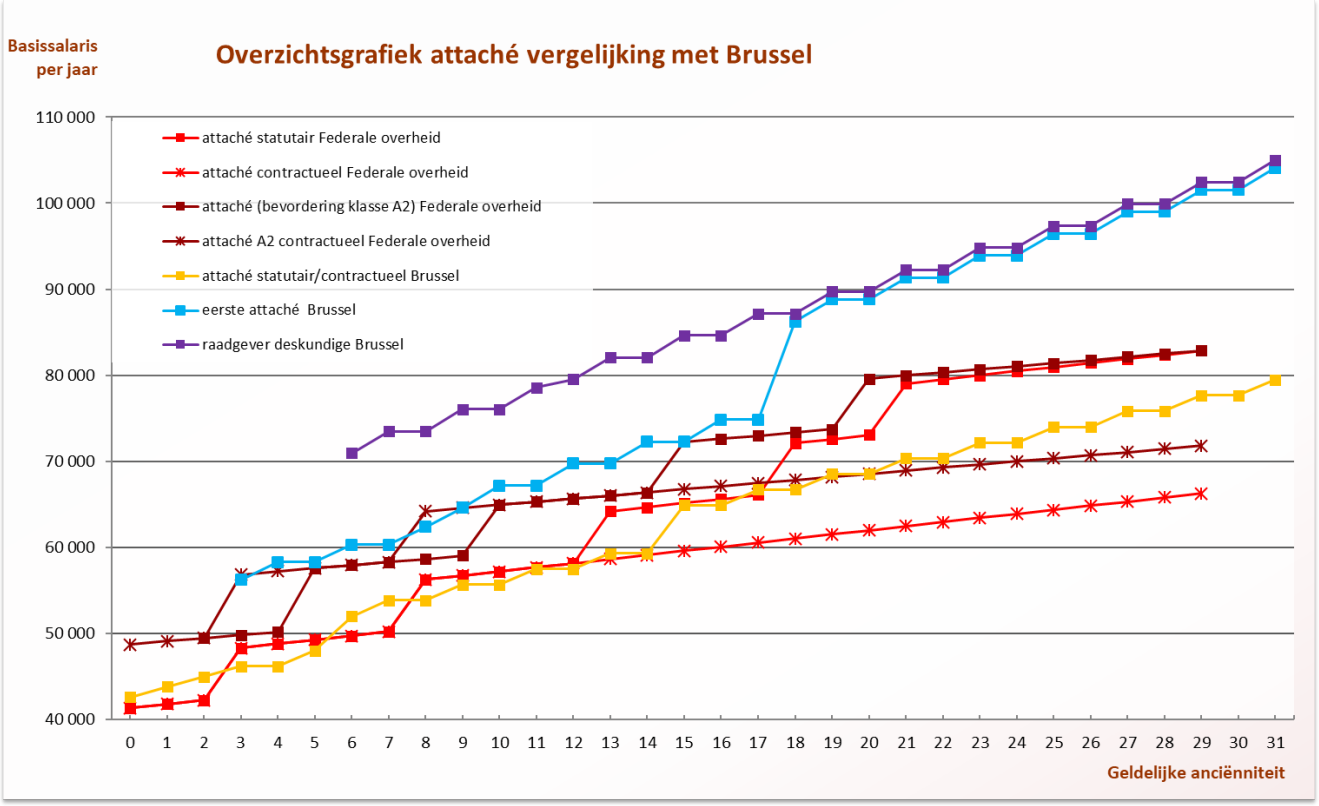
Présentation des résultats

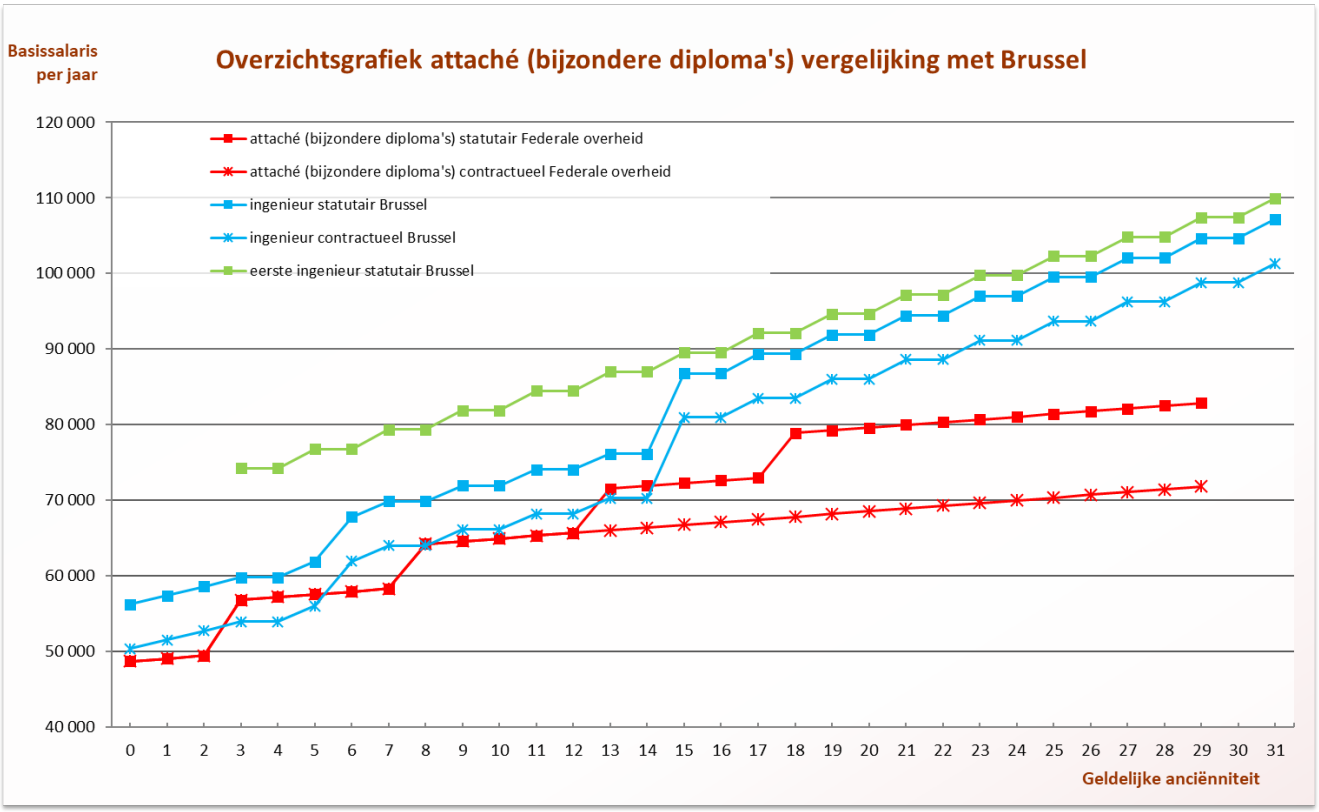
Les résultats sont présentés sous forme de **graphiques** qui montrent la rémunération, selon l'ancienneté, liée aux carrières (idéales).

