



REVUE DES DÉPENSES

MÉCANISME DE CONTRÔLE DES SUBVENTIONS-TRAITEMENTS
LIQUIDÉES AUX POUVOIRS ORGANISATEURS EN REGARD DU
CADRE ORGANIQUE CALCULÉ

RAPPORT

19 septembre 2024



REVUE DES DÉPENSES 2024

MECANISME DE CONTRÔLE DES SUBVENTIONS-TRAITEMENTS LIQUIDEES AUX POUVOIRS ORGANISATEURS EN REGARD DU CADRE ORGANIQUE CALCULE

RAPPORT – 19 SEPTEMBRE 2024

Table des matières

1. Introduction à la problématique de l'écart entre CB/CO	3
2. Calcul de l'écart	4
2.1 Les charges organiques	4
2.2 Les charges budgétaires	5
2.3. Ecart expliqué	6
2.4 Ecart inexpliqué	7
2.5 Conclusion	8
3. Approches pour analyser l'écart	9
3.1 Approche procédurale.....	9
3.2 Approche casuistique	10
4. Conclusion de l'analyse sur l'écart CB/CO.....	12
5. Options d'amélioration	13
6. Annexes	15
Annexe 1 : Méthodologie de contrôle pour le personnel de l'enseignement fondamental	15
Annexe 2 : Méthodologie de contrôle pour le Personnel non chargé de cours (PNCC)	15
Annexe 3 : Méthodologie de contrôle pour les emplois « Hors cadre ».....	16

1. Introduction à la problématique de l'écart entre CB/CO

La revue des dépenses (RD) relative au mécanisme de contrôle des subventions-traitements liquidées aux pouvoirs organisateurs (PO), en regard du cadre organique calculé, s'intéresse à l'écart entre les charges organiques (CO) et les charges budgétaires (CB). Cet écart soulève des préoccupations quant à l'utilisation conforme et non excessive des moyens d'encadrement alloués par le pouvoir régulateur aux PO. Sur base de la population scolaire et conformément aux règles en vigueur, la Direction générale de l'Enseignement obligatoire (DGEO) calcule les moyens d'encadrement mis à disposition des écoles sous forme de périodes ou d'équivalents temps plein (ETP), ce qui correspond aux charges organiques. Les pouvoirs organisateurs engagent ensuite le personnel en fonction des périodes et des ETP octroyés. Les informations concernant ces engagements sont communiquées à la Direction générale des personnels de l'enseignement (DGPE), en particulier aux services de la Fixation et de la Liquidation du Traitement (FLT), qui assurent la gestion administrative et pécuniaire des membres du personnel de l'enseignement. L'ensemble des périodes et ETP rémunérés représentent les charges budgétaires.

La comparaison des CO et CB au niveau macro est un calcul qui permet de vérifier si le nombre des membres du personnel rémunérés correspond au nombre théorique calculé à partir des CO. Une partie de cet écart s'explique par diverses situations administratives justifiées légalement. Cependant, lorsque la différence reste inexplicée, cela pourrait indiquer que les PO ont peut-être engagé plus de personnel que les moyens d'encadrement alloués.

L'objectif de cette revue des dépenses est de mieux comprendre les raisons du différentiel inexplicé entre les charges budgétaires et les charges organiques, ainsi que de formuler des propositions pour diminuer cet écart et d'organiser un suivi amélioré en attendant la mise en œuvre des outils informatiques intégrés, tel que prévu dans l'étude CEPAGE, qui devraient résoudre la problématique.

Tout d'abord, cette RD vise à mieux comprendre le calcul de l'écart et à proposer des améliorations pour le calcul actuel. Ensuite, deux approches complémentaires ont été mobilisées par le groupe de travail en vue de déterminer les raisons de cet écart. L'approche procédurale consiste à décrire de manière détaillée les processus inhérents à l'établissement des moyens d'encadrement, du calcul des charges organiques et des charges budgétaires dans le but d'identifier des éléments susceptibles d'expliquer les raisons de l'écart entre les charges. L'approche casuistique consiste à analyser les écarts observés sur la base d'un échantillon.

2. Calcul de l'écart

L'écart inexpliqué entre les charges organiques et charges budgétaires est calculé, au niveau macro, par la différence entre les charges budgétaires et les charges organiques, après correction de l'écart justifié.

2.1 Les charges organiques

La DGEO, à partir des populations scolaires validées par le service de vérification, et selon les règles en vigueur, calcule les moyens d'encadrement mis à disposition des écoles sous forme de périodes ou d'équivalents temps plein (ETP). L'ETP étant l'unité de comparaison entre les charges budgétaires et les charges organiques, une conversion des périodes est requise.

