

<b>SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL STRATEGIE ET APPUI</b>	<b>FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING</b>
<b>19 janvier 2024 - Circulaire n° 731 - Information relative au monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel en 2024 et 2025 et aux enveloppes de personnel 2024 et 2025</b>	<b>19 januari 2024 - Omzendbrief nr. 731 - Informatie over de federale monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten in 2024 en 2025 en de personeelsenveloppen 2024 en 2025</b>
Aux services publics fédéraux, aux services publics fédéraux de programmation, aux organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonome, aux institutions publiques de sécurité sociale, aux corps spéciaux.	Aan de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten, de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie, de openbare instellingen van de sociale zekerheid, de bijzondere korpsen.
Madame la Ministre, Monsieur le Ministre, Madame la Fonctionnaire Dirigeante, Monsieur le Fonctionnaire Dirigeant,	Mevrouw de Minister, Mijnheer de Minister, Mevrouw de Leidend ambtenaar, Mijnheer de Leidend ambtenaar,
<b>1. Contexte</b>	<b>1. Context</b>
<p>La présente circulaire donne des informations relatives au monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel en 2024 et 2025 et fixe les enveloppes budgétaires de personnel 2024 et leur préfiguration pour 2025.</p> <p>La circulaire reprend les décisions exposées dans la notification du 13/10/2023 « Confection du budget 2024 – Notifications 2023A22420.012 » pour fixer les limites des enveloppes de personnel qui seront exploitées dans le Monitoring de risque.</p> <p>La limite T (2024) exposée dans la circulaire reprend le montant du budget Initial 2024 calculé sur base du coefficient de majoration 2,0399.</p> <p>La limite T+1 (2025) reprend le budget initial 2024 et les décisions de la notification du Conseil des Ministres du 13/10/2023</p> <p>Pour information, les limites T (2024) et T+1 (2025) de l'Ordre judiciaire et de la Sureté de l'Etat neutralisent les montants des crédits pour les chèques repas déjà inclus dans le budget initial 2024</p>	<p>Deze omzendbrief geeft informatie over de monitoring van het risico op overschrijding van de kredieten in 2024 en 2025 en legt de budgettaire personeelsenveloppen 2024 en hun prefiguratie voor 2025 vast.</p> <p>De omzendbrief neemt de besluiten over uit de notificaties van 13/10/2023 « Begrotingsopmaak 2024 - Notificaties. 2023A22420.012 » om de limieten vast te leggen van de personeelsenveloppen die bij de Risicomonitoring zullen worden gebruikt.</p> <p>De limiet T (2024) die in de omzendbrief is opgenomen, is het bedrag van de initiële begroting 2024 berekend op basis van de verhogingscoëfficiënt 2,0399.</p> <p>De limiet voor T+1 (2025) omvat de initiële begroting 2024 en de besluiten opgenomen in de notificaties van de Ministerraad van 13/10/2023.</p> <p>Ter informatie, de limieten van T (2024) en T+1 (2025) voor Gerechtelijke orde en Veiligheid van de Staat neutraliseren de bedragen van de kredieten voor maaltijdcheques die al in de initiële begroting</p>

<p>(cf. décision du conclave concernant le SPF Justice INI2024 - CM 13/10/2023, point 23 - version 16/10/2023). Pour le monitoring de mars 2024 s'appuyant sur les données salariales de décembre 2023, les chèques repas ne seront pas encore projetés.</p> <p>Les principes établis dans la circulaire n° 659 sont maintenus et repris dans la présente circulaire. Ils sont complétés par les mesures spécifiques suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le monitoring du risque est organisé deux fois en 2024, à savoir une première fois sur la base des données de paie de mai et une deuxième fois sur la base de celles de décembre. Le monitoring de décembre comprend également un rapport sur les réalisations en 2024</li> <li>- les entités soumises au monitoring sont regroupées dans des groupes en fonction de l'instance qui produit le rapport de monitoring</li> <li>- pour les enveloppes de personnel des SPF et SPP les KPI sont calculés, comme c'était le cas jusqu'à présent, à partir de la plate-forme SEPP par la DG Recrutement &amp; Développement du SPF BOSA. Il s'agit des enveloppes dépenses primaires (crédits sur les BA 11xx03 et 11xx04) pour lesquelles la plate-forme SEPP dispose des données de paie complètes via Fedcom et PersoPoint</li> <li>- pour les organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonome les KPI 1a et 1b sont calculés par la DG Budget, Maîtrise stratégique et Intégrité du SPF BOSA</li> <li>- les institutions publiques de sécurité sociale, la Police fédérale et la Défense sont elles-mêmes responsables de la production du rapport de monitoring du risque</li> <li>- la Task Force reçoit et coordonne les différents rapports de monitoring et assure leur envoi aux instances concernées</li> </ul>	<p>2024 zijn opgenomen (zie beslissing van het conclaaf betreffende de FOD Justitie INI2024 - MR 13/10/2023, punt 23 - versie 16/10/2023). Voor de monitoring van maart 2024 op basis van loongegevens van december 2023 worden maaltijdcheques nog niet geprojecteerd.</p> <p>De principes vastgelegd in de omzendbrief nr. 659 zijn behouden en in deze omzendbrief hernomen. Ze worden aangevuld met volgende specifieke maatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de monitoring van het risico wordt in 2024 twee keer georganiseerd nl. een eerste keer op basis van de betaalgegevens van mei en een tweede keer op basis van die van december. De monitoring van december omvat ook een rapport over de realisaties van 2024</li> <li>- de entiteiten onderworpen aan de monitoring worden in groepen ingedeeld in functie van wie het monitoringrapport produceert</li> <li>- voor de personeelsenveloppes van de FOD's en POD's worden de KPI's, zoals tot nu toe het geval was, geproduceerd op basis van het SEPP-platform door het DG Rekrutering &amp; Ontwikkeling van de FOD BOSA. Het gaat om de enveloppes primaire uitgaven (kredieten op de BA 11xx03 en 11xx04) waarvoor het SEPP-platform over de volledige betaalgegevens beschikt via PersoPoint en Fedcom</li> <li>- voor de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie worden de KPI's 1a en 1b berekend door het DG Begroting, Strategische beheersing en Integriteit van de FOD BOSA</li> <li>- de openbare instellingen van sociale zekerheid, de Federale politie en Defensie staan zelf in voor de productie van het rapport van monitoring van het risico</li> <li>- de Task Force ontvangt en coördineert de verschillende monitoringrapporten en verzekert hun toezending naar de betrokken actoren</li> </ul>
<p><b>2. Task Force Monitoring de personnel</b></p>	<p><b>2. Task Force Personeelsmonitoring</b></p>
<p>Une Task Force Monitoring de personnel est établie auprès du SPF BOSA, dans laquelle siègent des représentants de la Ministre de la Fonction publique, de la Secrétaire d'État au Budget et du SPF BOSA.</p>	<p>Bij de FOD BOSA is een Task Force Personeelsmonitoring opgericht waarin vertegenwoordigers van de Minister van Ambtenarenzaken, de Staatssecretaris voor Begroting en de FOD BOSA zetelen.</p>