3.2 Résultats par niveau

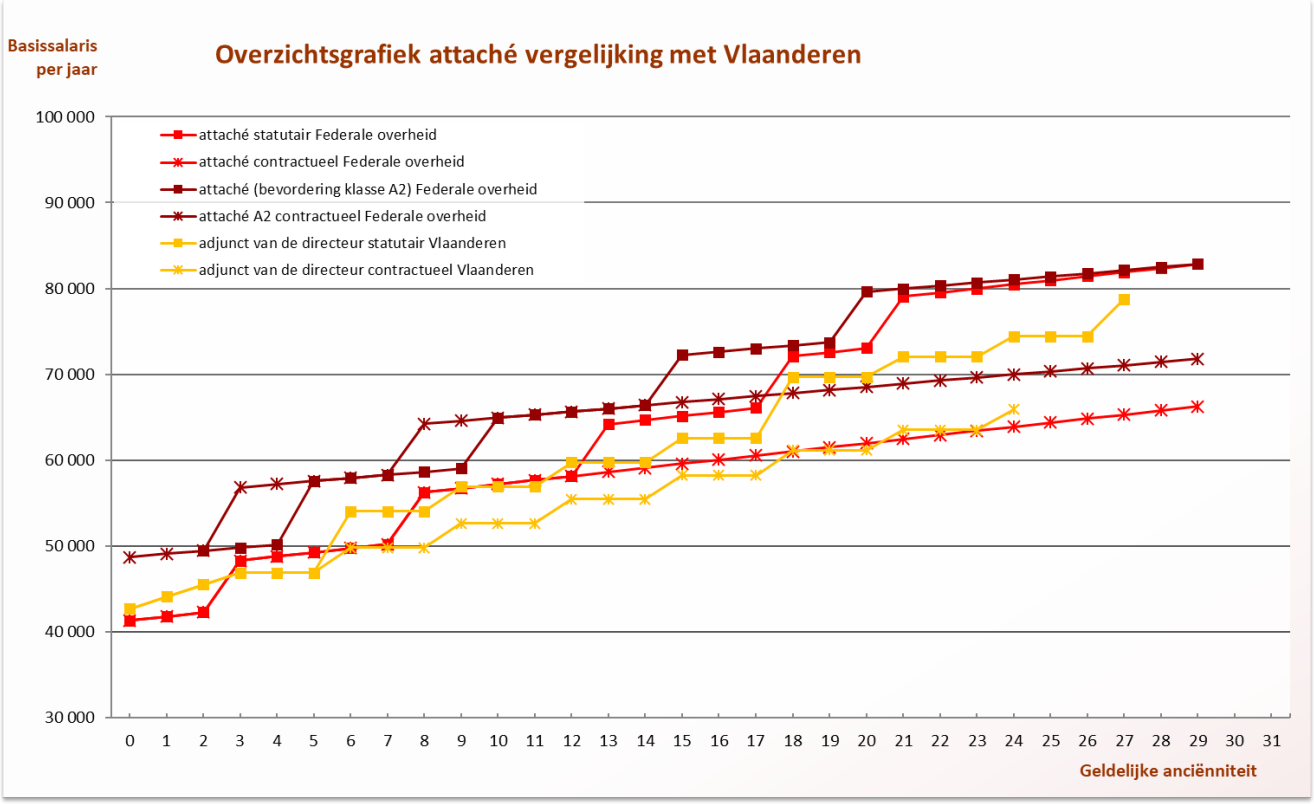
Niveau A – grades de recrutement

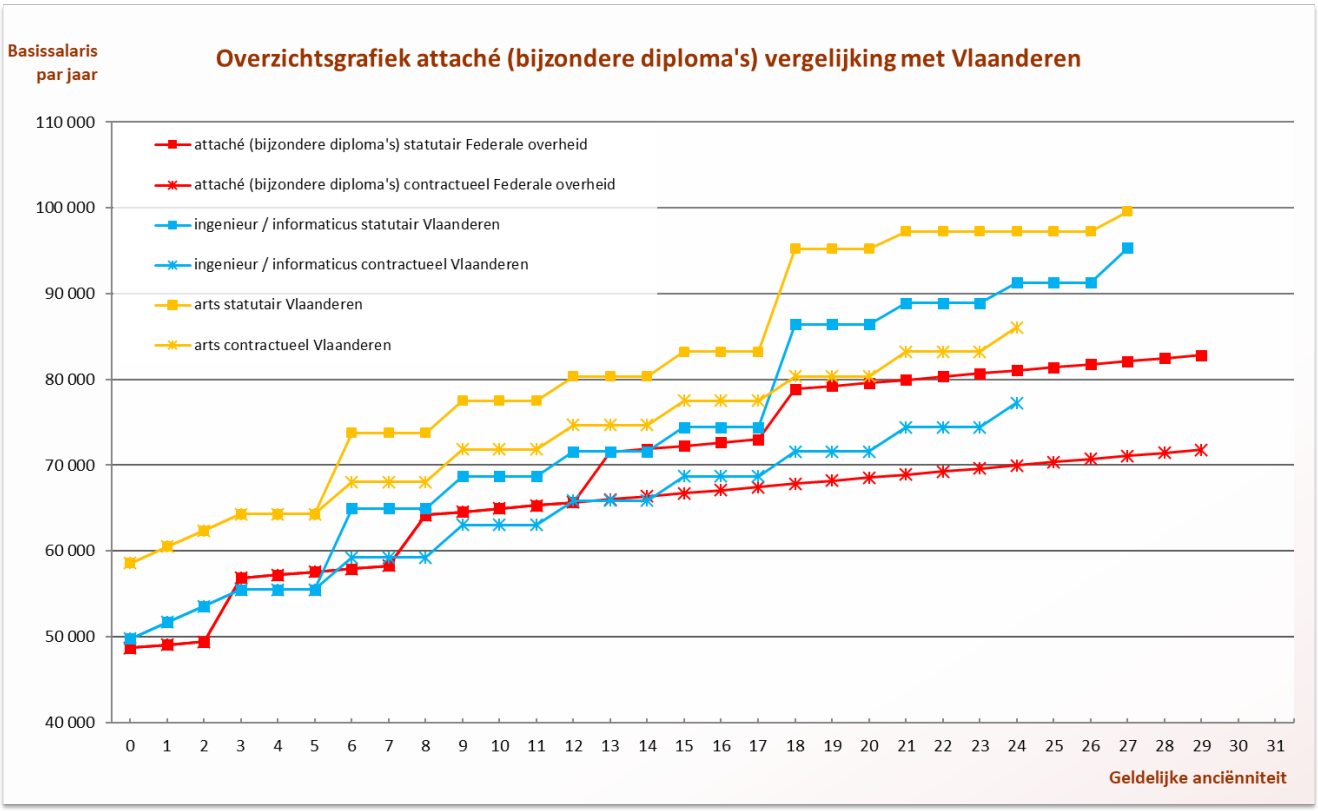
Bruxelles



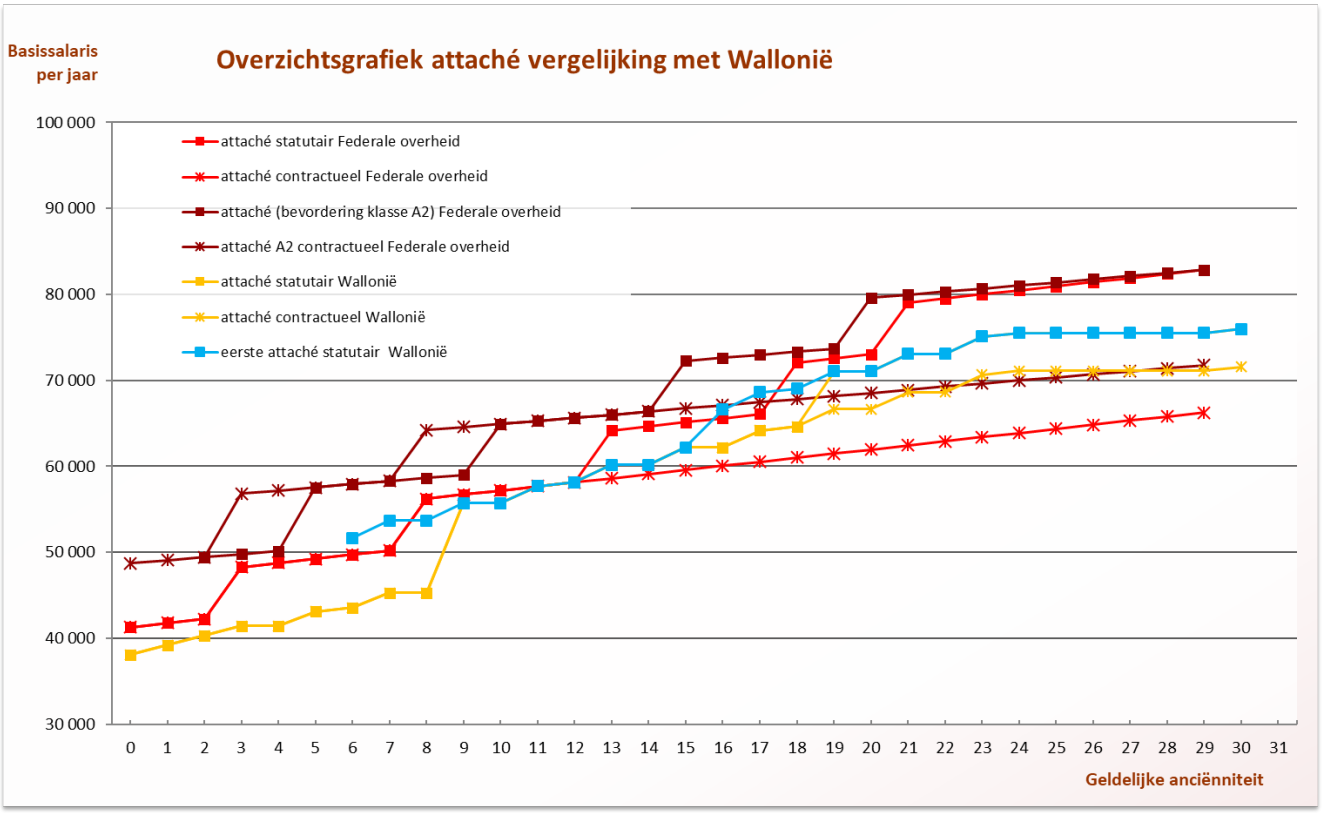


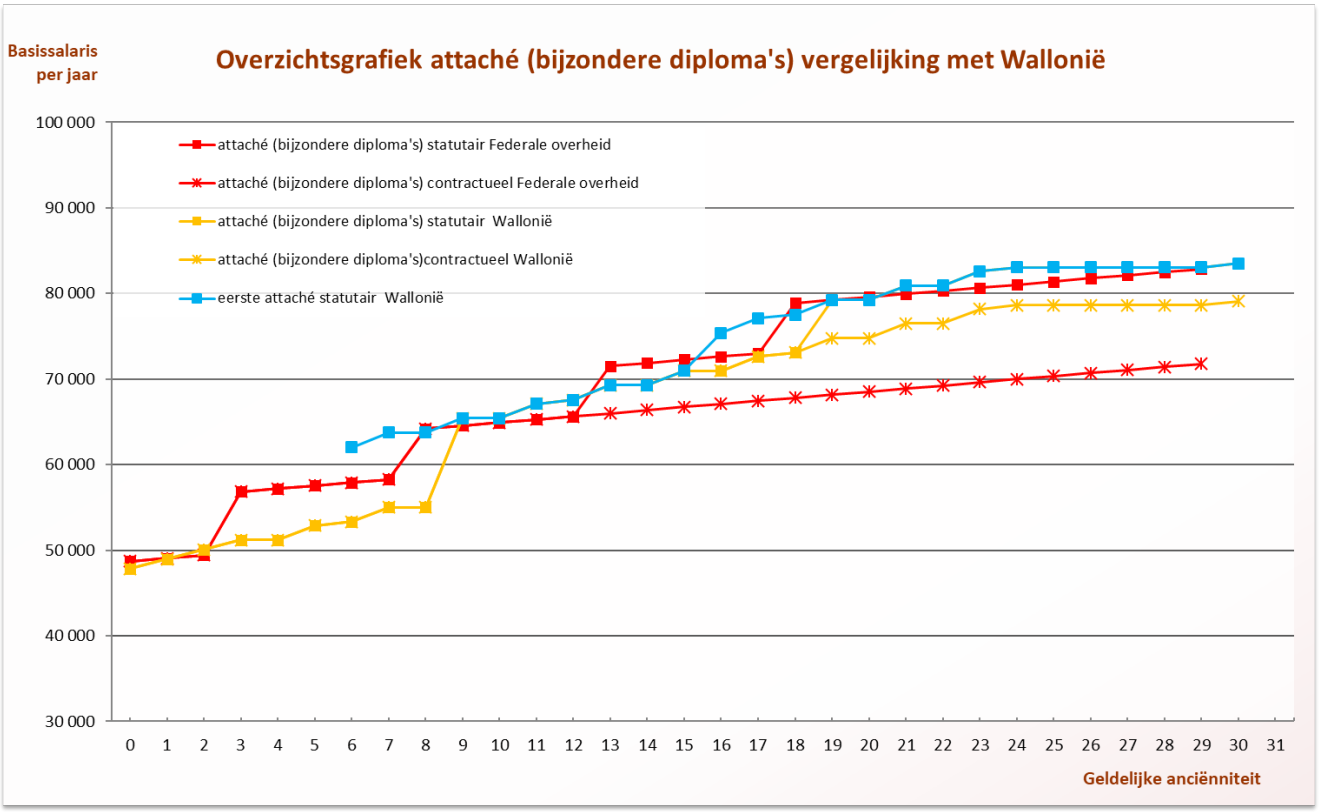
Flandre


Basissalaris per jaar
Overzichtsgrafiek attaché vergelijking met Vlaanderen
attaché statutair Federale overheid
attaché contractueel Federale overheid
attaché (bevordering klasse A2) Federale overheid
attaché A2 contractueel Federale overheid
adjunct van de directeur statutair Vlaanderen
adjunct van de directeur contractueel Vlaanderen
100 000
90 000
80 000
70 000
60 000
50 000
40 000
30 000
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Geldelijke anciënniteit

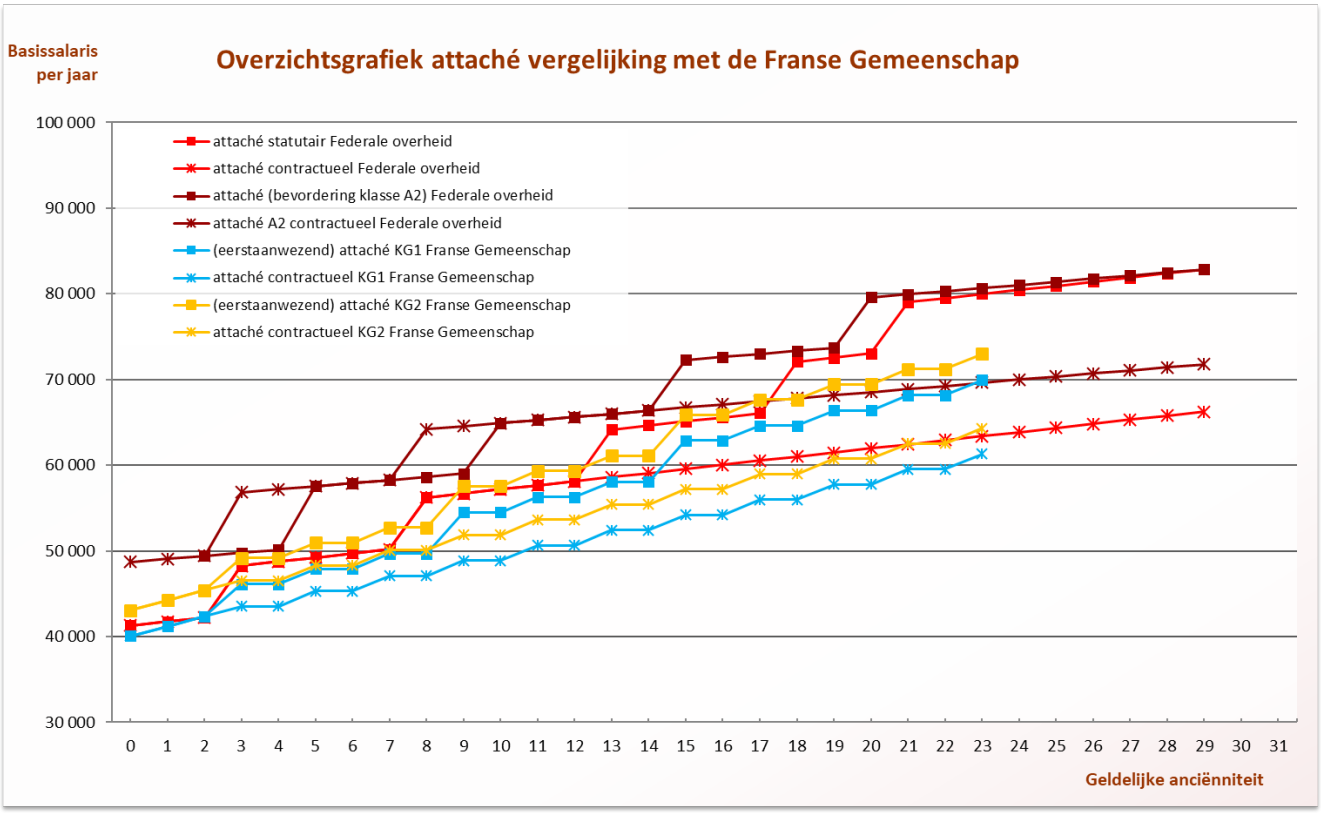

Basissalaris par jaar
Overzichtsgrafiek attaché (bijzondere diploma's) vergelijking met Vlaanderen
attaché (bijzondere diploma's) statutair Federale overheid
attaché (bijzondere diploma's) contractueel Federale overheid
ingenieur / informaticus statutair Vlaanderen
ingenieur / informaticus contractueel Vlaanderen
arts statutair Vlaanderen
arts contractueel Vlaanderen
110 000
100 000
90 000
80 000
70 000
60 000
50 000
40 000
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Geldelijke anciënniteit