Les charges organiques exprimées en périodes converties en ETP sont calculées comme suit :

$$\text{ETP} = \frac{\text{Nombre de périodes hebdomadaires calculées}}{\text{Dénominateur de charge}} + \text{ETP (emplois spécifiques)}.$$

Le nombre de périodes hebdomadaires organiques est généré par des applications informatiques de la DGEO, PRIMVER pour l'enseignement fondamental, et GOSS pour le secondaire. Certains emplois spécifiques, concernent des emplois à temps plein ou à mi-temps exprimés en ETP.

Pour la majorité du personnel, à savoir le personnel enseignant, la conversion des périodes en ETP nécessite une connaissance précise des dénominateurs de charges.

Pour l'enseignement fondamental, le dénominateur de charge est unique pour le niveau maternel (26 périodes) et primaire (24 périodes), ce qui permet une conversion des périodes en ETP fiable.

Pour l'enseignement secondaire, la conversion en ETP nécessite de se baser sur l'accroche cours-fonction pour établir le dénominateur de charge. La majorité des cours sont accrochés à une seule fonction (accroche unique), mais certains peuvent être liés à plusieurs fonctions (accroche multiple). Et, par ailleurs, le choix de la fonction accrochée à une activité "autre qu'un cours" est laissé au PO.

Avant 2016, l'information sur la fonction, qui permettait de déterminer l'accroche cours-fonction, était connue par la DGEO, ce qui facilitait l'identification du dénominateur de charge par l'administration. Cependant, depuis 2016, cette information n'est plus incluse dans le cadre d'emploi géré par l'application du Secondaire ordinaire (GOSS). Par conséquent, l'administration ne peut plus identifier directement le dénominateur de charge sur la base des données administratives. C'est pourquoi, il est nécessaire de recourir à une estimation du dénominateur, pour convertir le nombre de périodes en ETP. Dès lors, il se peut qu'il y ait un certain écart entre l'estimation et la réalité.

Depuis 2016, deux méthodes distinctes d'estimation ont été mises en place de manière successive. De 2016 jusqu'en 2021, la DGEO se basait sur un dénominateur (de charge) moyen par réseau communiqué par l'ETNIC pour estimer les ETP dans les fonctions enseignantes. Le dénominateur moyen représente le nombre (fictif) d'heures hebdomadaires d'un horaire complet pour l'enseignant moyen. Pour l'obtenir, l'ETNIC réalise le calcul suivant sur base de l'ensemble des prestations rémunérées, sur le mois de janvier :

$$\text{Dénominateur moyen} = \frac{\sum \text{Nombres d'heures prestées}}{\sum \text{Charge réellement prestée}}$$

Pour chaque enseignant, l'ETNIC calcule :

- La charge réellement prestée :

$$= \frac{\text{Nombre de périodes hebdomadaires payées}}{\text{Dénominateur de charge}} \times \frac{\text{Nombre de jours prestés au cours du mois}}{\text{Nombre total de jours dans le mois}}$$

- Le nombre d'heures prestées

$$= \text{Charge réellement prestée} * \text{Dénominateur de charge}$$

Depuis 2022, la méthodologie d'estimation des charges organiques pour le secondaire a été modifiée par la DGEO. La répartition des périodes rémunérées par dénominateur dans chaque réseau est disponible dans les données de la paie. La Direction générale du Pilotage du Système éducatif (DGPSE) communique à la DGEO le pourcentage de périodes rémunérées par dénominateur pour chaque réseau. Ce calcul se base sur l'ensemble des périodes prestées au 31/01 par des membres du personnel définitifs ou temporaires pour les fonctions de professeurs, à l'exception des périodes justifiant un écart entre charges organiques et charges budgétaires. Ces écarts sont dus à des situations administratives justifiant l'absence d'un membre du personnel et le recours à un remplaçant. Ceci est une méthode plus exacte vu qu'elle ne tient pas compte de la situation des personnes en absence de maladie par exemple. Concrètement cela signifie que la charge réellement prestée est uniquement prise en compte et sommée pour les MDP actifs. Pour obtenir les charges organiques en ETP, la DGEO applique ces pondérations aux périodes hebdomadaires générées par GOSS pour le cadre emploi, selon les différents dénominateurs.

2.2 Les charges budgétaires

Les charges budgétaires, extraites des données de la paie, correspondent à l'ensemble des périodes et emplois rémunérés, réellement prestés ou non par les membres du personnel au sein d'une école. En effet, il existe toute une série de situations administratives qui justifient l'absence d'un membre du personnel et le recours à un remplaçant.

Afin d'analyser l'écart entre les charges organiques et les charges budgétaires, le mois d'octobre est pris comme mois de référence. Au 1er octobre, le calcul du cadre d'emploi des écoles est établi et stabilisé pour l'année scolaire (à l'exception des périodes octroyées en cours d'année scolaire dans des situations particulières).