<p>Cette Task Force est chargée de suivre l'évolution des dépenses et des crédits de personnel et d'établir et valider la méthodologie en la matière.</p> <p>Elle reçoit et coordonne les différents rapports de monitoring du risque et les communique pour information aux instances suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Ministre de la Fonction publique et le Ministre du Budget ces derniers alertant les ministres concernés en cas de risque de dépassement</li> <li>- le Collège des présidents des services publics fédéraux et de programmation</li> <li>- le Collège des institutions publiques de sécurité sociale</li> <li>- le Collège étendu des organismes d'intérêt public</li> <li>- le Chef de Corps de l'Inspection des Finances</li> <li>- le Commissaire général de la Police fédérale</li> <li>- le Chef de la Défense</li> </ul>	<p>Deze Task Force is belast met de opvolging van de evolutie van de personeelsuitgaven en -kredieten en de opmaak en validatie van de methodologie dienaangaande.</p> <p>Hij ontvangt en coördineert de verschillende rapporten van monitoring van het risico en maakt ze ter informatie over aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de Minister van Ambtenarenzaken en de Minister van Begroting waarbij deze de bevoegde ministers zal signaleren wanneer er een risico van overschrijding zich voordoet</li> <li>- het College van voorzitters van de federale en programmatorische overheidsdiensten</li> <li>- het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid</li> <li>- het uitgebreid College van de instellingen van openbaar nut</li> <li>- de Korpschef van de Inspectie van Financiën</li> <li>- de Commissaris-generaal van de Federale Politie</li> <li>- de Chef van Defensie</li> </ul>
<p><b>3. Principes de base d'une analyse du risque</b></p>	<p><b>3. Basisprincipes van een analyse van het risico</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel est un processus régulier de contrôle interne dans chaque entité fédérale.</li> <li>- La Task Force effectue le suivi de la qualité du monitoring et peut demander à chaque entité de lui communiquer les données sur la base desquelles le risque est calculé.</li> <li>- Chaque entité est tenue d'évaluer le risque, selon un rythme fixé, conformément à la méthodologie définie dans la circulaire 670 pour une projection fiable des charges. L'évaluation est réalisée sur la base des mois de référence indiqués.</li> <li>- La base de la méthodologie doit reposer sur une analyse des données de paie individuelles, éventuellement agrégées, et sur la détection des événements connus ou prévus qui modifient la situation individuelle d'un paiement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten is een regelmatige proces van interne controle bij elke federale entiteit.</li> <li>- De Task Force volgt de kwaliteit van de monitoring op en kan aan elke entiteit vragen hem de gegevens mee te delen waarop de analyse van het risico is berekend.</li> <li>- Elke entiteit is verplicht, volgens een vastgelegd ritme, het risico te evalueren in overeenstemming met de methodologie gedefinieerd in omzendbrief 670 voor een betrouwbare projectie van de lasten. De evaluatie gebeurt op basis van de aangegeven referentiemaanden.</li> <li>- De basis van de methodologie moet steunen op een analyse van de individuele betaalgegevens, eventueel geaggregeerd, en de detectie van de gekende of voorziene evenementen die de individuele situatie van een betaling wijzigen.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chaque ordonnateur et chaque responsable opérationnel est strictement tenu d'évaluer préalablement le risque de dépassement de chaque décision générant un impact structurel sur les frais de personnel et pour laquelle il est habilité à engager l'État.</li> <li>- L'inspecteur des Finances, le commissaire du gouvernement, le commissaire du gouvernement du budget (IPSS) ou le délégué du Ministre du Budget vérifie le risque évalué par le service avant de remettre un avis sur chaque décision RH.</li> <li>- Conformément à l'arrêté royal du 7/11/2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral, le plan de personnel opérationnel liste et confronte au budget disponible chaque décision RH générant un impact structurel sur les frais de personnel.</li> </ul> <p>Le plan de personnel opérationnel relève de la responsabilité du Président et est validé par le Comité de Direction.</p> <p>L'évaluation de la faisabilité budgétaire s'effectue lors de la mise en exécution des actions prévues au plan de personnel opérationnel en concertation avec l'Inspection des Finances.</p> <p>La mise à jour du plan de personnel opérationnel se fait en continu, c'est-à-dire dès que le service souhaite exécuter des décisions RH structurelles qui n'étaient pas prévues dans le dernier plan opérationnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elke ordonnateur en elke operationele verantwoordelijke is er strikt toe gehouden voorafgaandelijk het risico op overschrijding te evalueren van elke beslissing die een structurele impact op de personeelskosten genereert en waarvoor hij gemachtigd is de Staat te verbinden.</li> <li>- De inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris, de regeringscommissaris van begroting (OISZ) of de afgevaardigde van de Minister van Begroting verifieert het door de dienst geëvalueerd risico alvorens een advies over de HR-beslissingen te geven.</li> <li>- Overeenkomstig het koninklijk besluit van 7/11/2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst, geeft het operationele personeelsplan, binnen de beschikbare middelen, de structurele impact weer van elke HR-beslissing op de personeelskosten.</li> </ul> <p>Het operationele personeelsplan valt onder de verantwoordelijkheid van de Voorzitter en wordt door het Directiecomité gevalideerd.</p> <p>De beoordeling van de budgettaire haalbaarheid gebeurt bij de uitvoering van de voorziene acties van het operationele personeelsplan in overleg met de Inspectie van Financiën.</p> <p>Het operationele personeelsplan wordt voortdurend bijgewerkt, d.w.z. zodra de dienst structurele HR-beslissingen wil doorvoeren die niet in het laatste operationele plan waren opgenomen.</p>
<p><b>4. KPI pour l'analyse du risque</b></p>	<p><b>4. KPI's voor analyse van het risico</b></p>
<p>Le risque de dépassement est évalué à l'aide des indicateurs de base et KPI suivants :</p>	<p>Het risico op overschrijding wordt geëvalueerd aan de hand van volgende basisindicatoren en KPI's:</p>
<p><b>Indicateurs de base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre d'ETP payés par mois</li> </ul>	<p><b>Basisindicatoren:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het aantal betaalde VTE's per maand</li> </ul>