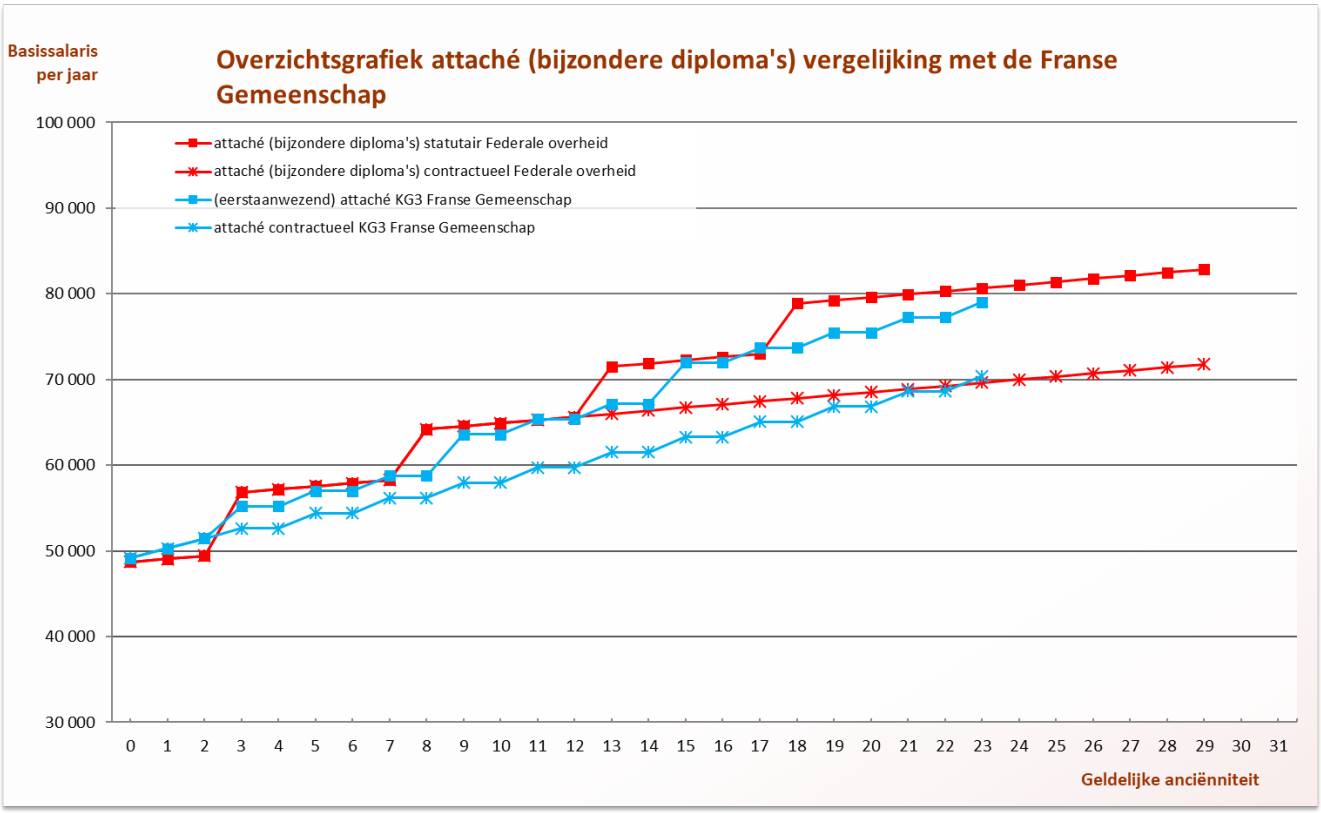
Région wallonne





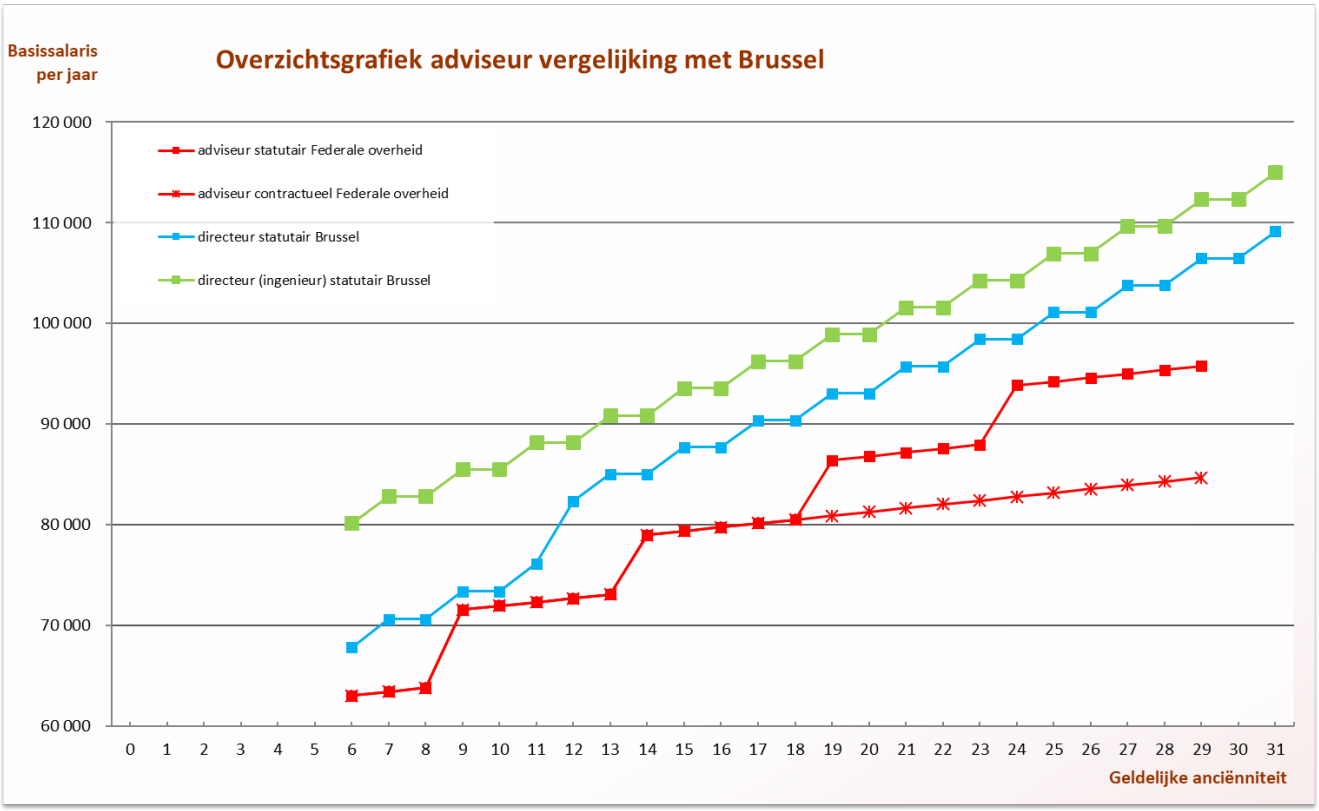
Communauté française



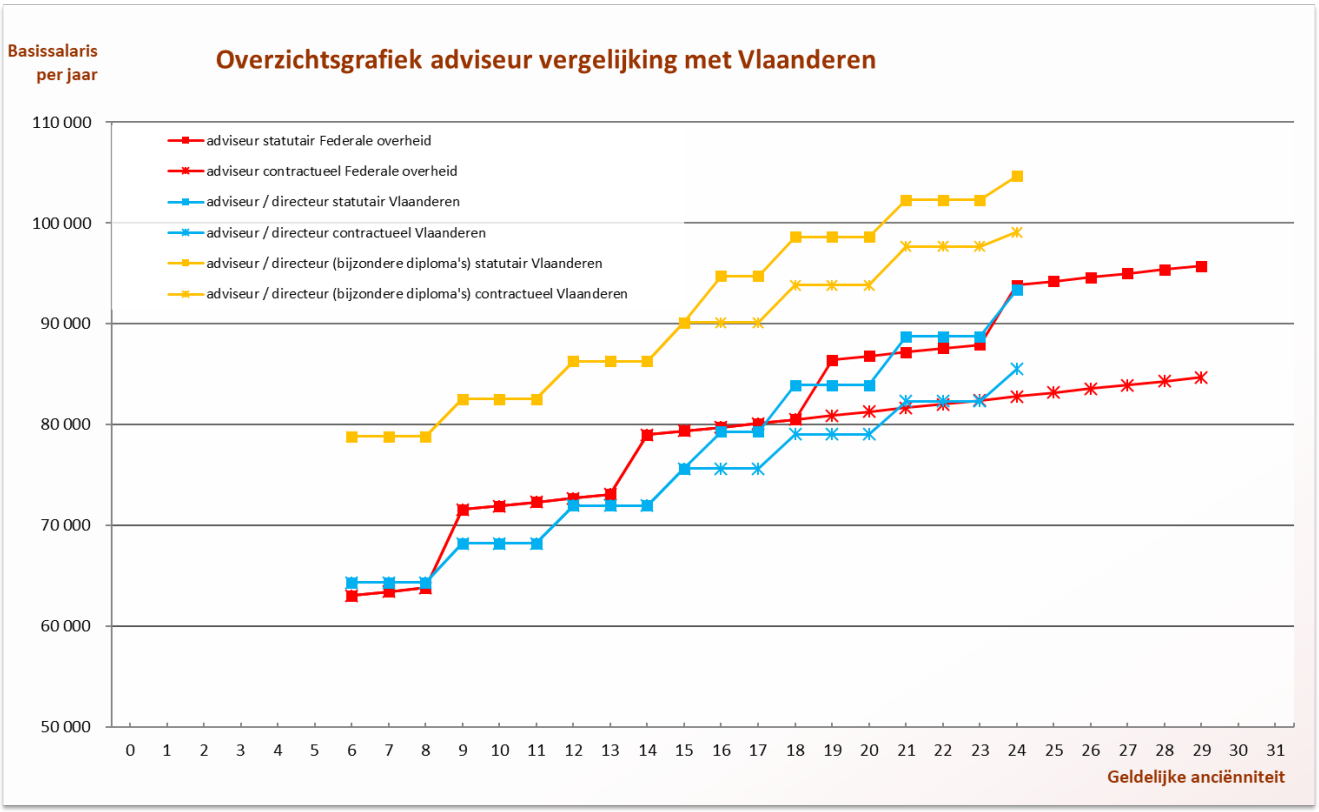


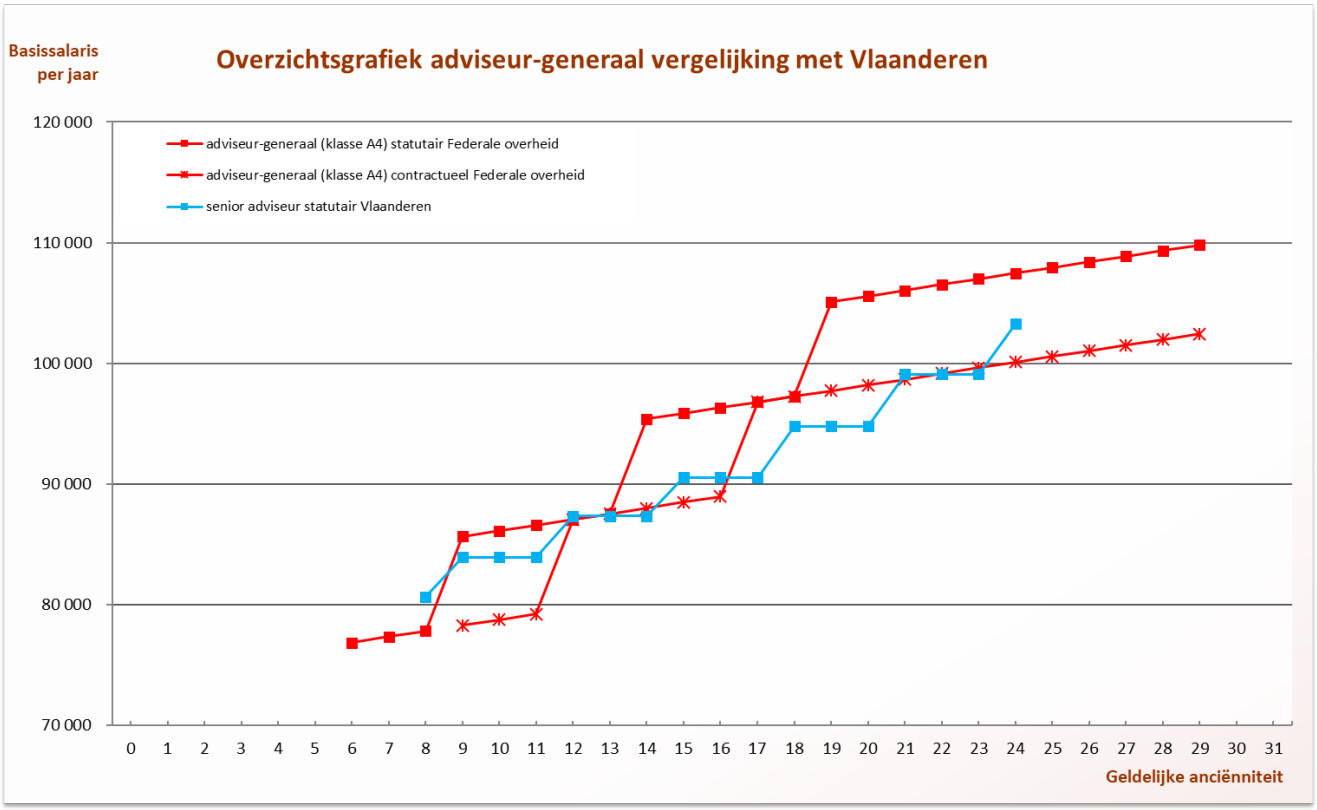
Niveau A – grades de promotion

Bruxelles

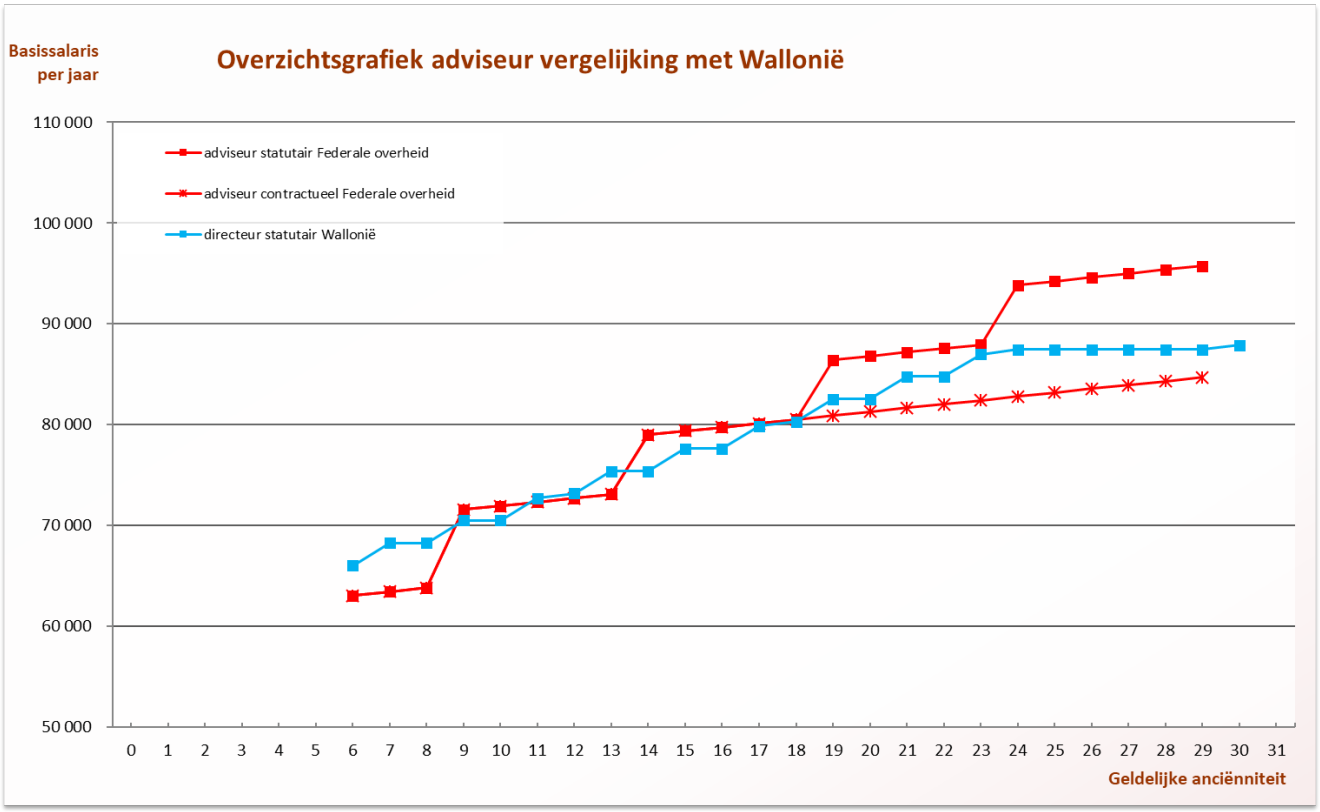


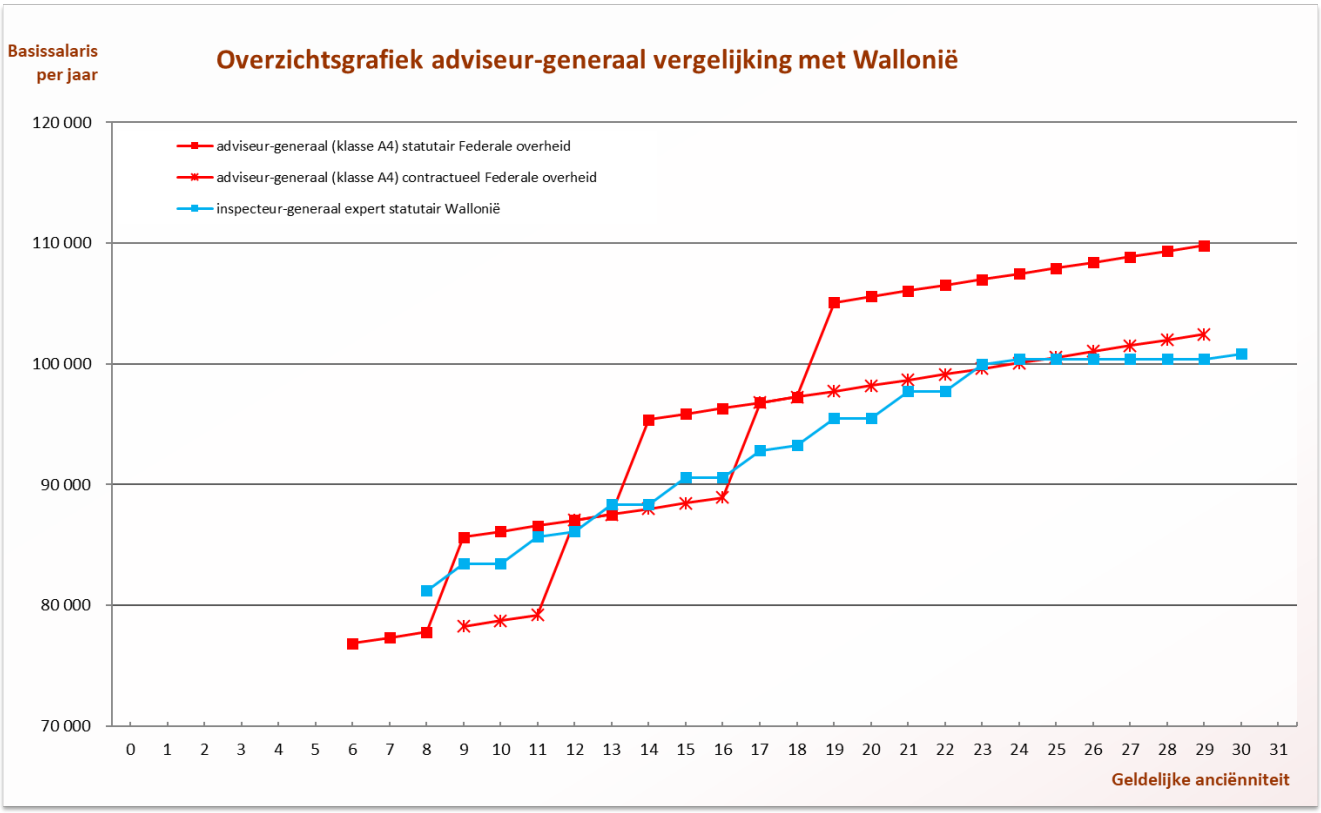
Flandre



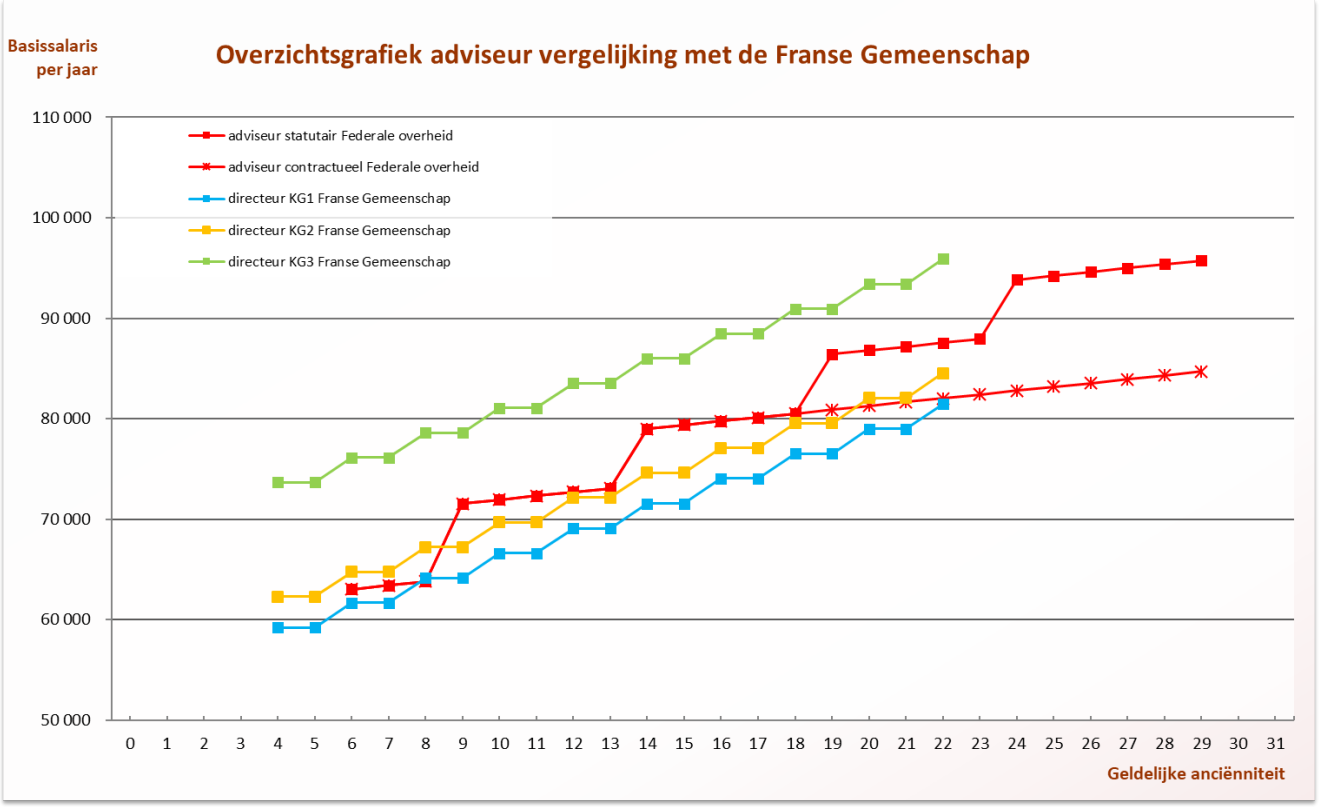


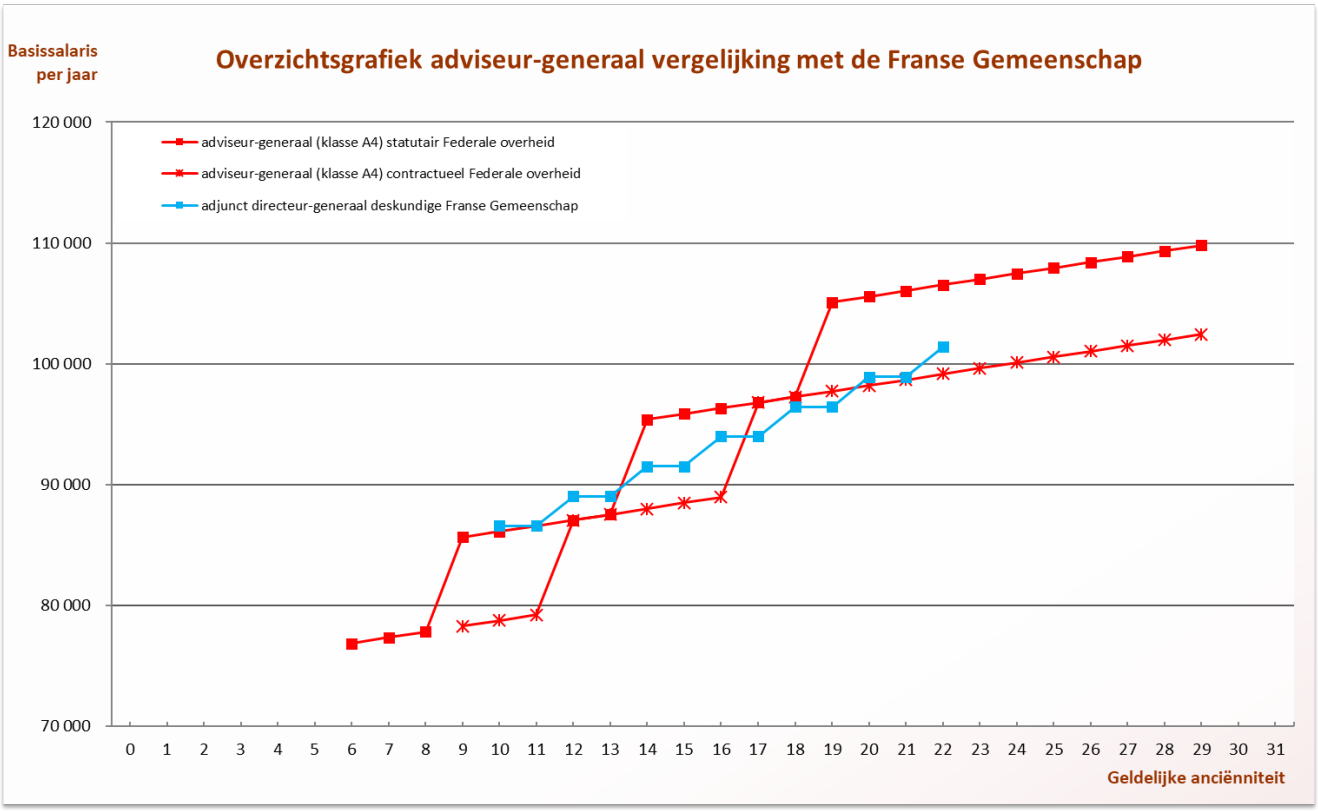
Région wallonne





Communauté française





Conclusion niveau A

De manière générale, l'administration fédérale se positionne mieux que chacune des autorités étudiées en ce qui concerne les grades de recrutement pour les diplômes universitaires généraux. Même lorsque l'autorité concernée prévoit une possibilité de promotion comparable à la promotion à la classe A2, les conditions fédérales en A2 sont supérieures à cette possibilité ou correspondent à celle-ci. Il y a cependant une exception. En Région de Bruxelles-Capitale, il existe deux grades qui sont plus avantageux (premier attaché et conseiller-expert) que les carrières fédérales en A2.

La comparaison de la situation contractuelle liée à ces grades et classes montre une image assez différente. Les conditions contractuelles fédérales en A1 sont supérieures à celles que connaissent la Communauté française et l'Autorité flamande. La Wallonie et Bruxelles prévoient cependant des possibilités de carrière considérables pour les contractuels. En conséquence, les conditions des membres du personnel contractuel de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale devancent rapidement celles du fédéral.