Les charges budgétaires, exprimées en ETP mensuels, sont calculées comme suit :

$$\text{ETP} = \frac{\text{Nombre de périodes hebdomadaires payées}}{\text{Dénominateur de charge}} \times \frac{\text{Nombre de jours prestés au cours du mois}}{\text{Nombre total de jours dans le mois}}$$

+ ETP (emplois spécifiques).

Le calcul des charges budgétaires utilise donc les mêmes données que celles utilisées pour le calcul de la charge réellement prestée, selon la méthode ETNIC (qui inclut tous les MDP, indépendamment de leur situation administrative). Dans la méthode ETNIC, ce calcul sert uniquement à calculer le dénominateur moyen, qui est ensuite appliqué aux périodes calculées. En revanche, dans l'approche de la charge budgétaire, ce calcul est utilisé directement pour le calcul des ETP.

Les charges budgétaires globales correspondent à la somme de tous les ETP rémunérés par l'AGE, justifiés ou non par une réglementation. Diverses situations administratives justifiées légalement permettent à un membre du personnel de s'absenter tout en conservant sa rémunération. Selon le respect de la législation, le remplacement du membre du personnel absent peut être organisé. C'est pourquoi, il existe une différence expliquée entre les charges budgétaires et les charges organiques.

Le dénominateur de charge correspond au nombre de périodes hebdomadaires de cours que l'enseignant assure en présence de ses élèves pour une fonction à prestations complètes. Il varie selon le niveau d'enseignement et la fonction. Pour le calcul de la charge budgétaire, il s'agit du dénominateur réel de chaque membre du personnel pour chaque fonction qu'il lui a été attribuée.

Le nombre de jours prestés au cours du mois représente le total des jours où un membre du personnel a travaillé effectivement au cours du mois donné. Cela exclut les jours de congé, de congé maladie ou tout autre type d'absence autorisée.

2.3. Ecart expliqué

Finalement, il est nécessaire d'inclure une correction pour les situations justifiant l'écart. Cette correction concerne les heures payées durant lesquelles les membres du personnel ne sont pas en classe (maladie, congé de maternité, écartement, etc.). Elle est basée sur les informations communiquées par les PO et ensuite encodées par l'administration. Il s'agit d'une codification complexe, dénommée « codes DI ». Il existe 215 de ces codes actuellement.

Pour une correction fiable de cet écart justifiable, un encodage correct est nécessaire. Cet encodage correct dépend de deux facteurs :

- L'exactitude des informations transmises par les PO à la DGPE
- L'entrée correcte des codes DI par les agents FLT

Vu la complexité de la codification, le fait que tous les codes n'entraînent pas une répercussion sur la rémunération, ainsi que le manque de temps parfois pour attribuer le code correct, certains codes ne sont pas communiqués ou encodés correctement.

Pour l'analyse de l'écart entre la CB et la CO, une correction statistique de 25% est appliquée. Cette correction porte sur des codes particuliers notamment le code 10 (Remplacement d'un définitif ou temporaire rémunéré pendant son absence pour maladie ou accident de travail (congé, disponibilité, prestations réduites)), le code 49 (Remplacement d'un définitif en congé de maternité) et le code 3E (Remplacement d'un définitif ou d'un temporaire en écartement (mesure de protection de la maternité)).

La méthode de calcul des 25% de sous-encodage se base sur l'identification des membres du personnel temporaires qui, au mois d'octobre, ne prestent pas pour l'ensemble du mois et pour lesquels un code DI n'a pas été encodé. Ce pourcentage de 25% a été déterminé à partir d'une analyse qui date de plusieurs années. A l'occasion de cette Revue des dépenses, l'analyse a été actualisée sur base des données d'octobre 2023. Lors de cette nouvelle analyse, le pourcentage de 25% a été confirmé.