<p>- l'évolution du nombre d'ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois</p> <p>Pour rappel, comme défini dans la circulaire n° 670, le nombre d'ETP payés est égal au régime de travail payé d'un contrat pour lequel du traitement récurrent a été liquidé pendant le mois de référence. A cet égard, il y a lieu de faire la distinction selon les statuts (statutaire, contractuel et mandataire).</p> <p><b>KPI 1a</b> : exprime le rapport entre les charges totales réalisées des 12 derniers mois et le budget.</p> <p><b>KPI 1b</b> : exprime le rapport entre les charges totales calculées de l'année en cours et le budget.</p> <p><b>KPI 2</b> : exprime le rapport entre la projection totale et le budget.</p> <p><b>KPI 3</b> : exprime le rapport entre la projection totale, y compris l'impact des événements irréversibles, et le budget.</p> <p>Seuls les KPI 2 et 3 donnent une évaluation des charges futures. L'analyse du risque repose donc essentiellement sur ces KPI.</p> <p>Les KPI 4 et 5 mentionnés ci-après donnent une évaluation de la marge pour l'ordonnateur et le responsable opérationnel.</p> <p><b>KPI 4</b> : donne une évaluation de la marge décisionnelle pour les décisions opérationnelles.</p> <p><b>KPI 5</b> : donne une évaluation de la faisabilité des décisions prises dans la marge décisionnelle disponible.</p> <p>La méthode de calcul est précisée dans la circulaire n° 670 qui définit également les concepts de base.</p>	<p>- de evolutie van het aantal betaalde VTE's opgedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden</p> <p>Ter herinnering, zoals gedefinieerd in de omzendbrief nr. 670, is het aantal betaalde VTE's gelijk aan het betaald werkregime van een contract waarvoor tijdens de referentiemaand een recurrenente wedde werd vereffend. Hierbij moet er een onderscheid worden gemaakt volgens het statuut (statutair, contractueel en mandaathouder).</p> <p><b>KPI 1a</b>: geeft de verhouding weer tussen de gerealiseerde totale lasten van de laatste 12 maanden en het budget.</p> <p><b>KPI 1b</b>: geeft de verhouding weer tussen de berekende totale lasten van het lopende jaar en het budget.</p> <p><b>KPI 2</b>: geeft de verhouding weer tussen de totale projectie en het budget.</p> <p><b>KPI 3</b>: geeft de verhouding weer tussen de totale projectie, inclusief de impact van de onomkeerbare evenementen, en het budget.</p> <p>Enkel de KPI's 2 en 3 geven een evaluatie van de toekomstige lasten. De analyse van het risico steunt dan ook essentieel op deze KPI's.</p> <p>De hierna vermelde KPI's 4 en 5 geven een evaluatie van de marge voor de ordonnateur en de operationele verantwoordelijke.</p> <p><b>KPI 4</b>: geeft een evaluatie van de beslissingsmarge voor de operationele beslissingen.</p> <p><b>KPI 5</b> : geeft een evaluatie van de haalbaarheid van de voorziene beslissingen binnen de beschikbare beslissingsmarge.</p> <p>De methodologie voor de berekening ervan is beschreven in de omzendbrief nr. 670 die ook de basisconcepten definieert.</p>
<p><b>5. Rythme et timing du monitoring du risque en 2023</b></p>	<p><b>5. Ritme en timing van de monitoring van het risico in 2023</b></p>
<p><b>5.1. Rythme du monitoring</b></p>	<p><b>5.1. Ritme van de monitoring</b></p>
<p>En 2024, le risque de dépassement des crédits de personnel est évalué deux fois, à savoir :</p>	<p>In 2024 wordt het risico op overschrijding van de personeelskredieten twee keer geëvalueerd nl.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- une première fois sur la base des données de paie de mai 2024 évaluant le risque pour T et T + 1</li> <li>- une seconde fois sur la base des données de paie de décembre 2024 où le risque est évalué pour T+1 et T+2 sur la base du budget initial 2025. L'année est clôturée avec un rapport sur les réalisations en 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- een eerste keer op basis van de betaalgegevens van mei 2024 waarbij het risico wordt geëvalueerd voor T en T+1</li> <li>- een tweede keer op basis van de betaalgegevens van december 2024 waarbij het risico wordt geëvalueerd voor T+1 en T+2 op basis van het initieel budget 2025. Het jaar wordt afgesloten met een rapport over de realisaties van 2024</li> </ul>
<p><b>5.2. Timing du rapportage</b></p>	<p><b>5.2. Timing van de rapportering</b></p>
<p>La Task Force Monitoring de personnel consolide les rapports de monitoring du risque aux dates suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour le rapport sur la base des données de mai 2024: le 4 juillet 2024</li> <li>- pour le rapport sur la base des données de décembre 2024, y compris le rapport sur les réalisations : le 31 mars 2025</li> </ul> <p>En vue de permettre à la Task Force de respecter ce calendrier, chaque groupe défini dans le champ d'application envoie son rapport de monitoring du risque à la Task Force, au plus tard le :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 juillet 2024 pour le monitoring de mai 2024</li> <li>- 28 mars 2025 pour le monitoring de décembre 2024</li> </ul>	<p>De Task Force Personeelsmonitoring consolideert de rapporten van monitoring van het risico op volgende data:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor het rapport op basis van de gegevens van 2024: op 4 juli 2024</li> <li>- voor het rapport op basis van de gegevens van december 2024, inclusief het rapport over de realisaties: op 31 maart 2025</li> </ul> <p>Opdat de Task Force dit tijdschema zou kunnen respecteren, stuurt elke groep gedefinieerd in het toepassingsgebied, zijn rapport van monitoring van het risico aan de Task Force, ten laatste op :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 juli 2024 voor de monitoring van mei 2024</li> <li>- 28 maart 2025 voor de monitoring van december 2024</li> </ul>
<p><b>6. Champ d'application et implémentation en 2024</b></p>	<p><b>6. Toepassingsgebied en implementatie in 2024</b></p>
<p><b>6.1. Champ d'application</b></p>	<p><b>6.1. Toepassingsgebied</b></p>
<p>Les entités fédérales qui tombent sous le champ d'application du monitoring fédéral du risque sont reprises dans le tableau en annexe avec leur enveloppe budgétaire de personnel.</p> <p>L'intérêt d'une enveloppe de personnel est double :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il s'agit d'un <u>périmètre budgétaire</u> à l'intérieur duquel les crédits et les charges correspondantes d'une entité fonctionnelle et homogène sont connus et peuvent être suivis. Les enveloppes dans le tableau en annexe doivent être comprises dans ce sens</li> <li>- il s'agit également d'un <u>instrument de gestion</u> qui permet au management de mener sa politique RH en utilisant la marge disponible</li> </ul>	<p>De federale entiteiten die onder toepassing vallen van de federale monitoring van het risico, evenals hun budgettaire personeelsenveloppe, zijn opgenomen in de tabel in bijlage.</p> <p>Het belang van een personeelsenveloppe is tweeledig :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het is een <u>budgettaire perimenter</u> waarbinnen de kredieten en de corresponderende lasten van een functionele en homogene entiteit gekend zijn en kunnen opgevolgd worden. De enveloppes in de tabel in bijlage zijn in deze zin te interpreteren</li> <li>- het is ook een <u>beheersinstrument</u> dat het management toelaat zijn HR-beleid te voeren door de beschikbare marge binnen de</li> </ul>