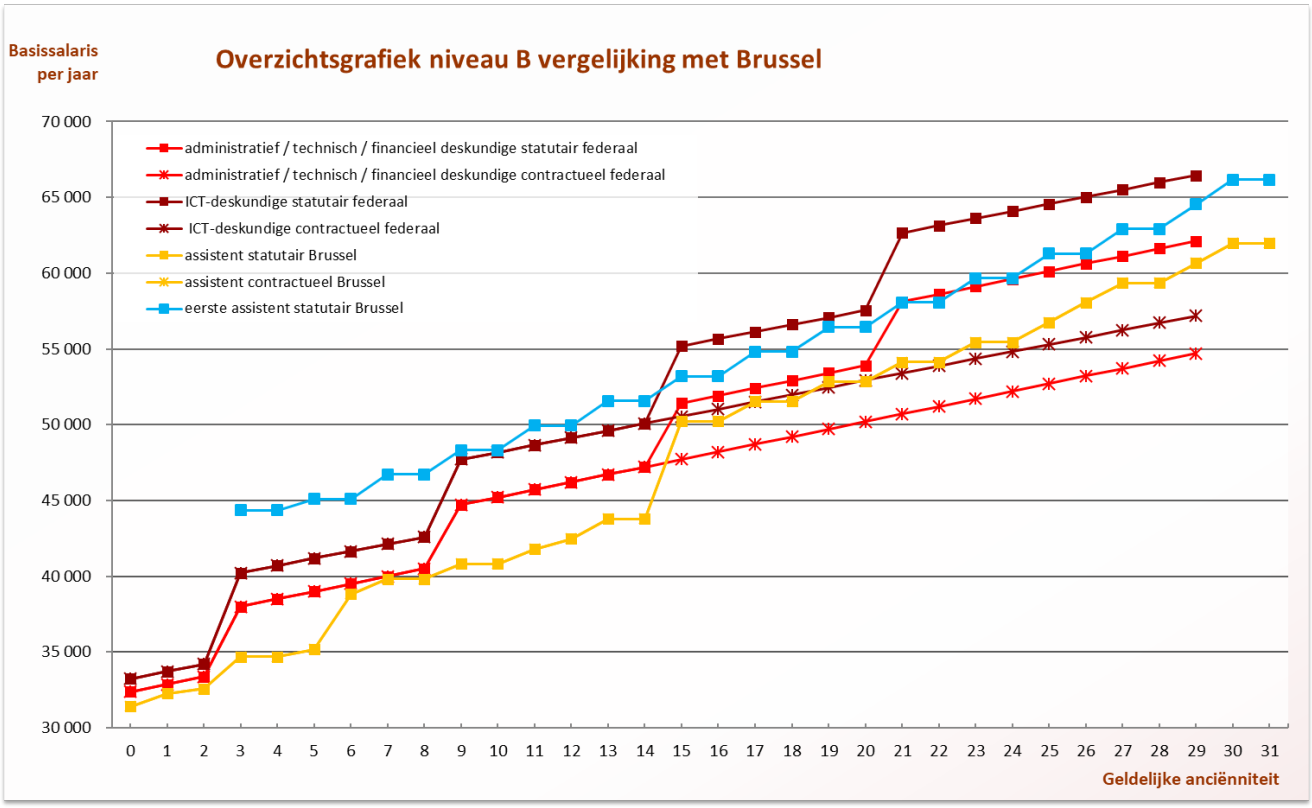
Chacune des autorités concernées prévoit un grade de recrutement et des premières possibilités de promotion limitées pour des diplômes particuliers tels que les ingénieurs, les médecins et les informaticiens. Ces possibilités sont, dans la plupart des cas, plus étendues que celles prévues par le fédéral, où la carrière se limite à parcourir la classe A2 et où une promotion analogue à la promotion de A1 à A2 n'existe pas. La Région de Bruxelles-Capitale surtout offre des conditions aux ingénieurs qui sont considérablement plus avantageuses que les conditions au fédéral. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les ingénieurs bruxellois perçoivent une prime d'ingénieur. La Communauté française octroie quant à elle des conditions
plus défavorables que celles du fédéral pour ces diplômes spécifiques.

Si l'on compare les autres possibilités de promotion (sans exigence de diplôme spécifique) pour chacune de ces autorités avec la situation au sein de la classe fédérale A3 (et éventuellement A4), les carrières fédérales dans le cadre des mesures transitoires s'avèrent plus avantageuses en moyenne, à l'exception

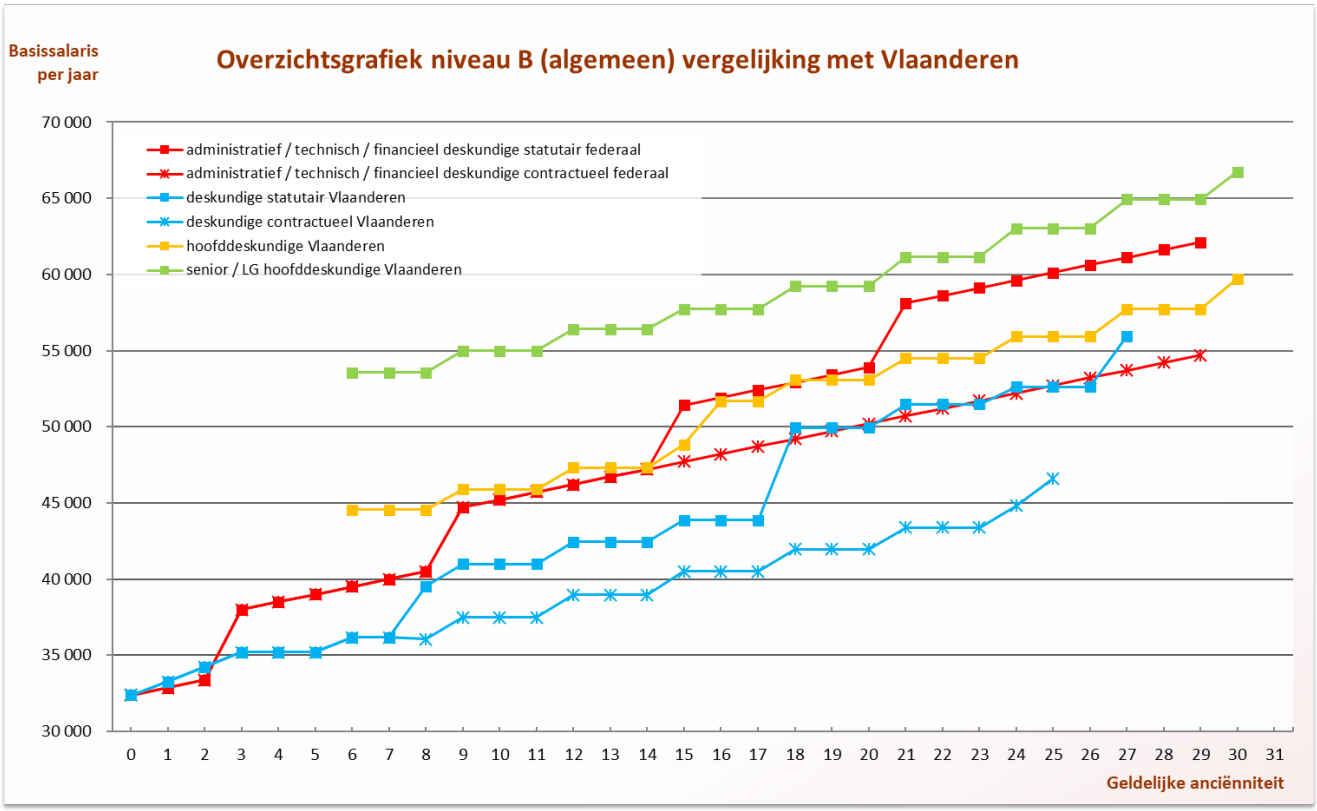
près de la carrière plus avantageuse du directeur statutaire en Région de Bruxelles-Capitale. Le tableau diffère à nouveau lorsque l'on prend en compte les diplômes spécifiques tels que les diplômes d'ingénieur, de médecin et d'informaticien. L'Autorité flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté française prévoient chacune une possibilité de promotion distincte (comparable à la promotion en A3) pour ce groupe spécifique. C'est surtout au sein de l'Autorité flamande et à Bruxelles que ces possibilités de promotion sont plus avantageuses que dans la classe fédérale A3.