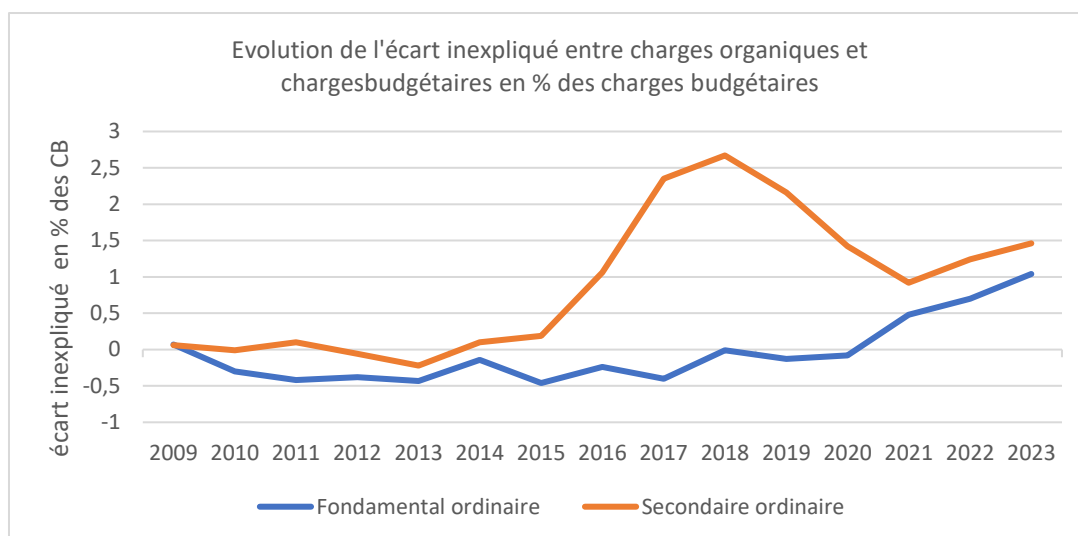
En ajoutant cette correction de sous-encodage à la différence entre la charge budgétaire en termes d'ETP et l'estimation de la charge organique en ETP, on obtient une estimation de l'écart injustifié entre les charges organiques et les charges budgétaires.

Néanmoins, durant l'exercice de la Revue des dépenses la DGPSE a suggéré que l'estimation de ce pourcentage pourrait être amélioré notamment en examinant les catégories vacant/non vacant et des codes DI. L'hypothèse de cette méthode est que les remplaçants qui n'ont pas été encodés avec les codes 10, 49, 3E ne peuvent être que des temporaires dans un emploi non vacant : c'est dans cette catégorie de personnel qu'on trouve les intérimaires qui remplacent un MDP absent, quelle que soit la raison de l'absence. Les temporaires qui prestent des périodes autres que des remplacements, mais ne pouvant donner lieu à une nomination définitive, notamment les périodes Français Langue d'Apprentissage (FLA), Dispositif d'Accueil et de Scolarisation des élèves Primo-Arrivants et Assimilés (DASPA), Accompagnement personnalisé, s'y trouvent également

Cette approche indique un sous-encodage de 31.6% pour octobre 2023 pour le fondamental. Ces calculs partent toutefois du présupposé que les codes « vacant / non vacant » sont correctement encodés, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Toutefois, les calculs effectués par la DGPSE pour le niveau fondamental ne sont pas extrapolables au niveau secondaire, qui a d'autres spécificités. C'est pourquoi cette méthode n'a pas été retenue pour l'amélioration de la correction de l'écart, malgré le fait que le pourcentage de 25 % est probablement sous-estimé, tant dans le fondamental que dans le secondaire.

2.4 Ecart inexpliqué

Le graphique ci-dessous représente l'évolution de l'écart inexpliqué entre les charges organiques et les charges budgétaires, exprimé en pourcentage ETP des charges budgétaires, sur base de la situation en octobre, entre 2009 et 2022, tous réseaux confondus dans l'enseignement fondamental ordinaire et secondaire ordinaire.



Pour l'enseignement secondaire ordinaire, l'évolution de l'écart est non linéaire et peut être décrite en trois grandes périodes :

- 2009-2015

Durant cette période, l'information transmise par les PO et reprise dans les logiciels utilisés par la DGEO secondaire (Gestion Élèves) permettait un calcul précis des charges organiques. Durant cette période, par exemple dans l'enseignement fondamental, les CB étaient inférieures aux CO. Cela n'est pas anormal, car les MDP en congé de maladie, par exemple, ne peuvent pas toujours être remplacés immédiatement.

- 2016 – 2021

A partir de 2016, un nouvel logiciel pour le secondaire a été mis en place : GOSS. Ce nouvel logiciel ne permet plus d'avoir une vue d'ensemble sur les fonctions, rendant impossible l'identification des dénominateurs de charge. En conséquence, la conversion du cadre organique en nombres d'ETP est devenue problématique, nécessitant le recours à différentes techniques pour l'estimer (voir 2.1) De plus, les extractions des données de GOSS ont été affinées progressivement.

- A partir de 2022

A partir de 2022, le calcul a été affiné par la DGPSE et appliqué de manière inchangée depuis. Toutefois, l'écart inexpliqué est en augmentation tant dans le fondamental que dans le secondaire.

Cette revue des dépenses ne se concentre pas sur l'évolution de l'écart durant les périodes de transition méthodologique, mais cherche à comprendre les raisons de l'écart actuel.