<p>dans le périmètre budgétaire selon les principes d'autonomie, de transparence et de responsabilité</p> <p>Les entités sont réparties en <u>Groupe</u>s :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les enveloppes dépenses primaires des SPF et SPP</li> <li>- les organismes administratifs publics et les services administratifs à comptabilité autonome</li> <li>- les institutions publiques de sécurité sociale</li> <li>- la Police fédérale</li> <li>- la Défense</li> </ul> <p>Le tableau donne par entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le code du service</li> <li>- le code de l'entité</li> <li>- le code e-BMC de OAP</li> <li>- la dénomination de l'entité</li> <li>- la limite d'engagement 2023 publiée dans la circulaire n° 712bis sur base du contrôle budgétaire 2023 calculé avec le coefficient de liquidation 1,9999 (colonne 1)</li> <li>- les crédits initiaux 2024 calculés avec le coefficient de liquidation 2,0399. La circulaire reprend les décisions exposées dans la notification du 31/03/2023 « Circulaire relative à la préfiguration du budget initial 2024 et aux estimations pluriannuelles 2025-2028 » (Notifications 2023A22420.012 point 23 du 31/03/2023 ) et la notification du 13/10/2023 relative à la « Confection du budget 2024 » (Notifications 2023A22420.012 point 23 du 13/10/2023) (colonne 2)</li> <li>- la neutralisation des crédits pour les chèques repas repris seulement pour l'Ordre judiciaire et pour la Sûreté de l'état dans les montants du Budget Initial 2024 ( cf. CM 13/10/2023, point 23 – version 16/10/2023) (colonne 3)</li> <li>- la limite d'engagement 2024 (colonne 2 - colonne 3 = colonne 4)</li> <li>- la limite d'engagement 2025 calculée avec le coefficient de liquidation 2,0399 (colonne 5). Cette limite permet d'évaluer la faisabilité budgétaire des actions des ressources humaines.</li> </ul>	<p>budgettaire perimeter te benutten volgens de principes van autonomie, transparantie en verantwoordelijkheid</p> <p>De entiteiten zijn ingedeeld in <u>Groepen</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de enveloppes primaire uitgaven van de FOD's en POD's</li> <li>- de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie</li> <li>- de openbare instellingen van sociale zekerheid</li> <li>- de Federale politie</li> <li>- de Defensie</li> </ul> <p>De tabel geeft per entiteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de code van de dienst</li> <li>- de code van de entiteit</li> <li>- de code e-BMC voor de AOI</li> <li>- de benaming van de entiteit</li> <li>- de vastleggingslimiet 2023 gepubliceerd in de omzendbrief nr. 712bis. op basis van Budgetcontrole 2023 die berekend zijn aan de liquidatiecoëfficiënt 1,9999 (kolom 1)</li> <li>- de initiële kredieten 2024 die berekend zijn aan de liquidatiecoëfficiënt 2,0399. De omzendbrief neemt de besluiten over uit de notificatie van 31/03/2023 "Omsendbrief betreffende de initiële begroting 2024 en meerjarenraming 2025-2028" (Notificatie 2023A22420.012 punt 23 van 31/03/2023) en de notificatie van 13/10/2023 "Begrotingsopmaak 2024" (Notificaties 2023A22420.012 punt 23 van 13/10/2023) (kolom 2)</li> <li>- de neutralisatie van de kredieten voor de maaltijdcheques die in de bedragen van de initiële begroting 2024 alleen zijn opgenomen voor Gerechtelijke orde en Veiligheid van de Staat (zie MR 13/10/2023, punt 23 – versie 16/10/2023) (kolom 3)</li> <li>- de vastleggingslimiet 2024 (kolom 2 - kolom 3 = kolom 4)</li> <li>- de vastleggingslimiet 2025 die berekend zijn aan de liquidatiecoëfficiënt 2,0399 (kolom 5). Deze limiet kan worden gebruikt om de budgettaire haalbaarheid van personeelsacties te beoordelen.</li> </ul>
<p><b>6.2. Implémentation</b></p>	<p><b>6.2. Implementatie</b></p>