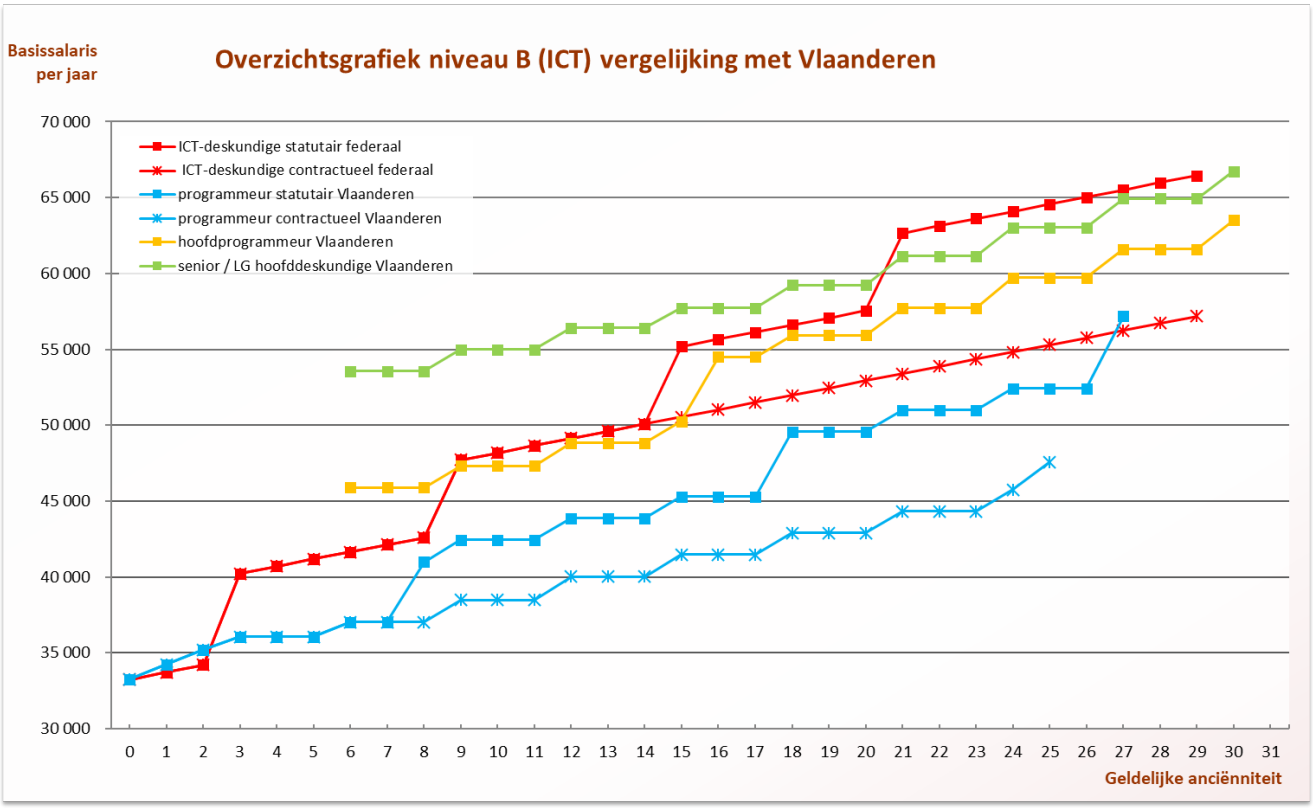
Niveau B

Bruxelles

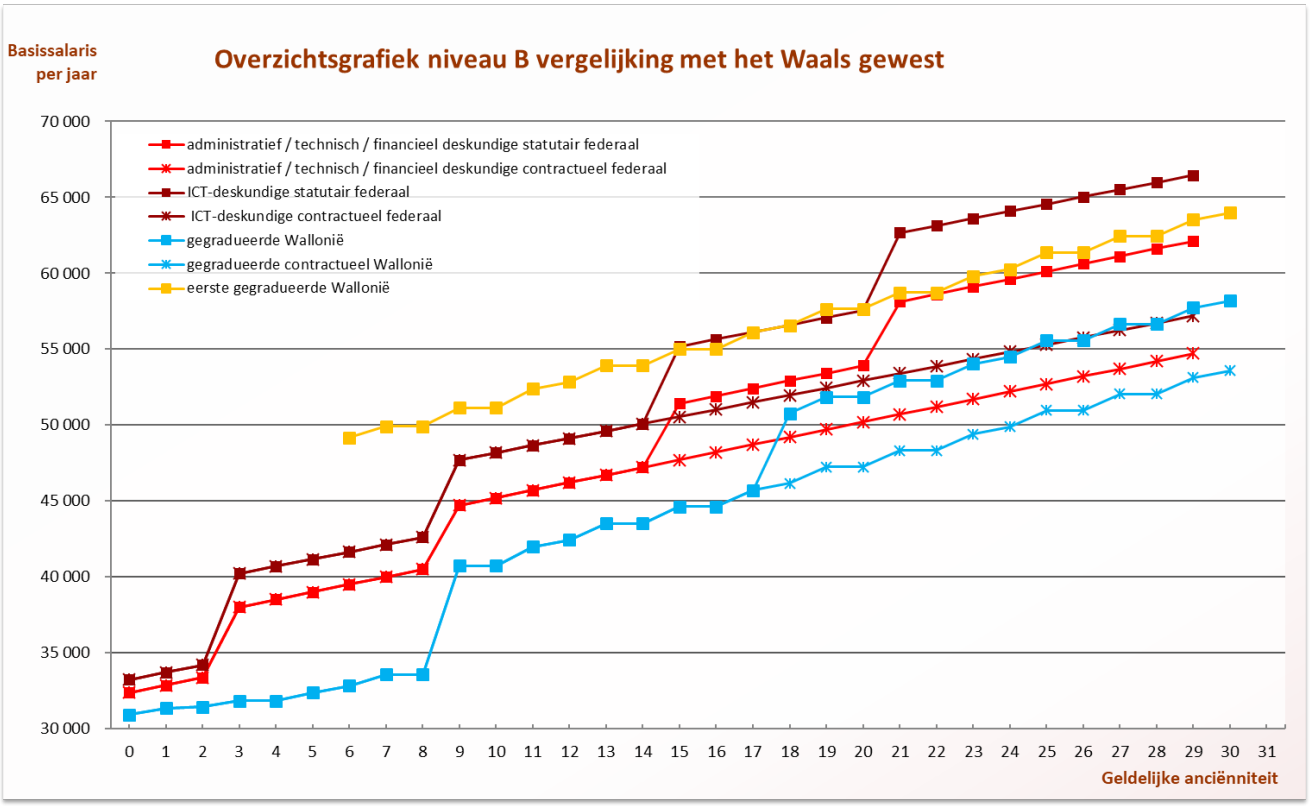


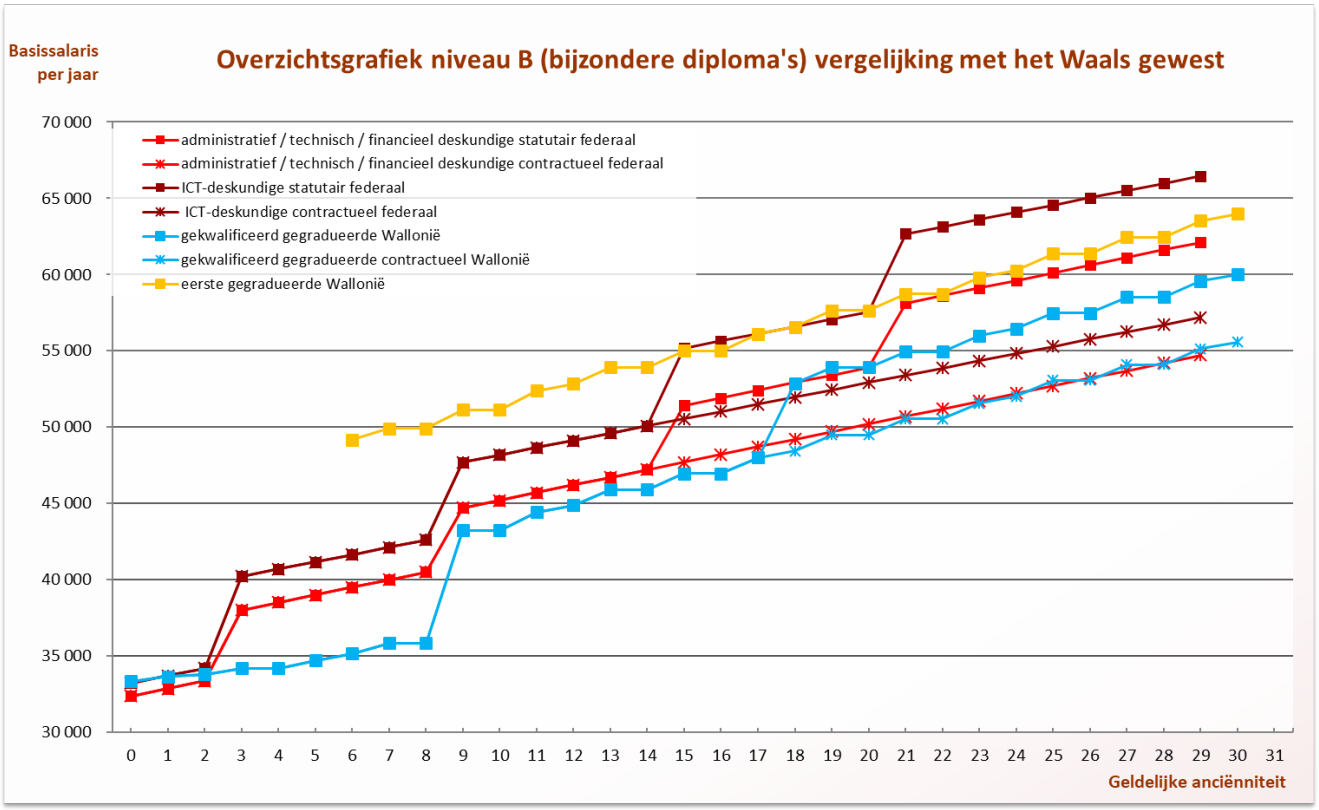
Flandre



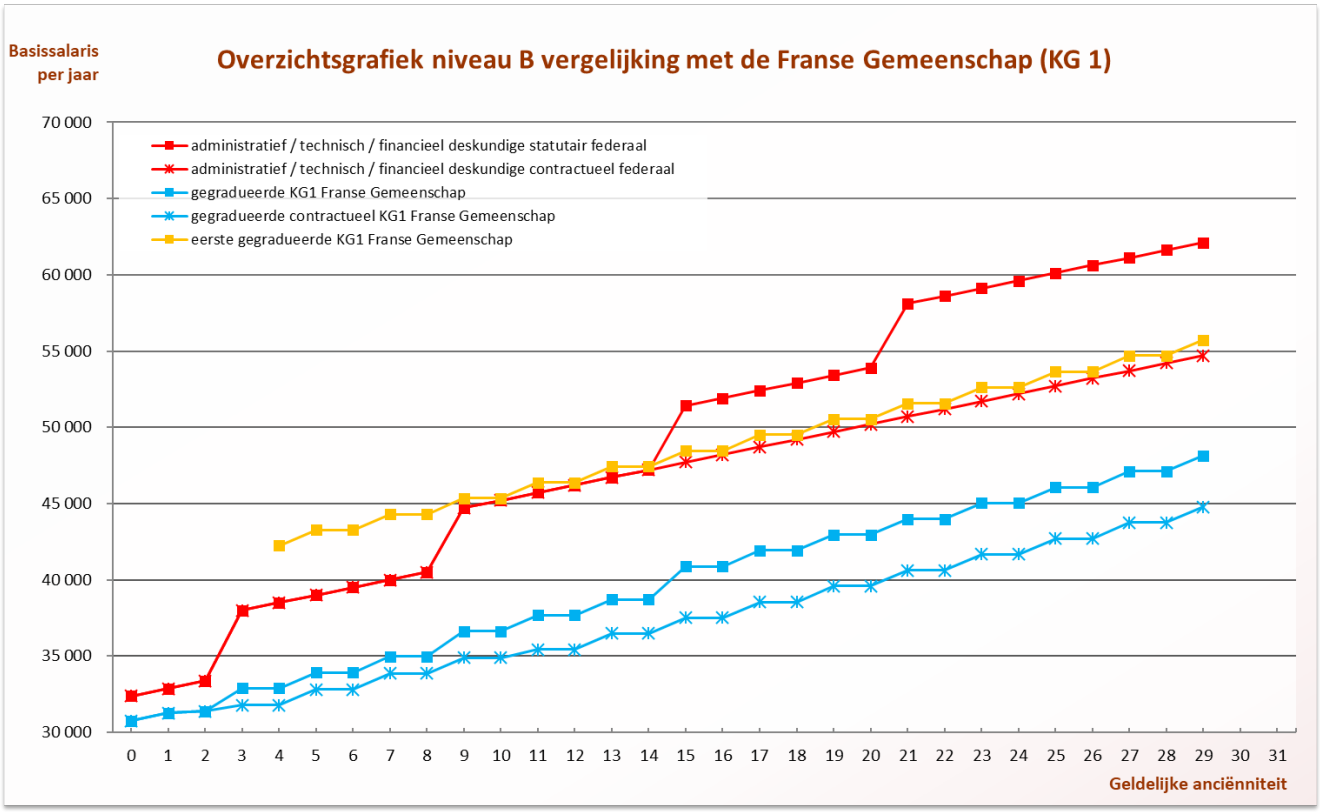


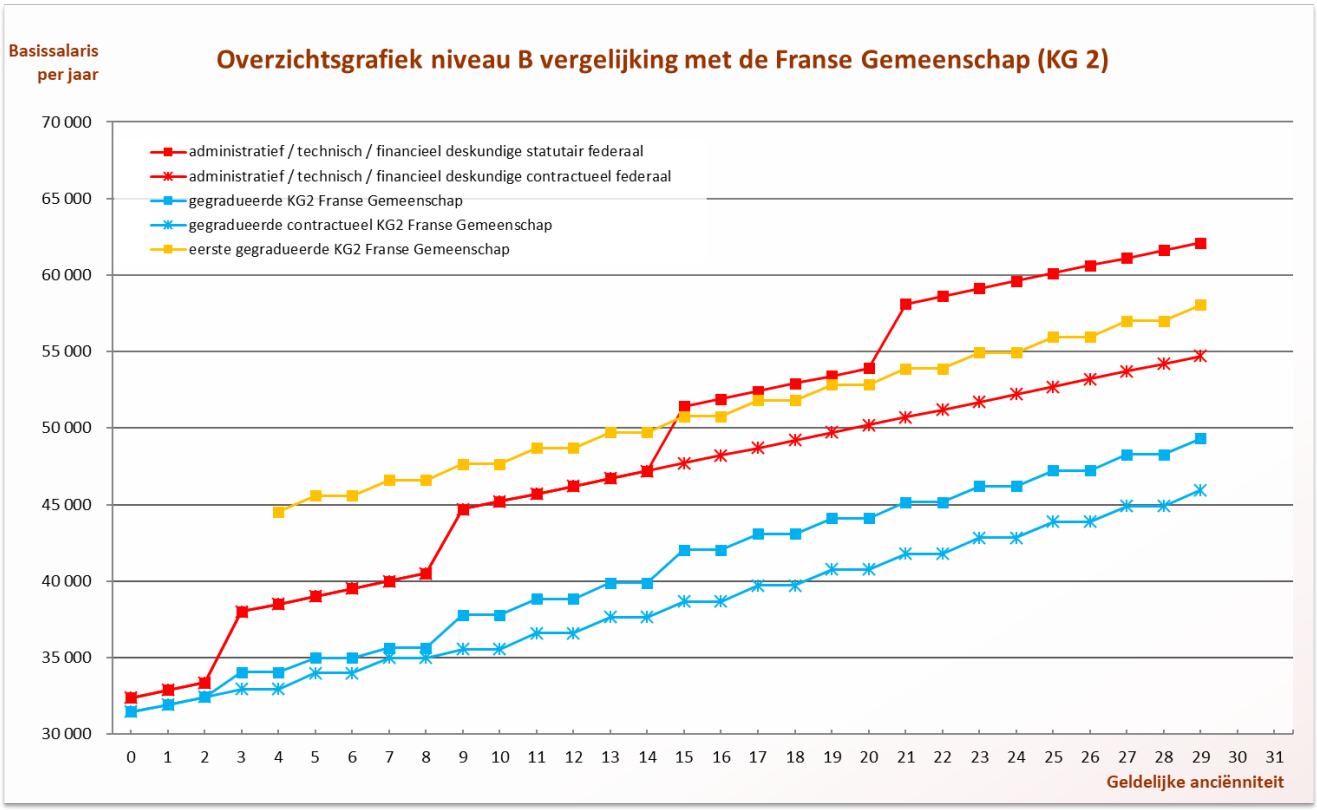
Région wallonne

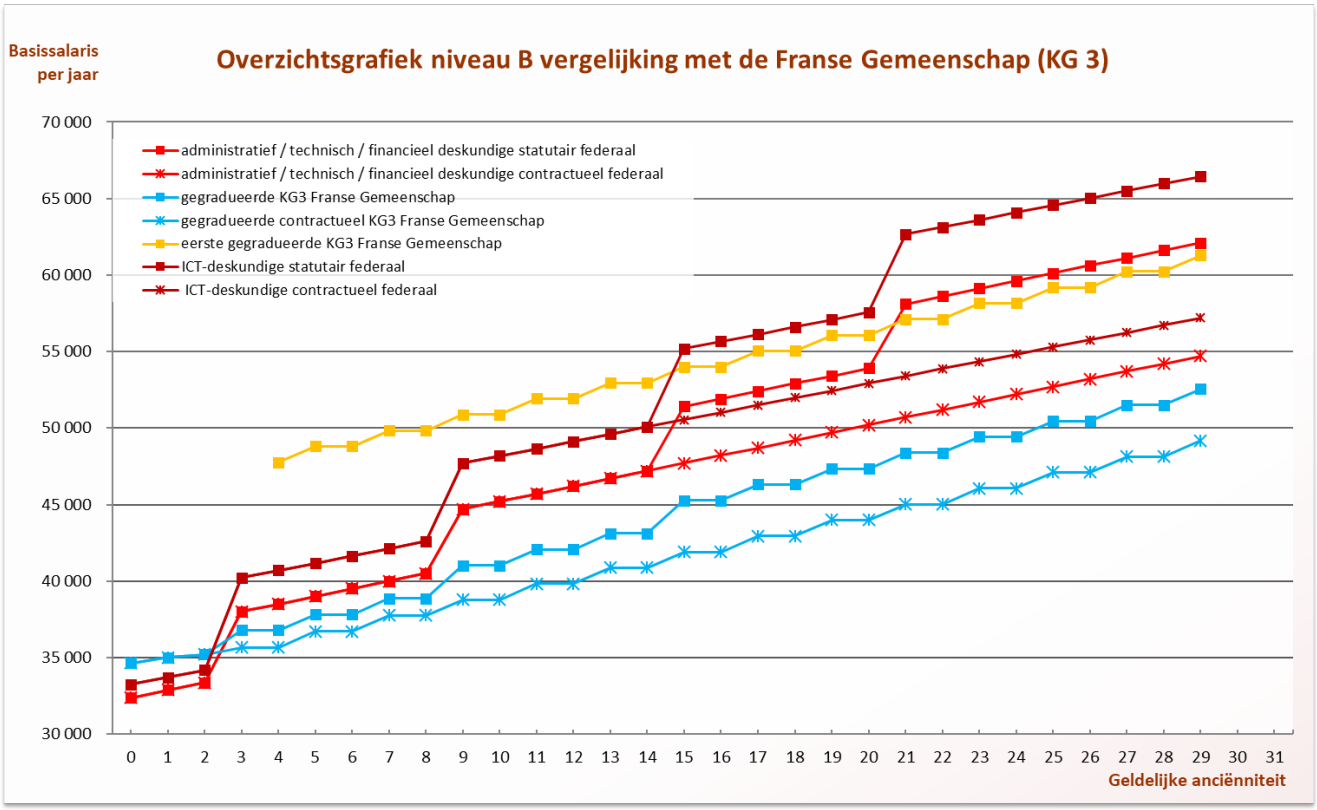




Communauté française




Basissalaris per jaar
Overzichtsgrafiek niveau B vergelijking met de Franse Gemeenschap (KG 2)
administratief / technisch / financieel deskundige statutair federaal
administratief / technisch / financieel deskundige contractueel federaal
gegradueerde KG2 Franse Gemeenschap
gegradueerde contractueel KG2 Franse Gemeenschap
eerste gegradueerde KG2 Franse Gemeenschap
70 000
65 000
60 000
55 000
50 000
45 000
40 000
35 000
30 000
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Geldelijke anciënniteit


Basissalaris per jaar
Overzichtsgrafiek niveau B vergelijking met de Franse Gemeenschap (KG 3)
administratief / technisch / financieel deskundige statutair federaal
administratief / technisch / financieel deskundige contractueel federaal
gegradueerde KG3 Franse Gemeenschap
gegradueerde contractueel KG3 Franse Gemeenschap
eerste gegradueerde KG3 Franse Gemeenschap
ICT-deskundige statutair federaal
ICT-deskundige contractueel federaal
70 000
65 000
60 000
55 000
50 000
45 000
40 000
35 000
30 000
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Geldelijke anciënniteit

Conclusion niveau B

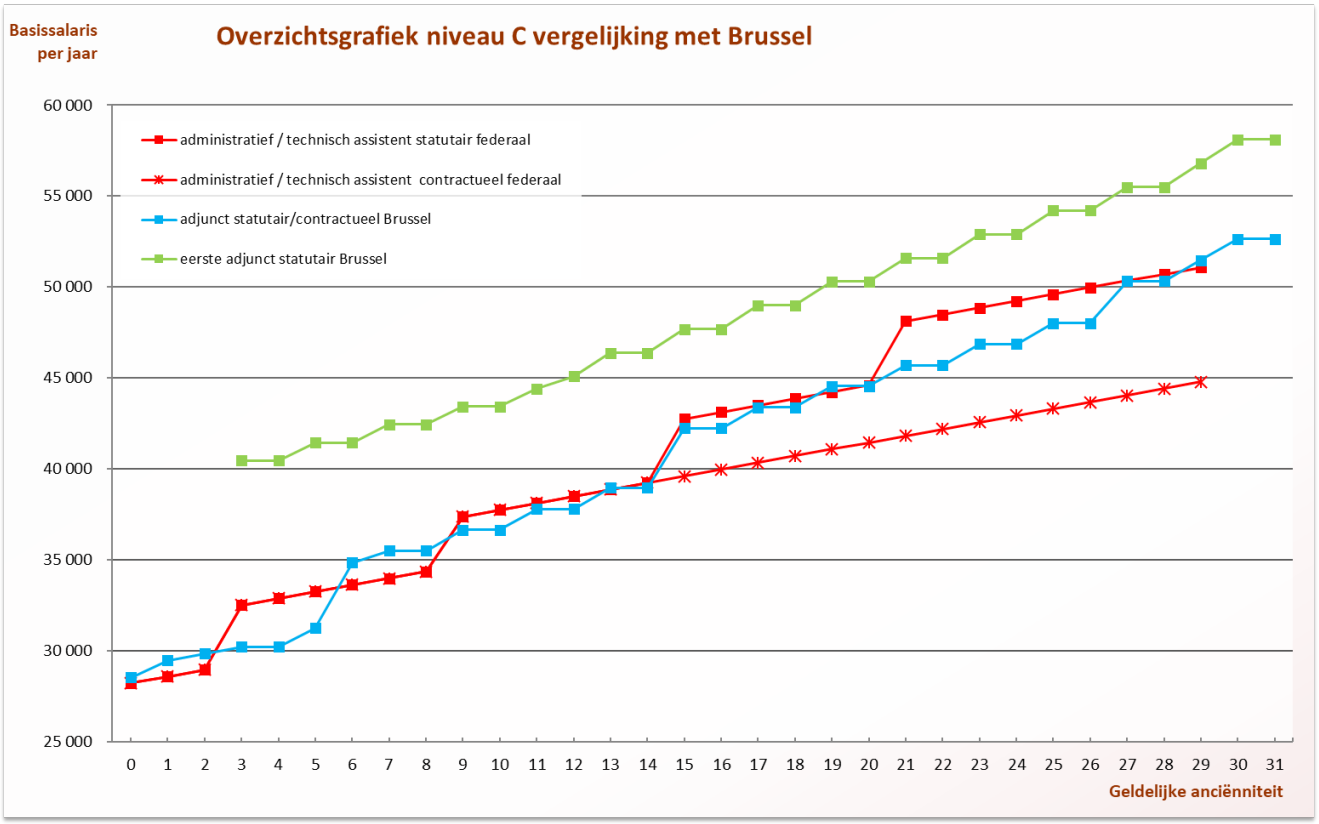
Les conditions liées au grade d'expert ICT à l'administration fédérale sont élevées par rapport aux autres autorités, qui ne font pas toujours une distinction entre différents grades équivalents. Les conditions pour les autres carrières fédérales sont également supérieures à celles du marché. En particulier, par exemple, la dernière échelle de traitement dans la carrière liée aux nouvelles échelles de traitement est avantageuse.

Chacune des autorités étudiées prévoit cependant des possibilités de promotion dans le niveau. Il n'y a pas d'équivalent à cette offre au niveau fédéral et dans la majorité des cas, ces possibilités de promotion sont liées à une carrière plus avantageuse que la carrière fédérale. Seul le grade d'expert ICT (et par rapport à la Communauté française, les grades d'expert administratif, financier et technique) connaît une carrière assortie de conditions qui atteignent le niveau de ces possibilités de promotion (généralement avec une ancienneté pécuniaire supérieure).