2.5 Conclusion

A l'issue de l'analyse du calcul de l'écart réalisée dans le cadre de cette revue des dépenses, il faut conclure que l'écart inexpliqué est un paramètre approximatif puisqu'il nécessite de recourir à deux estimations :

- La conversion en ETP de charges organiques pour l'enseignement secondaire
- Le taux de sous-encodage des codes permettant d'identifier les situations justifiant l'écart

Bien que cette approche macro soit utile pour montrer les limites du calcul de l'écart inexpliqué, il est nécessaire de la compléter par une analyse plus détaillée. Celle-ci permettra de mieux comprendre les raisons de la différence et la manière dont cet exercice pourrait contribuer à diminuer l'écart en réalité.

3. Approches pour analyser l'écart

Deux approches complémentaires ont été mobilisées pour analyser l'écart, l'analyse des procédures d'une part, l'approche casuistique sur base d'un échantillon d'autre part.

3.1 Approche procédurale

L'analyse des procédures inhérentes à l'établissement des charges organiques et des charges budgétaires a pour but d'identifier des éléments susceptibles d'expliquer les raisons de l'écart entre les charges.

Pour comprendre l'écart inexpliqué entre les charges organiques et budgétaires, la formule de calcul des charges budgétaires, exposée dans la partie précédente, est centrale. En effet, isoler les différentes sources de données intervenant dans ce processus de calcul est un moyen d'expliquer cet écart. A travers cette approche, il est possible de distinguer les éléments provenant du calcul des charges organiques, les éléments déterminés par les choix des pouvoirs organisateurs, ainsi que ceux influencés par les décisions ou la situation du membre du personnel. Etant donné que dans le contexte de cette RD, il n'y a pas eu l'opportunité de consulter quelques PO pour examiner plus en détail la procédure au sein des pouvoirs organisateurs, les conclusions tirées de cette approche restent relativement générales.

Cette approche a permis d'identifier les raisons suivantes pour lesquelles il existe un écart inexpliqué :

- L'encodage des prestations des membres du personnel : Les erreurs dans les informations communiquées par les pouvoirs organisateurs et les erreurs et absences d'encodage des services FLT ainsi que les limites des outils informatiques entraînent des lacunes dans le suivi et la gestion des informations des prestations des membres du personnel. De plus, les retards dans les demandes de régularisation et les ajustements nécessaires peuvent entraîner des décalages dans les informations transmises.
- La complexité des règles concernant le calcul du cadre organique et les divers congés des enseignants, ainsi que la multiplicité des codes identifiant les nombreuses situations des MDP, peuvent entraîner des difficultés de lisibilité et de compréhension ce qui pourrait conduire à des engagements de membres du personnel qui ne sont pas corrects.

3.2 Approche casuistique

La deuxième approche mobilisée consiste à analyser les écarts observés sur base d'un échantillon. Pour ce faire, un échantillon a été déterminé afin d'analyser des situations spécifiques où des différences importantes entre les charges organiques et les charges budgétaires ont été observées. Le principal objectif de cette approche est de déterminer une méthodologie pour cibler des contrôles.

Pour l'enseignement fondamental, un croisement entre les données de la paie et le cadre organique extrait de l'application de la DGEO(PRIMVER) a été effectué afin d'identifier les écarts disproportionnés.

Pour l'enseignement secondaire, il s'agit de débiter avec une catégorie de fonctions identifiables, à savoir le personnel non chargé de cours (PNCC), afin de croiser les données de la paie et avec l'encadrement promérité pour l'année scolaire 2023-2024 afin d'identifier les écarts éventuels. Les emplois hors cadres, c'est-à-dire ceux octroyés par le ministre de l'Enseignement aux écoles WBE, sans base juridique, ont également été analysés. Pour cibler et analyser les écarts identifiés pour les fonctions enseignantes, il était prévu de réaliser une comparaison des périodes au sein d'une école afin d'isoler la problématique du dénominateur. Cependant, en raison de contraintes de disponibilité, cette analyse n'a pas pu être effectuée.

La méthodologie utilisée pour effectuer ces différents contrôles est détaillée en annexe.

3.2.1 Résultats pour l'enseignement fondamental

L'analyse a été menée sur un échantillon de 13 écoles. Pour mieux cibler les écarts, une distinction a été faite entre l'écart réel de l'écart relatif au niveau des écoles ou des PO. En effet, un écart de 30 périodes dans une école avec un encadrement de 600 périodes n'a pas le même impact que dans une petite école avec seulement 200 périodes calculées.

L'écart relatif se calcule de la manière suivante :

$$\text{Ecart relatif} = \frac{(\text{Différence de périodes})}{(\text{Nombre de périodes globales})} \times 100$$

Il a été convenu d'analyser les données des écoles dont l'écart relatif dépasse le seuil de 40%. Ces écoles proviennent de différents réseaux et bureaux déconcentrés afin de cibler diverses situations.