6.2.1. Groupe 1 : les enveloppes dépenses primaires des SPF et SPP	6.2.1. Groep 1: de enveloppes primaire uitgaven van de FOD's en POD's
<p>Au rythme indiqué au point 5.1, les indicateurs de base et les KPI 1a, 1b, 2 et 3 sont calculés via la plate-forme SEPP sur la base des données communiquées par les SPF/SPP en charge des enveloppes de personnel reprises dans le Groupe 1 et par les providers repris au point 6.3.</p> <p>Les enveloppes de personnel fournissent les données suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les OUT définitifs actualisés</li> <li>- les événements irréversibles actualisés IN, OUT, UPGRADE</li> </ul> <p>Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement fournit en plus pour l'entité 14.02_Personnel expatrié, les données suivantes dans un format défini par l'équipe SEPP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les réalisations mensuelles des charges de personnel non payées par Persopoint en identifiant la part revenant au personnel des postes diplomatiques</li> <li>- la liste du personnel Experts gestion de crise par RRN et par mois</li> <li>- les futurs mouvements de postes diplomatiques</li> </ul> <p>A chaque monitoring, l'équipe SEPP informe préalablement les services du planning de la collecte et du traitement des données et du processus de consolidation des résultats du monitoring.</p> <p>Elle produit sur base de la plate-forme SEPP consécutivement les rapports suivants en fonction de l'état d'avancement du processus de consolidation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un rapport de monitoring pour chaque enveloppe, envoyé pour validation au service</li> <li>- par service, un rapport de synthèse des résultats validés, envoyé au président du SPF/SPP et à l'inspecteur des Finances accrédité auprès du service</li> <li>- un rapport de synthèse global sur les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et</li> </ul>	<p>Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, worden de basisindicatoren en de KPI's 1a, 1b, 2 en 3 berekend via het SEPP-platform op basis van de gegevens meegedeeld door de FOD's/POD's die verantwoordelijk zijn voor de personeelsenveloppes opgenomen in Groep 1 en door de providers vermeld in punt 6.3.</p> <p>De personeelsenveloppes leveren volgende gegevens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de geactualiseerde definitieve OUT</li> <li>- de geactualiseerde onomkeerbare evenementen IN, OUT, UPGRADE</li> </ul> <p>De FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking levert bovendien voor de entiteit 14.02_Uitgezonden personeel, volgende gegevens in het formaat vastgelegd door het SEPP-team:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de maandelijkse realisaties van de personeelslasten die niet betaald zijn door Persopoint en identificeert hierin het deel dat betrekking heeft op het personeel van de diplomatieke posten</li> <li>- de lijst van het personeel Expert crisisbeheer per RRN en per maand</li> <li>- de toekomstige bewegingen van diplomatieke posten</li> </ul> <p>Bij elke monitoring informeert het SEPP-team de diensten voorafgaandelijk over de planning van de inzameling en verwerking van de gegevens en over het proces van consolidatie van de monitoringresultaten.</p> <p>Het produceert op basis van het SEPP-platform opeenvolgend volgende rapporten in functie van de voortgang van het consolidatieproces:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een monitoringrapport voor elke enveloppe dat ter validatie aan de dienst wordt voorgelegd</li> <li>- per dienst, een syntheserapport van de gevalideerde resultaten dat aan de voorzitter van de FOD/POD en aan de bij de dienst geaccrediteerde inspecteur van Financiën wordt verstuurd</li> <li>- een globaal syntheserapport van de resultaten van de monitoring van het risico, inclusief de evolutie van de VTE's ingedeeld per statuut</li> </ul>



<p>contractuel) sur les 12 derniers mois, transmis à la Task Force selon le calendrier fixé au point 5.2</p> <p>-</p>	<p>(statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden, dat overgemaakt wordt aan de Task Force volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2</p>
<p><b>6.2.2. Groupe 2: les organismes administratifs publics et les services administratifs à comptabilité autonome</b></p>	<p><b>6.2.2. Groep 2: de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie</b></p>
<p>Au rythme indiqué au point 5.1, la DG Budget, Maîtrise stratégique et Intégrité du SPF BOSA calcule les KPI 1a et 1b sur base des données fournies par les services concernés.</p> <p>Les entités transmettent à cet effet, mensuellement, au plus tard le 15ème jour du mois (M), à la DG Budget, Maîtrise stratégique et Intégrité, via l'application e-BMC :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les données d'exécution du budget, et notamment du budget de personnel, de l'année courante jusqu'au mois M-1 (code 11 de la classification économique)</li> <li>- leur budget et notamment leur budget de personnel pour qu'il corresponde au budget initial voté, aux décisions prises par le Conseil des Ministres après le contrôle budgétaire ou dans le cadre d'ajustements spécifiques</li> </ul> <p>La DG Budget, Maîtrise stratégique et Intégrité communique les résultats des KPI 1a et 1b à chaque service et à l'inspecteur des Finances, au commissaire du gouvernement ou au délégué du Ministre du Budget accrédité auprès du service concerné.</p> <p>Elle transmet un rapport de synthèse global sur les résultats du monitoring du risque à la Task Force selon le calendrier fixé au point 5.2.</p>	<p>Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, berekent het DG Begroting, Strategische beheersing en Integriteit van de FOD BOSA de KPI's 1a en 1b op basis van de gegevens meegedeeld door de betrokken diensten.</p> <p>De entiteiten bezorgen daartoe maandelijks, ten laatste de 15e dag van de maand (M), aan het DG Begroting, Strategische beheersing en Integriteit, via de applicatie e-BMC :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de gegevens over de uitvoering van het budget en met name van het personeelsbudget, van het lopende jaar tot de maand M-1 (code 11 van de economische classificatie)</li> <li>- hun budget en met name hun personeelsbudget opdat het zou overeenstemmen met het gestemd initieel budget, met de genomen beslissingen van de Ministerraad na de begrotingscontrole of in het kader van specifieke aanpassingen</li> </ul> <p>Het DG Begroting, Strategische beheersing en Integriteit deelt de resultaten van de KPI 1a en 1b mee aan elke dienst en aan de inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris of de afgevaardigde van de Minister van Begroting geaccrediteerd bij de betrokken dienst.</p> <p>Het maakt een globaal syntheserapport van de resultaten van de monitoring van het risico aan de Task Force volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2.</p>
<p><b>6.2.3. Groupe 3 : les Institutions publiques de sécurité sociale</b></p>	<p><b>6.2.3. Groep 3: de Openbare instellingen van sociale zekerheid</b></p>