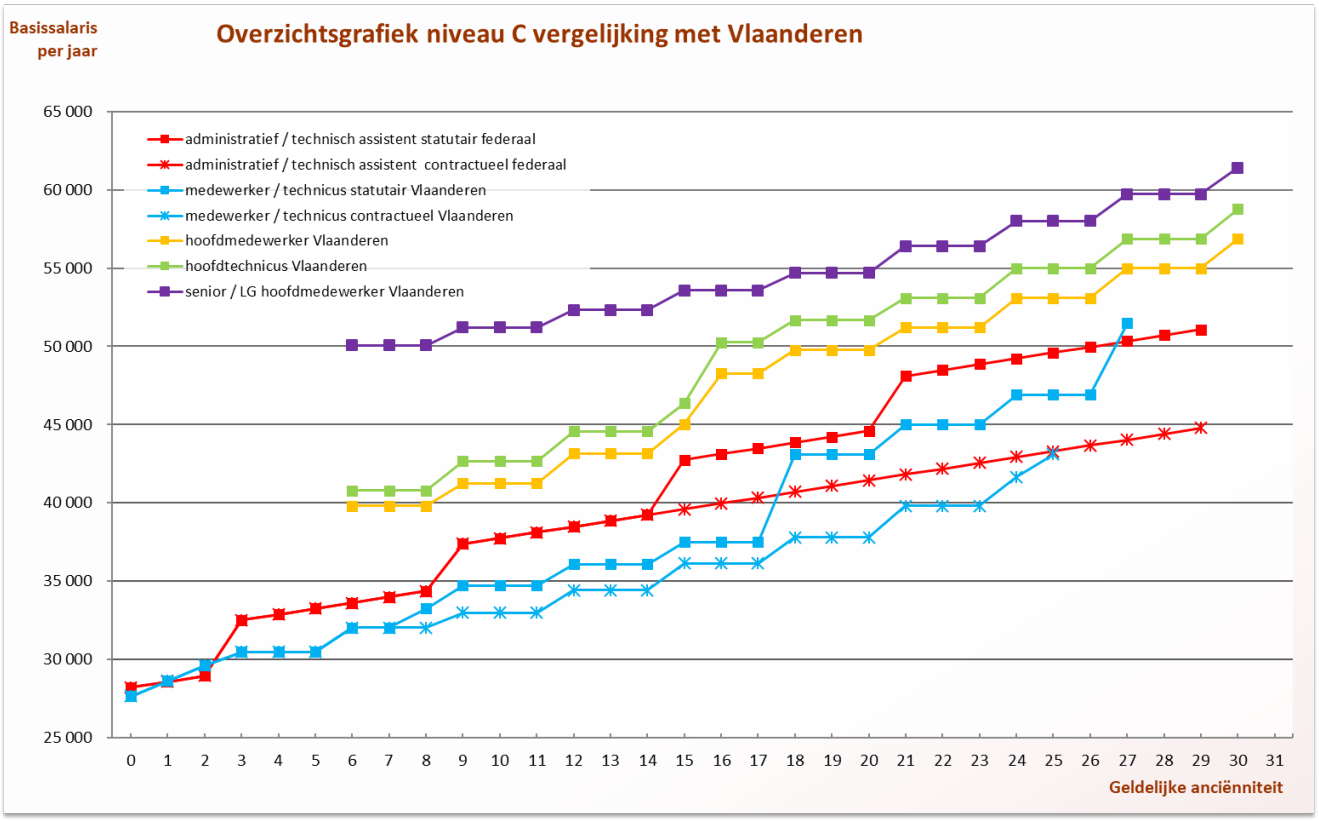
Les conditions de travail fédérales pour les contractuels sont plus avantageuses que dans les autres autorités
étudiées. La seule exception concerne la Région de Bruxelles-Capitale, où la deuxième moitié de la carrière pour les membres du personnel contractuel est plus avantageuse.

Niveau C

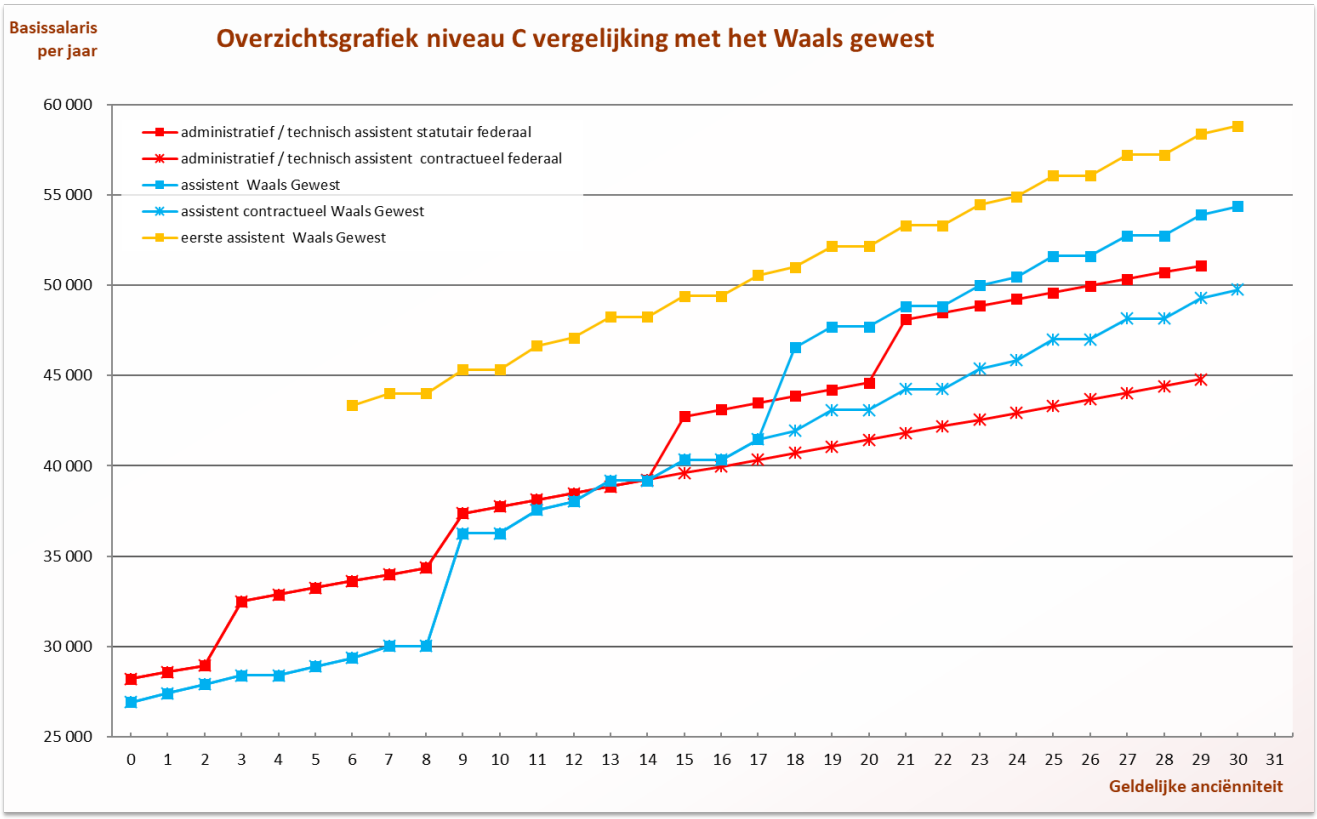
Bruxelles



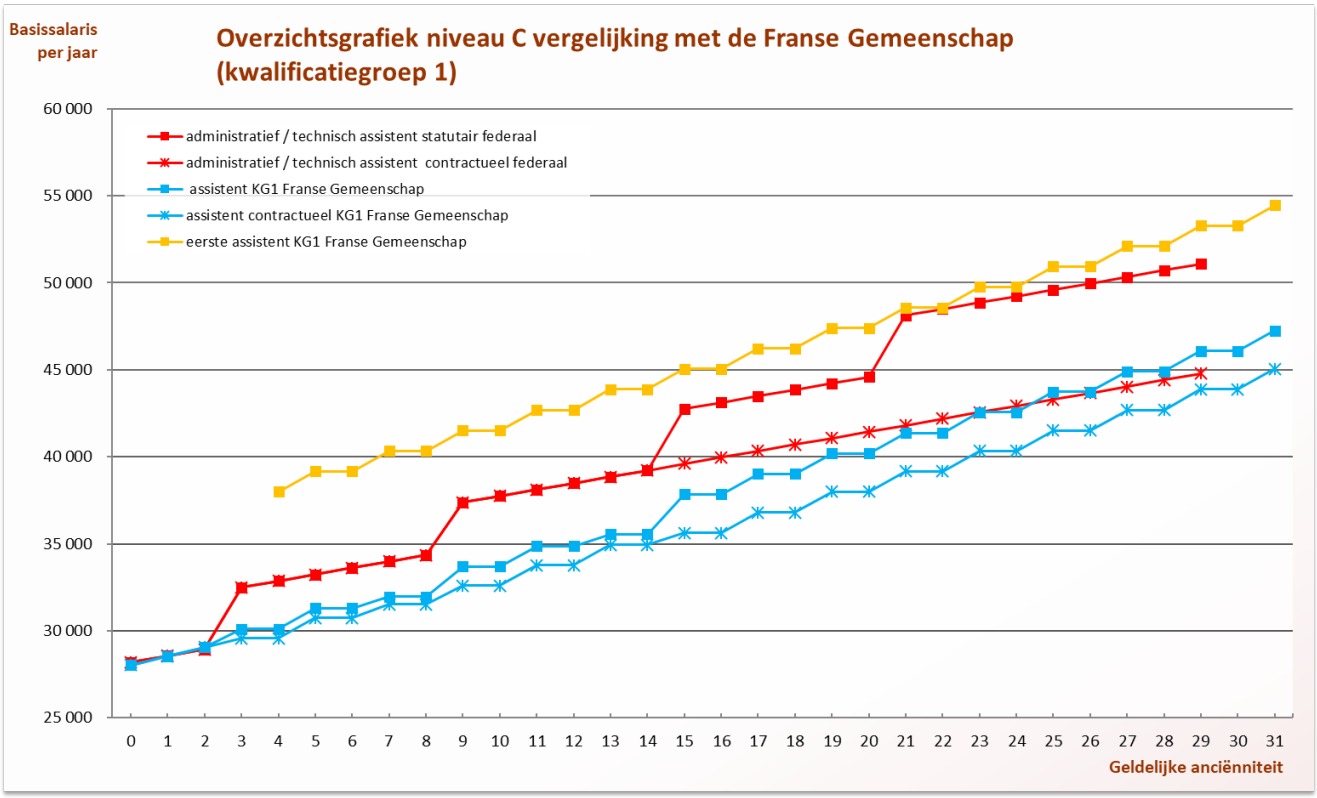
Flandre

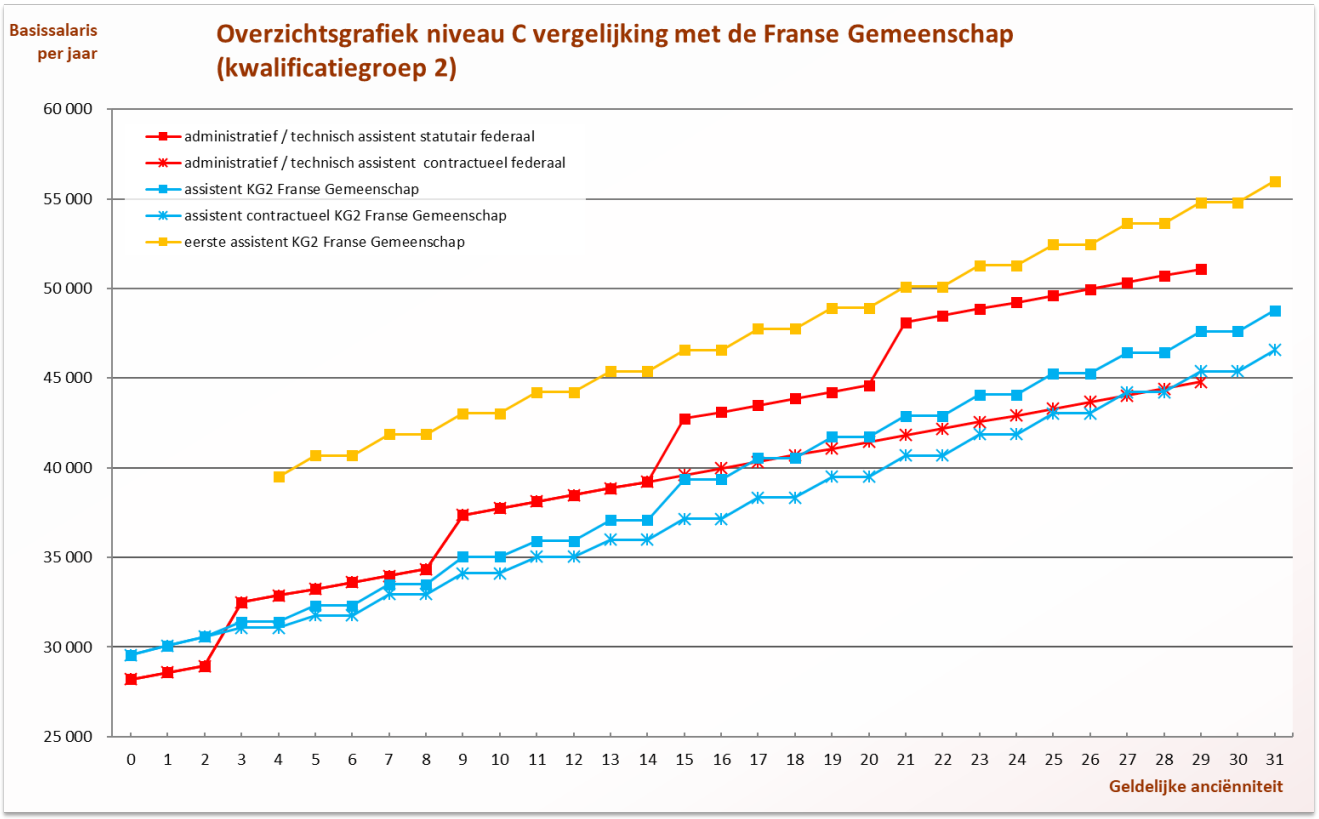


Région wallonne



Communauté française





Conclusion niveau C

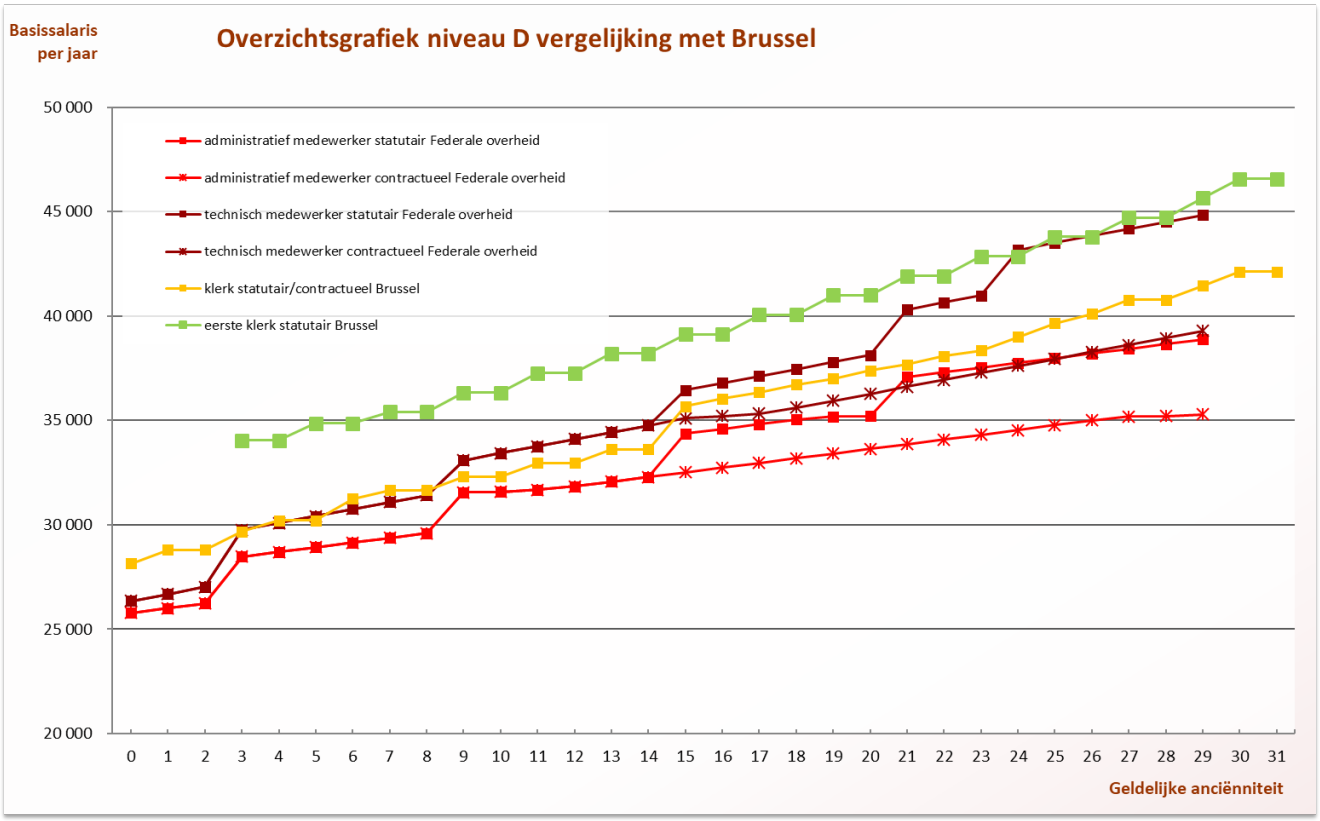
La situation pour le niveau C est similaire à celle du niveau B, mais un peu moins avantageuse. Les conditions de recrutement fédérales sont en moyenne supérieures aux carrières prévues au sein des autres autorités pour le(s) grade(s) de recrutement. Les conditions octroyées par le fédéral sont toutefois inférieures à celles de la Région wallonne, surtout durant la deuxième moitié de la carrière. La carrière bruxelloise est plus ou moins équivalente.

D'autre part, les conditions de travail au fédéral sont à nouveau clairement inférieures aux possibilités de promotion dans le niveau prévues par chacune de ces autorités, tout comme pour le niveau B. La différence entre les conditions liées à ces possibilités de promotion et les conditions fédérales est toutefois plus importante pour le niveau C que pour le niveau B.