Voici les proportions des différentes justifications des écarts identifiés :

Erreurs/Absences d'encodage liées aux différents codes d'absence	58,7%
Erreur de FASE école (MDP payés sur le mauvais FASE école)	28,6%

Absence du code DI 4B (congé pour l'exercice d'une fonction de promotion)	8%
Périodes rémunérées pour seulement 1 journée avant le début d'un écartement	3,3%
Écart dû à une erreur de ligne dans la paie (doublon)	1,4%

Aucun dépassement injustifié n'a été identifié. Par conséquent, il n'a pas été nécessaire de consulter les écoles.

3.2.2 Résultats pour l'enseignement secondaire

L'analyse a été menée sur un échantillon de 12 écoles. Pour identifier les écarts, le cadre emploi du PNCC a été comparé avec les ETP payés du PNCC par école et par fonction, en sélectionnant les écoles où un dépassement de 3 ETP était observé.

Après analyse par la DGEO, la DGPSE et la DGPE 94 % des dépassements ont pu être justifiés par les raisons suivantes :

Erreurs/Absences d'encodage liées aux différents codes d'absence	60,1%
Dotations (WBE)	15.3%
Absence du code DI 4B (congé pour l'exercice d'une fonction de promotion)	6.3%
Erreur de FASE école (MDP payés sur le mauvais FASE école)	5,7%
FSE	4.2%
Octroi exceptionnel de périodes	4.2%
Régularisation	4.2%

A l'issue de l'analyse réalisée par les Directions de l'AGE, 3 ETP d'écart subsistent au sein de deux écoles. La DGPE a transmis un courrier aux écoles concernées afin qu'elles puissent expliquer ce dépassement.

En ce qui concerne les emplois hors cadre, la comparaison des informations encodées dans le Cadre emploi réel dans GOSS avec les emplois notifiés par courrier aux écoles a révélé que certaines écoles indiquent des emplois "hors cadre" dans le CER sans avoir reçu de notification correspondante. Un dépassement de 3 ETP et de 28 périodes a été identifié.

3.2.3 Conclusion

L'analyse des dépassements en termes de périodes/ ETP dans les écoles a permis de mettre évidence les écarts observés et de les justifier dans une large mesure.

Pour l'enseignement fondamental, l'analyse des données a révélé que les écarts étaient principalement dus à des erreurs ou des absences d'encodage et des erreurs de FASE (école/PO). Néanmoins, vu l'échantillon restreint, il convient d'être prudent pour tirer des conclusions générales. L'erreur des MDP payés sur le mauvais FASE école peut se résoudre assez facilement en effectuant la comparaison au niveau du PO plutôt qu'au niveau de l'école.

Pour l'enseignement secondaire, l'analyse des données a révélé que les écarts étaient principalement dus à des erreurs ou des absences d'encodage et à des dotations (situation spécifique du réseau WBE). Ces dernières peuvent être résolues aisément puisque la DGPSE peut les exclure de la requête. Néanmoins, ces conclusions sont partielles puisqu'elles ne reposent que sur l'examen du PNCC.

Tant pour le fondamental, que le pour le secondaire, les importantes absences/erreurs d'encodage ne facilitent pas l'identification des dépassements injustifiés.

4. Conclusion de l'analyse sur l'écart CB/CO

A la suite de l'analyse de l'écart entre les charges organiques et budgétaires dans le contexte du contrôle des subventions-traitements liquidées aux pouvoirs organisateurs, plusieurs conclusions ont été tirées. Le calcul de l'écart inexplicé entre les CO et les CB repose sur deux estimations : la conversion des périodes ETP pour l'enseignement secondaire et le taux de sous-encodage des codes DI justifiant les remplacements.

Les principaux facteurs d'écart identifiés incluent les absences et les erreurs d'encodage, influencées par les informations communiquées par les PO et les services FLT, ainsi que par les lacunes des outils informatiques actuels. La complexité des règles encadrant les engagements des membres du personnel et la conversion des périodes en ETP compliquent également la traduction correcte des CO en CB.

L'approche casuistique utilisée dans l'analyse a permis d'identifier les raisons principales des écarts et d'examiner des cas spécifiques pour une compréhension plus fine. L'échantillon étudié a révélé d'importantes absences et erreurs d'encodages, rendant difficile l'identification de dépassements injustifiés.

En conclusion, bien que la méthode actuelle de calcul de l'écart entre CO et CB soit utile pour une évaluation globale, elle présente des limites. La mise en œuvre de nouveaux outils informatiques intégrés, comme prévu dans l'étude CEPAGE, est essentielle pour améliorer la précision du calcul des moyens d'encadrement et réduire les écarts inexplicés. En attendant leur déploiement, bien que le problème ne puisse pas être entièrement résolu, des améliorations peuvent néanmoins être apportées aux processus existants.