<p>Les Institutions publiques de sécurité sociale ont développé en 2016 une méthodologie propre, inspirée des principes de la méthodologie SEPP.</p> <p>Préalablement au monitoring elles définissent, en concertation avec les commissaires du gouvernement du budget concernés, un modèle de rapport de monitoring de risque reprenant les indicateurs de base et les KPI 1 à 3 et un modèle de rapport pour les réalisations. Ces rapports valent comme rapport standard pour toutes les enveloppes reprises dans le Groupe 3.</p> <p>Au rythme indiqué au point 5.1, chaque institution évalue sur base de la méthodologie des IPSS, le risque de dépassement des crédits de personnel pour son enveloppe et soumet son rapport pour validation au commissaire du gouvernement du budget accrédité auprès de l'institution.</p> <p>Le Collège des institutions publiques de sécurité sociale transmet à la Task Force, selon le calendrier fixé au point 5.2, un rapport de synthèse global qui intègre les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, de toutes les institutions.</p>	<p>De Openbare instellingen van sociale zekerheid hebben in 2016 een eigen methodologie ontwikkeld, geïnspireerd op de principes van de SEPP-methodologie.</p> <p>Voorafgaand aan de monitoring definiëren ze, in overleg met de betrokken regeringscommissarissen van begroting, een modelrapport van monitoring van het risico met de basisindicatoren en de KPI's 1 tot 3 en een modelrapport voor de realisaties. Deze rapporten gelden als standaardrapport voor alle enveloppes opgenomen in de Groep 3.</p> <p>Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, evalueert elke instelling, op basis van de methodologie van de OISZ, het risico op overschrijding van de personeelskredieten voor haar enveloppe en legt haar rapport ter validatie voor aan de regeringscommissaris van begroting geaccrediteerd bij de instelling.</p> <p>Het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid maakt een globaal syntheserapport dat de resultaten van de monitoring van het risico van alle instellingen integreert, inclusief de evolutie van de betaalde VTE's per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden, aan de Task Force volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2.</p>
<p><b>6.2.4. Groupe 4 : la Police fédérale</b></p>	<p><b>6.2.4. Groep 4: de Federale politie</b></p>
<p>La Police fédérale a développé en 2016 une méthodologie propre, inspirée des principes de la méthodologie SEPP.</p> <p>Préalablement au monitoring elle établit, en concertation avec l'inspecteur des Finances accrédité auprès du corps, un modèle de rapport de monitoring de risque reprenant les indicateurs de base et les KPI 1 à 3 et un modèle de rapport pour les réalisations. Ces rapports valent comme rapport standard pour toutes les enveloppes de la Police fédérale reprises dans le Groupe 4.</p> <p>Au rythme indiqué au point 5.1, la Police fédérale évalue sur base de sa méthodologie, le risque de dépassement des crédits de personnel pour chacune de ses enveloppes et soumet les rapports pour validation à l'inspecteur des Finances.</p>	<p>De Federale politie heeft in 2016 een eigen methodologie ontwikkeld, geïnspireerd op de principes van de SEPP-methodologie.</p> <p>Voorafgaand aan de monitoring definieert ze, in overleg met de inspecteur van Financiën geaccrediteerd bij het korps, een modelrapport van monitoring van het risico met de basisindicatoren en de KPI's 1 tot 3 en een modelrapport voor de realisaties. Deze rapporten gelden als standaardrapport voor alle enveloppes van de Federale politie opgenomen in de Groep 4.</p> <p>Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, evalueert de Federale politie, op basis van haar methodologie, het risico op overschrijding van de personeelskredieten voor elk van haar enveloppes</p>

<p>Selon le calendrier fixé au point 5.2, elle transmet à la Task Force un rapport de synthèse global qui intègre les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, de toutes ses enveloppes.</p>	<p>en legt de rapporten ter validatie voor aan de inspecteur van Financiën.</p> <p>Volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2, bezorgt ze de Task Force een globaal syntheserapport dat de resultaten van de monitoring van het risico, inclusief de evolutie van de betaalde VTE's opgedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden, van al haar enveloppes integreert.</p>
<p><b>6.2.5. Groupe 5 : la Défense</b></p>	<p><b>6.2.5. Groep 5: Defensie</b></p>
<p>La Défense a développé en 2016 une méthodologie propre, inspirée des principes de la méthodologie SEPP.</p> <p>Préalablement au monitoring elle établit, en concertation avec l'inspecteur des Finances accrédité auprès du corps, un modèle de rapport de monitoring de risque reprenant les indicateurs de base et les KPI 1 à 3 et un modèle de rapport pour les réalisations. Ces rapports valent comme rapport standard pour toutes les enveloppes de la Défense reprises au Groupe 5.</p> <p>Au rythme indiqué au point 5.1, la Défense évalue sur base de sa méthodologie, le risque de dépassement des crédits de personnel pour chacune de ses enveloppes et soumet les rapports pour validation à l'inspecteur des Finances.</p> <p>Selon le calendrier fixé au point 5.2, elle transmet à la Task Force, un rapport de synthèse global qui intègre les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, de toutes ses enveloppes.</p>	<p>Defensie heeft in 2016 een eigen methodologie ontwikkeld, geïnspireerd op de principes van de SEPP-methodologie.</p> <p>Voorafgaand aan de monitoring definieert ze, in overleg met de inspecteur van Financiën geaccrediteerd bij het korps, een modelrapport van monitoring van het risico met de basisindicatoren en de KPI's 1 tot 3 en een modelrapport voor de realisaties. Deze rapporten gelden als standaardrapport voor alle enveloppes van Defensie opgenomen in Groep 5.</p> <p>Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, evalueert Defensie, op basis van haar methodologie, het risico op overschrijding van de personeelskredieten voor elk van haar enveloppes en legt de rapporten ter validatie voor aan de inspecteur van Financiën.</p> <p>Volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2, bezorgt ze de Task Force een globaal syntheserapport dat de resultaten van de monitoring van het risico (inclusief de evolutie van de betaalde VTE's opgedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden van al haar enveloppes integreert.</p>
<p><b>6.2.6. La marge de décision dans une enveloppe de personnel utilisé comme mécanisme de gestion</b></p>	<p><b>6.2.6. De beslissingsmarge binnen een personeelsenveloppe gebruikt als beheersmechanisme</b></p>
<p>Les services appartenant au groupe 1 utilisent leur enveloppe de personnel comme instrument de gestion. Ils peuvent ainsi disposer d'une marge décisionnelle pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des décisions structurelles, c'est-à-dire des décisions dont l'impact dépasse les 12 mois.</li> </ul>	<p>De diensten die behoren tot de groep 1 gebruiken hun personeelsenveloppe als beheersinstrument. Ze kunnen op die manier beschikken over een beslissingsmarge voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- structurele beslissingen d.w.z. beslissingen waarvan de impact de 12 maanden</li> </ul>