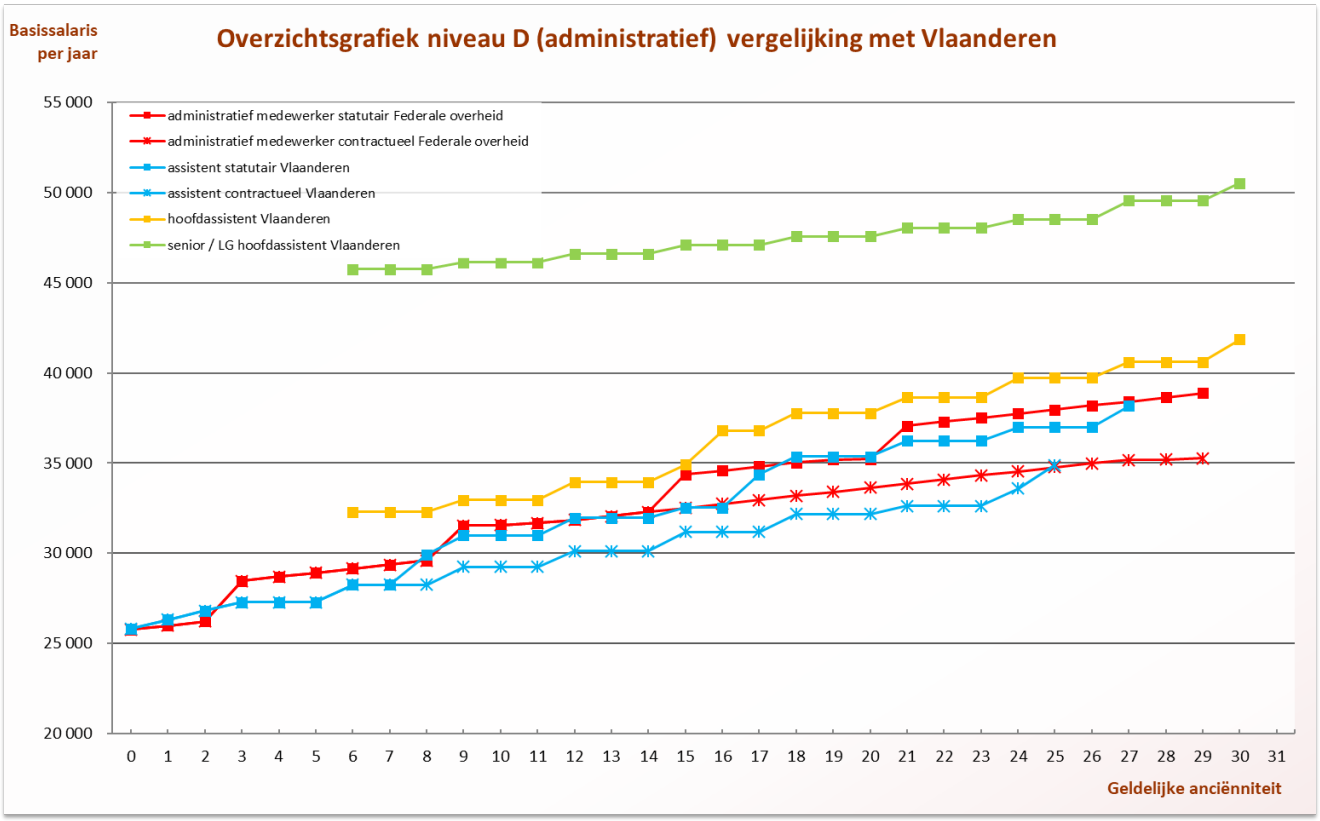
Les conditions de travail fédérales pour les contractuels sont – par analogie au niveau B – plus avantageuses que celles proposées par les autres autorités, à l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale (tout particulièrement durant la deuxième moitié de la carrière) et de la Région wallonne avec une ancienneté pécuniaire de 15 ans et plus.