5. Options d'amélioration

Compte tenu de l'analyse qui précède, les options d'amélioration identifiées sont les suivantes :

1. Amélioration de la fiabilité de la conversion des périodes en ETP pour l'enseignement secondaire :

Pour améliorer la fiabilité des calculs des charges organiques (CO), il est recommandé d'adapter l'outil informatique utilisé par le DGEO secondaire (GOSS). L'adaptation proposée permettra d'identifier précisément la fonction enseignante attachée à chaque cours et activité, transformant ainsi les estimations actuelles des CO en calculs fiables. En intégrant directement les fonctions dans GOSS, il sera possible d'éviter de recourir à des estimations de proportions et de connaître le dénominateur réel de chaque membre du personnel pour chaque fonction attribuée. Cela permettra de calculer la charge organique en ETP de manière fiable, à l'instar de ce qui est déjà en place pour l'enseignement fondamental.

Cette amélioration permettrait également de cibler des contrôles pour les fonctions enseignantes du secondaire selon la méthodologie décrite dans la partie relative à l'approche casuistique. Le fait que le contrôle soit facilité devrait inciter les PO à appliquer correctement le cadre réglementaire, étant donné la possibilité de réaliser des contrôles adéquats est plus important.

Toutefois, la complexité due à la liberté pédagogique et à la variabilité des dénominations des cours, selon les réseaux, pourrait poser des difficultés techniques. Pour que ce changement soit encore plus efficace, il est recommandé d'harmoniser les accroches et les fonctions enseignantes entre les différents réseaux afin de simplifier la gestion administrative et statutaire. Cependant, cette réforme dépasse le cadre de cette revue des dépenses et n'est donc pas élaborée plus en détail.

2. Mise en place de contrôles :

Pour améliorer l'analyse des écarts entre les charges organiques et budgétaires, il convient de mettre en place des contrôles fondés sur les résultats des analyses réalisées dans le cadre de l'approche casuistique. Ces contrôles permettront d'identifier et de corriger les erreurs potentielles, garantissant ainsi une meilleure précision dans le suivi des charges organiques.

La méthodologie pour la réalisation de ces contrôles est explicitée en annexe.

3. Communication, sensibilisation et formation sur mesure

Il est recommandé de renforcer la communication, la sensibilisation et la formation des agents des services FLT ainsi que des écoles/PO.

- Sensibilisation à l'importance de l'Encodage Précis des Codes DI

Malgré l'impossibilité actuelle de simplifier le système des codes DI, il est recommandé de sensibiliser les agents FLT à l'importance d'un encodage précis de ces codes. Une campagne de communication ciblée pourrait être mise en place pour rappeler les enjeux d'un encodage correct. Chaque année, la DGPE visite les bureaux régionaux, et la DGEO pourrait s'associer à ces visites pour présenter

conjointement les résultats de la RD. Cette approche pourrait permettre de sensibiliser les agents à l'importance d'un encodage précis.

- Formation pour améliorer la compréhension de la législation et la qualité des informations transmises par les écoles/PO

La DGEO dispense déjà des formations sur le calcul du cadre d'emploi aux directions et pouvoirs organisateurs. Au vu du grand « turn over » des directions et des règles toujours plus complexes, il faudrait augmenter la fréquence de ces formations. Bien que la simplification du calcul de l'encadrement soit limitée en raison des besoins de pilotage, les formations proposées par la DGEO peuvent contribuer à réduire les erreurs dans l'application de la réglementation. Il est également essentiel d'améliorer la qualité des informations transmises par les PO. Pour ce faire, l'organisation de séminaires et de webinaires pourrait être envisagée. Ces événements offriraient une plateforme pour discuter des meilleures pratiques, clarifier les points de confusion, et partager des mises à jour sur la réglementation et les procédures.

Ces mesures visent à garantir que les agents FLT et les PO disposent des connaissances et des outils nécessaires pour accomplir leurs tâches avec précision et conformité. La collaboration entre les différentes directions et l'amélioration de la qualité des informations transmises sont des éléments importants afin de faciliter l'identification des éventuels dépassements injustifiés du cadre emploi.

4. Généralisation de DESI-RL10 :

Il est recommandé de promouvoir l'utilisation de DESI-RL10 pour l'ensemble des MDP. DESI-RL10 permet une amélioration de la qualité des données grâce à son lien avec la base de données de Certimed « AMED ». En effet, ses fonctionnalités de régularisations automatiques et la systématisation des injections de codes DI lors des absences des MDP sont prévues. Toutefois, cette option d'amélioration est tributaire d'un aboutissement de développements ETNIC et d'un calendrier de déploiement à mettre en œuvre au sein de la DGPE.