<p>Elles doivent être réalisables dans la marge structurelle T+1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- et/ou des décisions non structurelles, c'est-à-dire des décisions dont l'impact est inférieur ou égal à 12 mois. Elles doivent pouvoir être supportées par le cashflow T et éventuellement T+1. Par cashflow, on entend la partie non structurelle de la marge pour l'exercice en cours et l'exercice suivant</li> </ul> <p>Pour évaluer la marge décisionnelle potentielle, le service suit les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il calcule un KPI 4 en vue de pouvoir évaluer les marges disponibles. A cet effet il prend le résultat KPI 3 du dernier monitoring du risque, qu'il corrige et adapte, le cas échéant, en fonction des paramètres de gestion propres</li> </ul> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o des crédits supplémentaires ou provisions qui ont été accordés</li> <li>o des dépenses nouvelles ou facteurs de risques à prendre en compte</li> <li>o des mouvements de personnel (IN et OUT) réalisés ou irréversibles qui n'étaient pas prévus dans le dernier monitoring de risque</li> <li>o une estimation des départs futurs, pour autant que le service puisse prouver que ces estimations sont réalistes et qu'un suivi régulier soit mis en place</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il ajoute l'impact des décisions qui n'étaient pas encore irréversibles mais qui figuraient déjà dans le dernier plan de personnel opérationnel approuvé par l'inspecteur des Finances. Si la marge KPI 4 est positive de nouvelles décisions peuvent être prises</li> <li>- il identifie les nouvelles décisions structurelles qu'il souhaite prévoir et vérifie si elles sont compatibles avec les principes de la planification stratégique. Pour estimer l'impact de ces décisions l'équipe SEPP met à disposition un catalogue de coûts qui prend en compte les coûts standards indexés pour la carrière fédérale et quelques carrières spécifiques</li> </ul>	<p>overschrijdt. Zij moeten haalbaar zijn binnen de structurele marge T+1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en/of niet-structurele beslissingen d.w.z. beslissingen waarvan de impact kleiner is of gelijk aan 12 maanden. Zij moeten door de cash flow T en eventueel T+1 kunnen gedragen worden. Met cash flow bedoelen we het niet-structurele gedeelte van de marge voor het lopende boekjaar en het volgende boekjaar</li> </ul> <p>Om de beslissingsmarge te evalueren, volgt de dienst de volgende stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hij berekent de KPI 4 zodat hij de beschikbare marges kan evalueren. Daartoe neemt hij het KPI 3-resultaat van de laatste monitoring van het risico als uitgangspunt, dat hij desgevallend corrigeert en aanpast in functie van de eigen beheersparameters</li> </ul> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o toegekende bijkomende kredieten of provisies</li> <li>o nieuwe uitgaven of risicofactoren die in rekening moeten worden gebracht</li> <li>o gerealiseerde of onomkeerbare personeelsbewegingen (IN en OUT) die niet in de laatste monitoring van het risico voorzien waren</li> <li>o een raming van de toekomstige vertrekken voor zover de dienst kan aantonen dat deze ramingen realistisch zijn en dat in een regelmatige opvolging wordt voorzien</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hij voegt de impact toe van beslissingen die nog niet onomkeerbaar waren, maar die al waren opgenomen in het laatste operationele personeelsplan dat door de Inspecteur van Financiën is goedgekeurd. Is de KPI 4-marge positief dan is er ruimte voor nieuwe initiatieven</li> <li>- hij identificeert de nieuwe structurele beslissingen die hij wenst te voorzien en verifieert of ze verenigbaar zijn met de principes van het strategisch plan. Voor de raming van de impact van deze beslissingen stelt het SEPP-team een catalogus ter beschikking die de geïndexeerde standaardkosten voor de federale loopbaan en enkele specifieke loopbanen bevat</li> </ul>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- il calcule un KPI 5 en vue d'évaluer si les nouvelles décisions sont compatibles avec le budget disponible. A cet effet, il intègre l'impact de ces nouvelles décisions dans la marge KPI 4</li> <li>- il soumet le rapport final KPI 5 à l'avis de l'inspecteur des Finances. Ce rapport confronte pour chaque enveloppe de personnel, le budget disponible avec le coût des équivalents temps plein payés de l'effectif de personnel (projection KPI 2), le coût des événements irréversibles (projection KPI 3), le coût des décisions qui n'étaient pas encore réalisées ou irréversibles dans le dernier monitoring mais qui figuraient déjà dans le dernier plan de personnel opérationnel (projection KPI 4), le coût des nouvelles décisions qui ne figuraient pas encore dans le dernier plan de personnel opérationnel (projection KPI 5). Ce rapport constitue une nouvelle mise à jour du plan de personnel opérationnel</li> <li>- pour permettre un suivi transparent, il communique via un formulaire standard que l'équipe SEPP met à disposition, toutes les décisions de recrutements structurels, de promotions et d'accessions approuvées dans le contexte du plan de personnel opérationnel par l'inspecteur des Finances à la Task Force via l'adresse <a href="mailto:tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be">tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be</a>. L'équipe SEPP attribuera un ID unique à chaque décision de manière à faciliter le suivi de leur exécution</li> <li>- il exécute les décisions approuvées</li> <li>- le service détermine quelles décisions non structurelles (par ex. les remplacements des absents temporaires, les contrats à court terme) il souhaite prévoir et les soumet, avec leur impact, à l'avis de l'inspecteur des Finances</li> <li>- une décision, structurelle ou non structurelle, ne peut être mise en œuvre ni atteindre le statut d'irréversibilité, sans qu'elle ait été soumise au préalable à l'avis de l'inspecteur des Finances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hij berekent een KPI 5 om te beoordelen of de nieuwe beslissingen verenigbaar zijn met het beschikbare budget. Daartoe verrekent hij de impact van deze beslissingen in de KPI 4 marge</li> <li>- hij legt het finale KPI 5 rapport voor advies voor aan de inspecteur van Financiën. Dit rapport vergelijkt voor elke personeelsenveloppe, het beschikbare budget met de kosten van betaalde voltijdse equivalenten van het personeelsbestand (projectie KPI 2), de kosten van onomkeerbare evenementen (projectie KPI 3), de kosten van beslissingen die bij de laatste monitoring nog niet waren uitgevoerd of onomkeerbaar waren, maar die al wel waren opgenomen in het laatste operationele personeelsplan (projectie KPI 4), de kosten van nieuwe beslissingen die nog niet waren opgenomen in het laatste operationele personeelsplan (KPI 5 projectie)</li> <li>- in het belang van een transparante opvolging deelt hij alle door de inspecteur van Financiën goedgekeurde beslissingen aangaande structurele wervingen, bevorderingen en overgangen in de context van het operationele personeelsplan mee via het standaardformulier dat het SEPP-team ter beschikking stelt, aan de Task Force op volgend e-mailadres <a href="mailto:tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be">tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be</a>. Het SEPP-team zal een unieke ID geven aan elke beslissing zodat haar uitvoering gemakkelijk kan opgevolgd worden</li> <li>- hij voert de goedgekeurde beslissingen uit</li> <li>- de dienst bepaalt welke niet-structurele beslissingen (bv. vervangingen van tijdelijk afwezigen, korte termijn contracten) hij wenst te voorzien en legt deze, met hun impact, voor advies voor aan de inspecteur van Financiën</li> <li>- een beslissing, structureel of niet-structureel, kan niet formeel worden opgestart noch de status van onomkeerbaarheid verwerven als ze niet voorafgaandelijk aan het advies van de inspecteur van Financiën is voorgelegd</li> </ul>
--	---