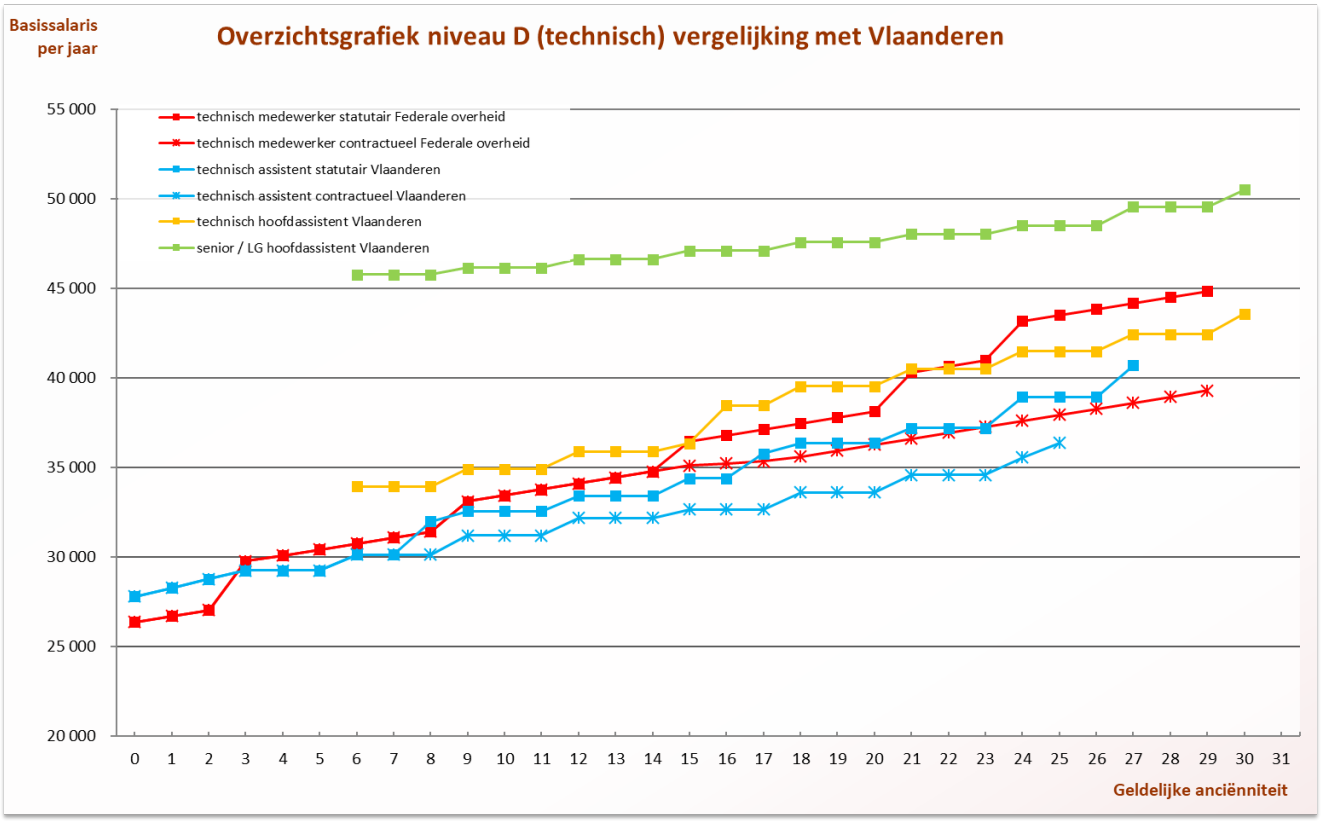
Niveau D

Bruxelles

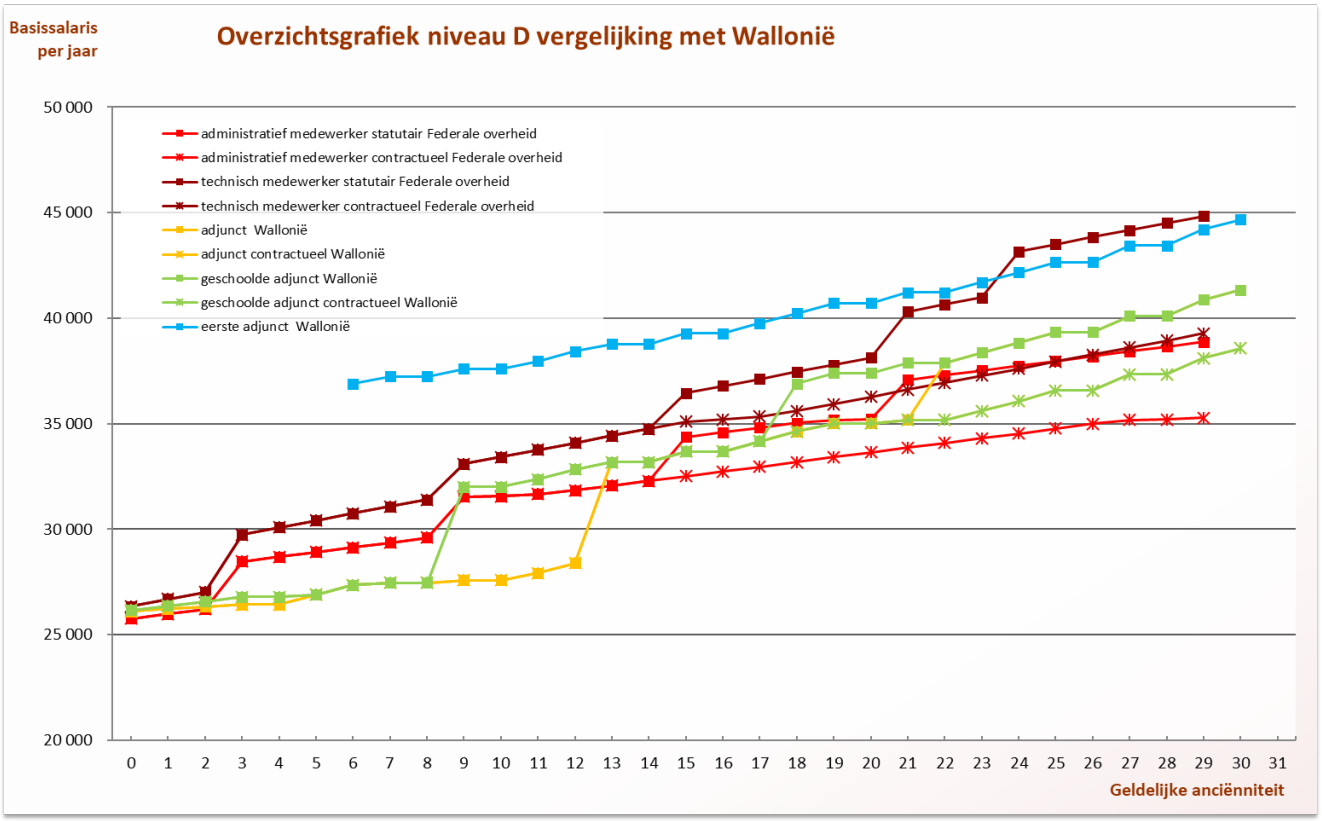


Flandre

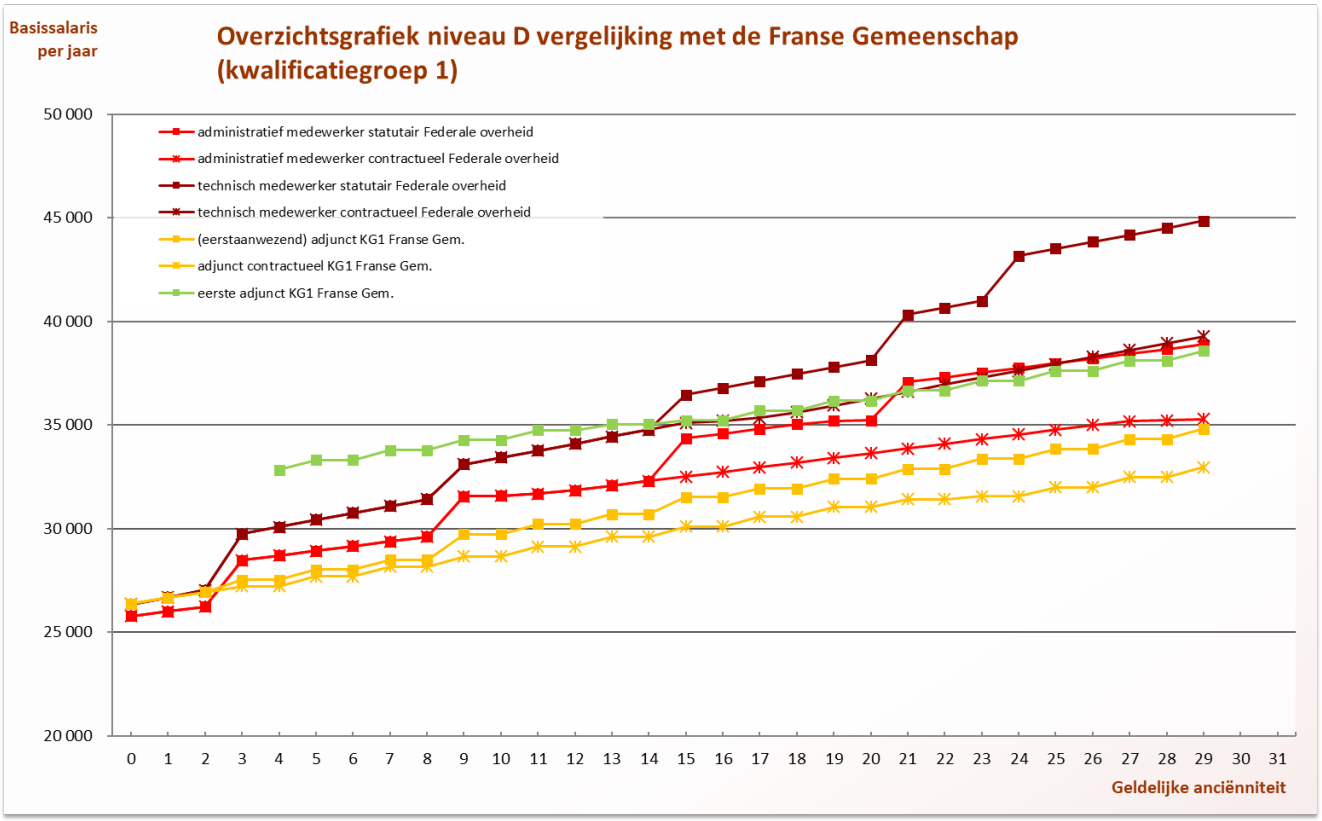


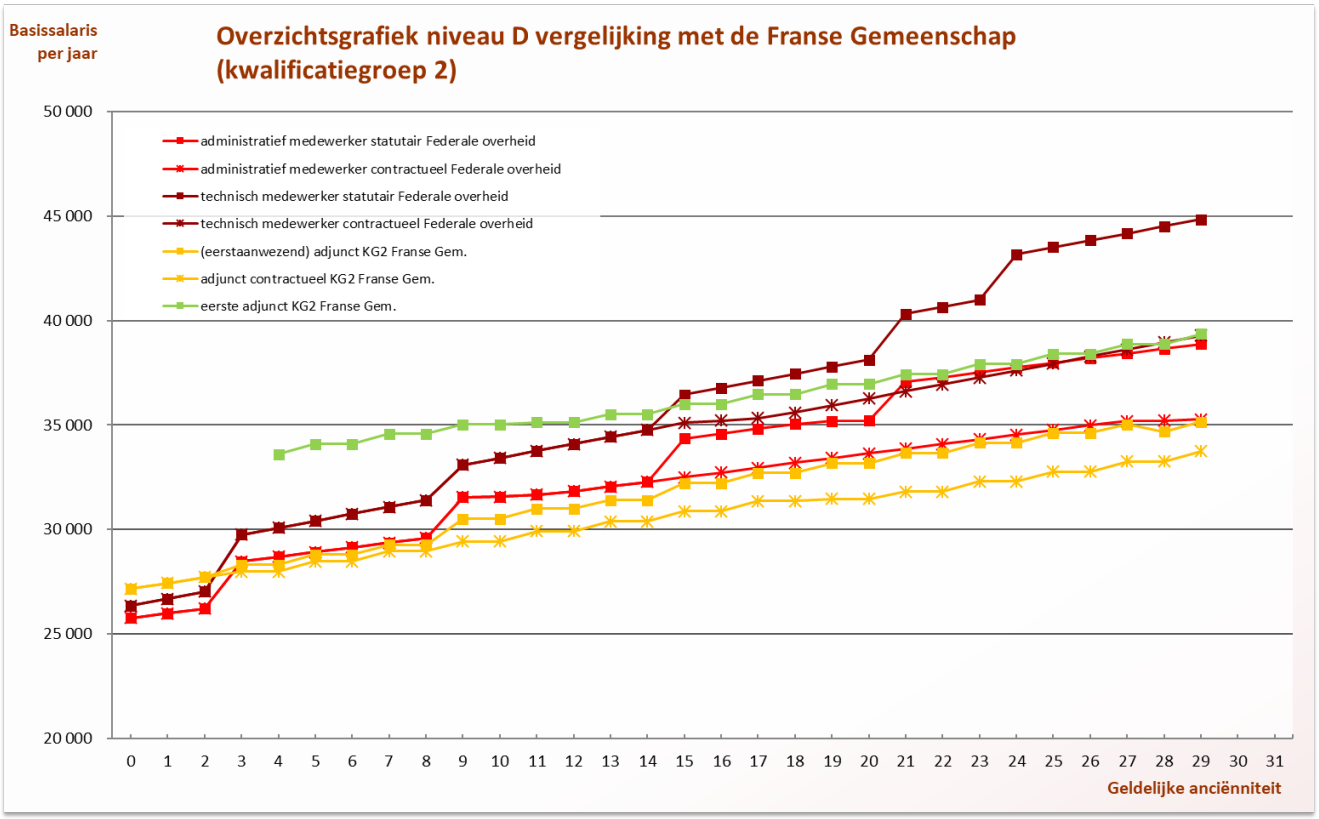


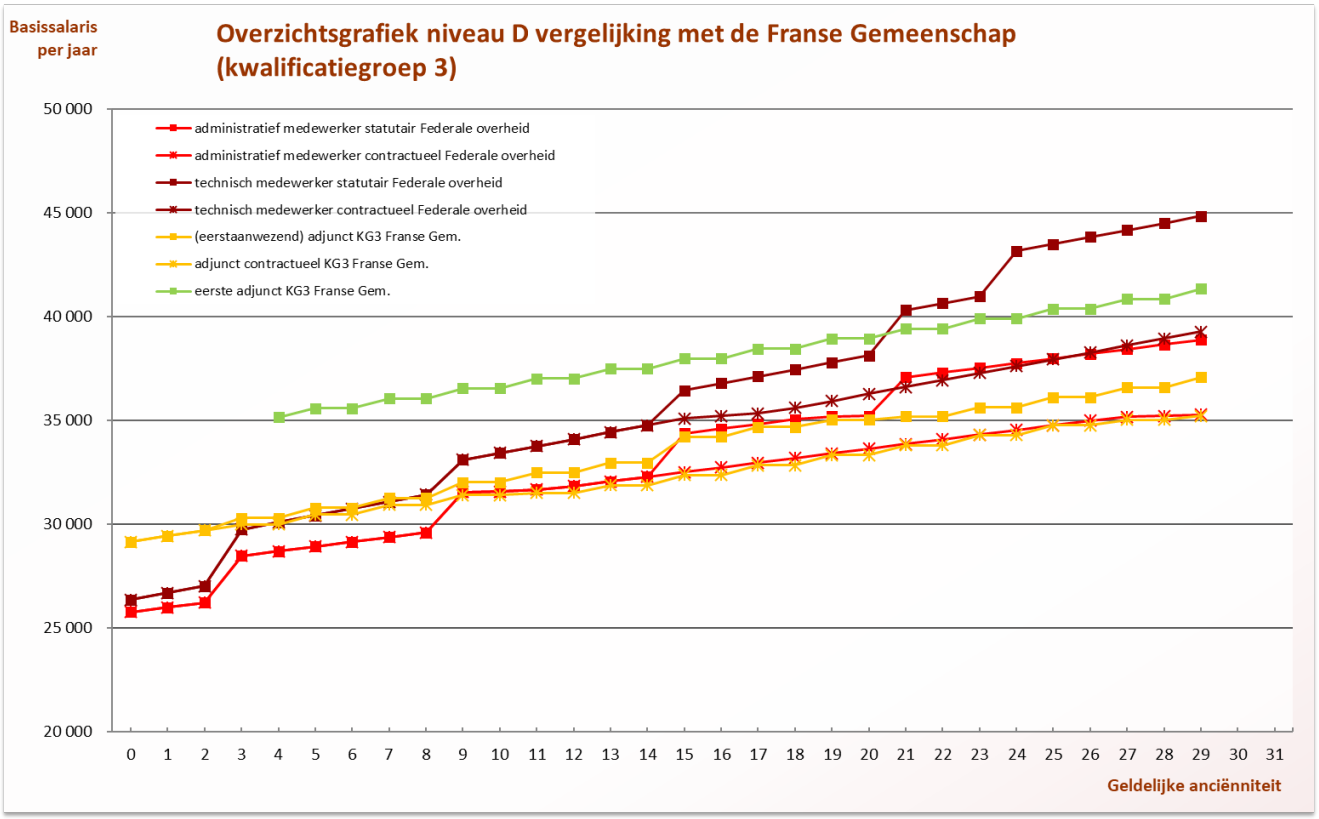
Région wallonne



Communauté française







Conclusion niveau D

Le niveau D présente une situation similaire : les conditions fédérales sont compétitives avec les conditions proposées par les autres autorités pour les grades de recrutement (à l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale, qui connaît des carrières légèrement plus avantageuses, surtout par rapport au collaborateur administratif), mais elles sont clairement moins favorables que les conditions prévues pour les possibilités de promotion au sein du niveau D. La carrière de collaborateur technique est, au niveau financier, considérablement plus avantageuse que celle de collaborateur administratif, surtout avec une ancienneté élevée, et montre dès lors une image un peu plus favorable.

La situation des conditions de travail pour les contractuels varie en fonction du grade auquel elles sont associées et de l'autorité qui fait l'objet de la comparaison. C'est surtout au regard de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Région wallonne que les conditions de travail fédérales pour les contractuels sont assez faibles d'un point de vue financier.

4. La rémunération fédérale abordée sous certains thèmes

4.1 Ancienneté

Dans l'administration fédérale, l'évolution du salaire est en grande partie déterminée par l'ancienneté du membre du personnel. Le salaire augmente pendant 30 ans, indépendamment de l'occupation d'une fonction plus lourde ou d'une meilleure productivité.

Chaque fonction appartient à un grade ou une classe comprenant quatre à six échelles de traitement avec des augmentations annuelles pendant environ 30 ans. L'évolution d'une échelle de traitement à l'autre (par exemple, de la première à la deuxième) dépend des performances (via les mentions finales lors des évaluations) et de l'ancienneté dans l'échelle de traitement. Dans la pratique, environ 95 % des membres du personnel obtiennent la même mention finale (« répond aux attentes »), qui leur offre une évolution salariale similaire. Bien qu'il y ait des possibilités de faire évoluer les membres du personnel plus ou moins vite en fonction de leurs performances, elles semblent donc être peu appliquées. Dans la pratique, l'ancienneté reste dès lors le principal moteur de l'évolution salariale dans la carrière actuelle d'un membre du personnel fédéral.

Une analyse du Conseil supérieur de l'emploi[7] (CSE) a révélé que le fait de lier salaire et ancienneté n'est pas un problème en soi, dans la mesure où l'augmentation salariale reflète celle de la productivité. Dans la pratique, la productivité n'est pas toujours mesurable avec précision et il est donc complexe d'établir le lien entre salaire et productivité. Comme la productivité individuelle ne peut pas toujours être mesurée directement, l'ancienneté est souvent utilisée comme une sorte d'estimateur.

Le tableau ci-dessous montre, pour un certain nombre de classes et grades fédéraux, dans lesquels le recrutement est actuellement possible sans condition d'ancienneté, la différence entre le salaire minimum à 0 an d'ancienneté et le salaire maximum après 29 ans d'ancienneté avec une évolution de carrière normale et des performances qui répondent aux attentes, et ce sans connaître de promotions. Il s'agit de montants annuels bruts indexés (indice d'octobre 2018) comprenant le pécule de vacances, la prime de fin d'année, et aussi l'allocation de foyer ou de résidence, le cas échéant. Une distinction est par ailleurs faite entre les statutaires et les contractuels, car ces derniers n'ont généralement droit qu'à une évolution salariale jusqu'à la troisième échelle de traitement, alors que leurs collègues statutaires ont généralement cinq échelles de traitement.

Le tableau montre donc le salaire de départ et de fin hypothétique d'un membre du personnel recruté à un certain grade ou à une certaine classe sans expérience et qui connaît ensuite une carrière de 30 ans ou plus dans une ou plusieurs fonctions de niveau similaire sans occuper une fonction plus lourde (promotion).

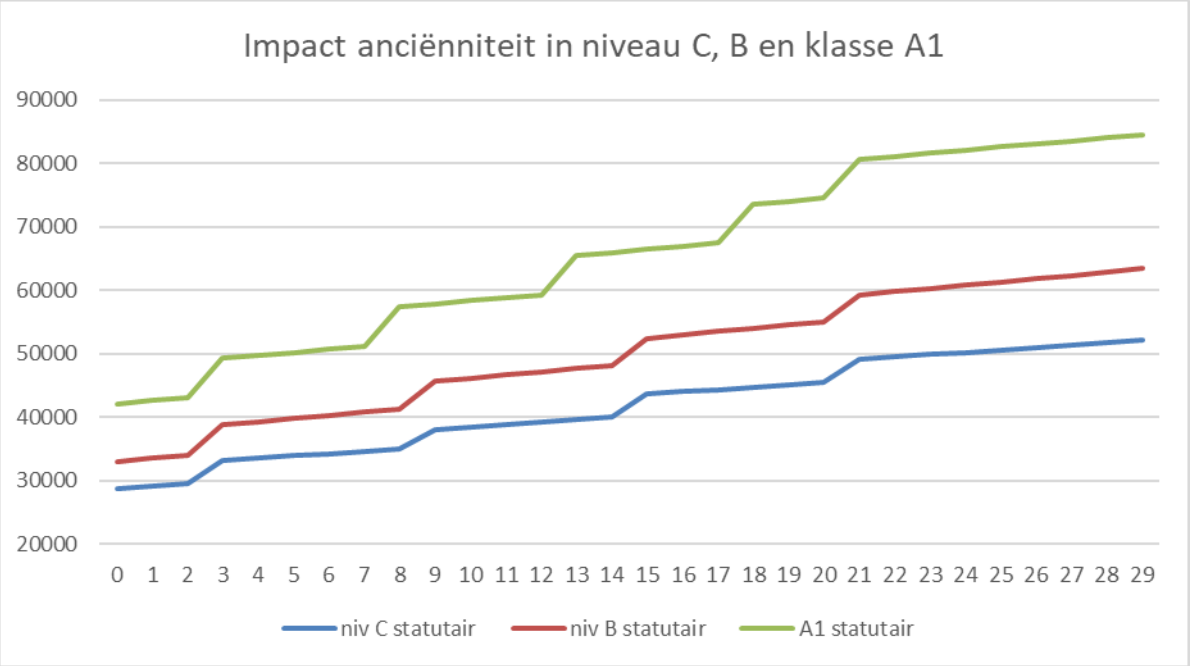
Grade/classe	Salaire de départ	Salaire de fin	Ratio
Niv. D – collaborateur administratif *statutaire*	26 288 €	39 653 €	1,51

[7] https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_avis_2014_salaire_anciennete.pdf

Niv. D – collaborateur administratif *contractuel*	26 288 €	35 984 €	1,37
Niv. C – assistant administratif/technique *statutaire*	28 774 €	52 101 €	1,81
Niv. C – assistant administratif/technique *contractuel*	28 774 €	45 674 €	1,59
Niv. B – expert administratif/technique/financier *statutaire*	33 024 €	63 362 €	1,92
Niv. B – expert administratif/technique/financier *contractuel*	33 024 €	55 801 €	1,69
Niv. A – A1 *statutaire*	42 107 €	84 506 €	2,01
Niv. A – A1 *contractuel*	42 107 €	67 582 €	1,61
Niv. A – A2 *statutaire*	49 668 €	84 506 €	1,70
Niv. A – A2 *contractuel*	49 668 €	73 223 €	1,47

Le ratio entre le salaire de fin et le salaire de départ oscille entre 1,37 pour le collaborateur administratif contractuel de niveau D et 2,01 pour un membre du personnel statutaire de classe A1. Une personne recrutée statutairement en classe A1 verra donc son salaire doubler après environ 30 ans, tandis que le salaire de fin de son collègue contractuel sera supérieur de 61 % à son salaire de départ. Pour les statutaires de niveau B, le salaire de fin est 92 % plus élevé que le salaire de départ.

Le ratio entre le salaire de fin et le salaire de départ ne donne cependant pas une image complète de l'évolution salariale entre les salaires de fin et de départ. Ainsi, le CSE conseille, pour le profil des augmentations barémiques sur l'ensemble de la carrière, de prendre en compte les rendements décroissants de l'accumulation de l'expérience au sein d'une fonction donnée : ceux-ci sont en effet plus importants en début de carrière, s'infléchissent quelque peu ensuite et s'interrompent après un certain laps de temps. Ceci implique une courbe salariale plus raide en début de carrière et qui se lisse après un certain nombre d'années. Le graphique ci-dessous représente les courbes salariales actuelles pour une évolution de carrière normale dans les niveaux C et B et dans la classe A1.



Les sauts dans les graphiques sont les évolutions vers une échelle de traitement supérieure. Les graphiques montrent une augmentation légèrement plus rapide dans la phase initiale, étant donné que l'évolution de la première à la deuxième échelle a déjà lieu après trois ans, tandis que le passage aux échelles suivantes se fait, conformément à la règle, après cinq (niveau A) ou six ans (niveaux B et C). Néanmoins, la courbe ne montre pas tout à fait l'augmentation plus forte souhaitée au début, avec un lissage par la suite. Il s'agit plutôt d'une augmentation constante due aux augmentations d'ancienneté

annuelles, d’une part, et aux augmentations barémiques tous les cinq ou six ans, d’autre part. Le lissage n’est présent qu’après plus ou moins 21 ans d’ancienneté, lorsque la dernière échelle de traitement du grade ou de la classe est atteinte.

4.2 Tension salariale

Le salaire le plus élevé au sein de l'administration fédérale est celui de président d'un comité de direction d'un SPF. Ces fonctions sont classées dans la bande de salaire 7 des mandataires. À l'indice actuel (octobre 2018) et en incluant le pécule de vacances et la prime de fin d'année, ce salaire le plus élevé s'élève à 210 248,16 euros bruts. Le salaire le plus bas est le salaire de départ (échelon 0) pour le grade de collaborateur restaurant/nettoyage dans l'échelle de traitement DC1 du niveau D. Le montant annuel brut, y compris le pécule de vacances, la prime de fin d'année et l'allocation de foyer ou de résidence, de ce salaire le plus bas est de 26 286,11 euros.

Cela signifie qu'au sein de l'administration fédérale, le salaire le plus élevé est exactement huit fois supérieur au salaire le plus bas.

Les salaires les plus élevés et les plus bas sont bien entendu les deux extrêmes absolus, et une autre façon, plus fréquemment utilisée, d'examiner la tension salariale consiste à représenter le ratio entre le salaire au percentile 90 et le salaire au percentile 10. Le percentile 90 implique que 90 % des membres du personnel gagnent moins que ce montant ; le percentile 10 implique que seuls 10 % des membres du personnel gagnent moins. Plus le résultat de ce ratio est élevé, plus l'écart de revenus entre les hauts et les bas salaires est important.

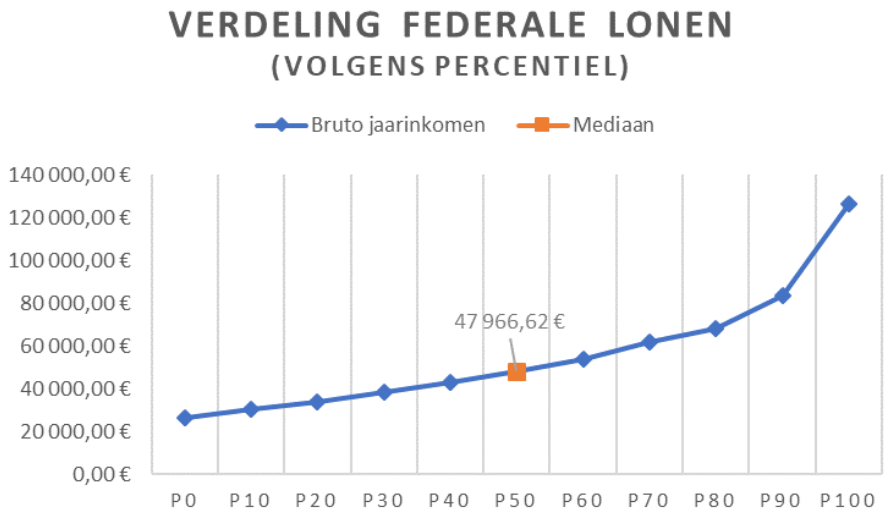
Un ensemble de données retravaillé obtenu via SEPP a été utilisé pour ce calcul. Celui-ci comprend 37 443 observations individuelles de membres du personnel statutaire et contractuel avec une échelle de traitement standard dans un grade ou une classe commun(e) et travaillant dans un SPF ou un SPP. L'ensemble de données couvre les données de février 2018 et ne contient aucune information sur les mandataires ; ceux-ci ne sont donc pas inclus dans la comparaison. Les primes prévues par la loi, telles que le pécule de vacances, la prime de fin d'année, l'allocation de foyer ou de résidence, les bonifications, etc., ont été prises en compte dans le calcul du salaire. Il s'agit de montants annuels bruts pour un emploi à temps plein.

Percentile 90	83 871,28 €
Médiane	47 966,62 €
Percentile 10	30 272,89 €
Tension salariale	2,77

Au sein de l'administration fédérale, 10 % des membres du personnel gagnent plus de 83 871,28 euros sur une base annuelle, soit 2,77 fois le salaire au percentile 10 (30 272,89 euros)[8]. La médiane, ou percentile 50, s'élève à 47 966,62 euros. Cela signifie que 50 % des membres du personnel fédéral gagnent plus que ce montant et que 50 % gagnent moins. Le graphique ci-dessous montre la ventilation

[8] À titre de comparaison, l'enquête sur les salaires de Statbel réalisée en 2016 auprès de 95 000 travailleurs belges a révélé une tension salariale de 2,41. Cette enquête se basait toutefois uniquement sur le salaire mensuel brut. Une autre étude, menée par Acerta (voir http://www.consult.acerta.be/nl/pers/studie-acerta-hoogste-loonspanning-6-jaar-281), a mesuré une tension salariale de 2,81 en 2017.

des salaires annuels bruts (y compris les primes et allocations prévues par la loi) en fonction du percentile.



4.3 Relation avec le salaire minimum

Le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) du Conseil national du travail (CNT) constitue la limite inférieure absolue pour la rémunération en Belgique.[9] Le RMMMG importe surtout pour les travailleurs qui ne relèvent d'aucune commission paritaire ou qui relèvent d'une commission paritaire qui n'est pas encore constituée ou n'a pas encore conclu de convention collective de travail (CCT). Les commissions paritaires ont en effet la faculté de fixer par CCT des rémunérations minimales plus favorables pour leur branche d'activité[10], et tirent généralement parti de cette possibilité.

Le RMMMG n'est pas identique au salaire minimum mensuel. Le RMMMG englobe en effet diverses sommes versées en cours d'année. Ainsi, tous les éléments du salaire liés aux prestations de travail normales auxquels le travailleur a droit directement ou indirectement à la charge de son employeur (par exemple, la prime de fin d'année) entrent en ligne de compte pour déterminer si le RMMMG est respecté.

Le salaire fédéral le plus bas (y compris les primes prévues par la loi) s'élève à 2 190,51 euros et se rapporte au RMMMG (montants les plus récents) comme suit :

	Minimum fédéral	RMMMG	Ratio
travailleurs de 18 ans et plus	2 190,51 €	1 593,81 €	1,37
travailleurs de 19 ans avec six mois d'ancienneté	2 190,51 €	1 636,10 €	1,34
travailleurs de 20 ans avec un an d'ancienneté	2 190,51 €	1 654,90 €	1,32

[9] https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire?id=39004

[10] https://fedris.be/fr/professionnel/secteur-prive/revenu-minimum-mensuel-moyen-garanti-rmmmg