6. Annexes

Annexe 1 : Méthodologie de contrôle pour le personnel de l'enseignement fondamental

Étape 1 : Identification des pouvoirs organisateurs où un dépassement est observé

Pour identifier les pouvoirs organisateurs (PO) où des dépassements en termes de périodes/ETP sont observés, la DGPSE fournit à la DGEO une extraction des données de la paie basée sur les périodes/ETP payées au 31 octobre. Cette extraction exclut certaines situations administratives, identifiées par les codes DI, qui justifient des dépassements. Ces codes sont le code 10 (Remplacement d'un personnel définitif ou temporaire rémunéré pendant son absence pour maladie, accident de travail, congé, disponibilité, ou prestations réduites), le code 49 (Remplacement d'un personnel définitif en congé de maternité), et le code 3E (Remplacement d'un personnel définitif ou temporaire en écartement pour mesure de protection de la maternité).

A partir de l'application PRIMVER, la DGEO extrait le cadre emploi calculé pour le PO. Ce nombre réparti par fonction est comparé aux charges budgétaires, correspondant aux données transmises par la DGPSE.

Étape 2 : Analyse des dépassements observés (DGPE)

Vérification de la DGPE : Une fois les dépassements non justifiés identifiés, la DGPE, via ses bureaux déconcentrés, est sollicitée pour vérifier la situation réelle des MDP à l'aide des documents DOC12 transmis par les écoles/PO.

Étape 3 : Consultation des écoles/Pouvoirs organisateurs

Lorsque des dépassements injustifiés persistent après l'analyse, les écoles et les PO concernés sont consultés pour obtenir des explications sur ces dépassements.

Annexe 2 : Méthodologie de contrôle pour le Personnel non chargé de cours (PNCC)

Étape 1 : Identification des écoles où un dépassement est observé

Pour identifier les écoles où des dépassements en termes de périodes/ETP sont observés, la DGPSE fournit à la DGEO une extraction des données de la paie basée sur les périodes/ETP payées au 31 octobre. Cette extraction exclut les dotations (situation spécifique du réseau WBE) et certaines situations administratives, identifiées par les codes DI, qui justifient des dépassements. Ces codes incluent le code 10 (Remplacement d'un personnel définitif ou temporaire rémunéré pendant son absence pour maladie, accident de travail, congé, disponibilité, ou prestations réduites), le code 49 (Remplacement d'un personnel définitif en congé de maternité), et le code 3E (Remplacement d'un personnel définitif ou temporaire en écartement pour mesure de protection de la maternité).

À partir des données issues du « cadre emploi réel » de GOSS, la DGEO extrait le nombre d'emplois utilisés pour chaque fonction du personnel non chargé de cours (PNCC) par école. Ce nombre est comparé aux charges budgétaires, correspondant aux données transmises par la DGPSE.

Étape 2 : Analyse des dépassements observés (DGEO/DGPE)

L'analyse des dépassements observés est effectuée en deux phases :

Nettoyage des Données : Les données de paie sont d'abord nettoyées pour exclure les membres du personnel (MDP) rémunérés mais n'effectuant pas de prestations au sein de l'école. Lorsque cela est possible, les congés maladie et les remplacements sont clarifiés à l'aide des données extraites de la base de données AMED, facilitées par le lien avec DESI-RL10. Les remplacements clairement identifiés sont alors retirés des dépassements non justifiés.

Vérification avec la DGPE : Une fois les dépassements non justifiés identifiés, la DGPE, via ses bureaux déconcentrés, est sollicitée pour vérifier la situation réelle des MDP à l'aide des documents DOC12 transmis par les écoles.

Étape 3 : Consultation des Écoles et Pouvoirs Organisateurs

Lorsque des dépassements injustifiés persistent après l'analyse, les écoles et les PO concernés sont consultés pour obtenir des explications sur ces dépassements.

Annexe 3 : Méthodologie de contrôle pour les emplois « Hors cadre »

Les emplois hors cadres, octroyés par le ministre de l'Enseignement aux écoles WBE, sont notifiés par un courrier spécifique adressé à chaque école bénéficiaire. Ces emplois ne sont pas intégrés dans la dépêche d'encadrement générée électroniquement par GOSS, cette dépêche ne reprenant que les emplois calculés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Par conséquent, les écoles bénéficiaires doivent déclarer ces emplois dans la rubrique « hors cadre » prévue à cet effet dans le dossier « Cadre d'emploi réel » (CER) de GOSS. Elles y consignent la répartition des moyens d'encadrement reçus, incluant les postes de personnel non chargé de cours (PNCC) ainsi que les périodes allouées aux professeurs.

La DGEO contrôle les données déclarées dans GOSS en les confrontant à la liste des écoles bénéficiaires fournie par le Ministre et le PO WBE.

Ce contrôle permet d'assurer la conformité des informations enregistrées avec les notifications officielles des emplois hors cadres et d'identifier les éventuels dépassements.