<p>- à défaut d'un avis favorable de l'inspecteur des Finances sur la nouvelle mise à jour du plan de personnel opérationnel, un recours peut être introduit auprès de la Secrétaire d'État au Budget et de la Ministre de la Fonction publique. Ceux-ci se prononcent conjointement sur le recours dans un délai de 20 jours calendrier à compter de la réception du recours</p>	<p>- bij gebrek aan een gunstig advies van de Inspecteur van Financiën bij gebreke van een gunstig advies van de Inspecteur van Financiën over de nieuwe bijwerking van het operationeel personeelsplan kan een beroep worden ingesteld bij de Staatssecretaris voor Begroting en de Minister van Ambtenarenzaken. Zij spreken zich hierover gezamenlijk uit binnen een termijn van 20 kalenderdagen na ontvangst van het beroep</p>
<p><b>6.3. Obligations des providers de données</b></p>	<p><b>6.3. Verplichtingen van de providers van gegevens</b></p>
<p>Les providers mentionnés ci-après fournissent à l'équipe SEPP les données demandées en respectant le timing précisé.</p> <p>La DG Budget, Maîtrise stratégique et Intégrité fournit et valide les moyens budgétaires de chaque entité au début de l'exercice et après chaque ajustement budgétaire.</p> <p>La DG Comptable fédéral et Procurement fournit deux fois par mois, au plus tard le jour suivant le 5<sup>e</sup> jour ouvrable et le jour suivant le 15<sup>e</sup> jour ouvrable du mois, pour les AB 11.XX.XX (hors 11.XX.05), AB 12.XX.48, AB 12.XX.99 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La consommation en liquidation par mois, AB, SEC, GL et DocType</li> <li>- La consommation en engagement par mois, AB, SEC, GL et DocType</li> <li>- Le crédit de liquidation par AB, année</li> <li>- Le crédit d'engagement par AB, année</li> </ul> <p>La DG Secrétariat social PersoPoint fournit au plus tard le dernier jour de chaque mois les données analytiques de paie permettant de nourrir le modèle salarial SEPP à partir du SLR4 ou du nouveau moteur PersoPay.</p>	<p>De hierna vermelde providers van gegevens leveren de gevraagde gegevens binnen de gestelde termijn aan het SEPP-team:</p> <p>Het DG Begroting, Strategische beheersing en Integriteit levert en valideert de budgettaire middelen van elke entiteit bij het begin van het boekjaar en na elke begrotingsaanpassing.</p> <p>Het DG Federale Accountant en Procurement levert tweemaal per maand, ten laatste de dag volgend op de 5e werkdag en de dag volgend op de 15e werkdag van de maand, voor de BA 11.XX.XX (behalve 11.XX.05), BA 12.XX.48, BA 12.XX.99 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verbruik in vereffening per maand, BA, SEC en GL en DocType</li> <li>- Het verbruik in vastlegging per maand, BA, SEC en GL en DocType</li> <li>- Het vereffeningskrediet per BA, jaar</li> <li>- Het vastleggingskrediet per BA, jaar</li> </ul> <p>Het DG Sociaal Secretariaat PersoPoint levert ten laatste de laatste dag van elke maand de analytische betaalgegevens zodat het loonmodel SEPP kan worden gevoed vanuit de SLR4 of de nieuwe loonmotor PersoPay.</p>
<p><b>7. Mesure de gel</b></p>	<p><b>7. Maatregel van bevrozing</b></p>
<p>La Ministre de la Fonction publique et la Secrétaire d'État au Budget pourront, après avis de l'inspecteur des Finances, du commissaire du gouvernement, du commissaire du budget ou du délégué du Ministre du Budget concerné, proposer au Conseil des Ministres un gel de toute décision RH, à toutes les entités qui</p>	<p>De Minister van Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Begroting kunnen, na advies van de betrokken Inspecteur van Financiën, regeringscommissaris, regeringscommissaris van begroting of afgevaardigde van de Minister van Begroting, een bevrozing van de HR-beslissingen aan de Ministerraad voorstellen, voor elke entiteit</p>

<p>auraient dépassé le périmètre budgétaire alloué et/ou dans le cas d'une gestion insuffisante du risque par le service.</p>	<p>die de toegekende budgettaire perimeter zou overschreden hebben en/of in het geval van een onvoldoend beheer van het risico door de dienst.</p>
---	--

La Ministre de la Fonction  
publique

De Minister van Ambtenarenzaken

Petra DE SUTTER

La Secrétaire d'État au Budget

De Staatssecretaris voor Begroting

Alexia BERTRAND