

TECHNICAL DOCUMENTATION

Risk Monitoring

Table of Contents

Version de la documentation	3
KPI 3	4
Limite d'engagement	5
Projection KPI 3	6
Projection totale KPI 2	7
Projection individuelle	8
Trt Barémique	10
Bonification mensuelle	11
Récurent mensuel	12
Périodique mensuel	13
Linéaire mensuel	14
Prime de fin d'année	15
Pécule de vacances	16
Dépenses propres	18
Dépenses globales	19
Risque de retour	20
Evénements irréversibles	21
IN	22
OUT	23
UPG	24
Coefficient MY(Month-Year)	26
Constante Pécule de vacances	27
Index	28
Indicateurs de coût Promotion	29
Ordonnement Salary Cost	31
Paramètre Prime de fin d'année: Supplément et partie compétences	32
Paramètres Prime de Fin Année (PF)	33
Pourcentages de cotisations patronales	34

Version de la documentation

La présente documentation accompagne le Monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel basé sur les données de 202312 et applique le prescrit des circulaires suivantes :

- 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
- Circulaire n° 670 - Information relative à la méthodologie pour le calcul des KPI du monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel et du monitoring des décisions opérationnelles

Les règles sont applicables à toutes les entités du groupe 1 de la Circulaire n° 731.

Dans les rapports de ce monitoring, les périodes de temps sont à interpréter comme suit :

- T-2 : 2021
- T-1 : 2022
- T : 2023
- T+1 : 2024
- T+2 : 2025

Definition

Le KPI 3 répond à la question suivante : le montant de la limite est-il suffisant pour supporter non seulement la projection de toutes les charges en personnel mais également l'impact des événements irréversibles (IN, OUT, UPGRADE) pour l'année concernée ? Ce KPI ne tient pas compte des décisions structurelles approuvées par l'IF qui ne sont pas encore irréversibles.

Le KPI 3 pour 2025 est le plus important parce qu'il indique si la limite 2025 peut supporter l'ensemble des coûts structurels. Si le KPI 3 de 2025 > 0 il y a probablement de la marge pour exécuter effectivement des décisions structurelles approuvées par l'IF ou pour soumettre pour accord à l'IF de nouvelles décisions structurelles. L'estimation de l'impact des décisions dans la marge du KPI 3 est de la responsabilité du service et se fait à travers la production des KPI 4 et 5.

Méthode

KPI 3 = Limite d'engagement - Projection KPI3

- KPI 3 2024 = Limite 2024 – Projection KPI3 2024
- KPI 3 2025 = Limite 2025 – Projection KPI3 2025

Le KPI 3 s'exprime aussi sous forme de pourcentage :

%KPI3 = Projection KPI 3/Limite d'engagement

- Le KPI 3 2024 exprimé en % : Projection KPI3 2024/Limite 2024
- Le KPI 3 2025 exprimé en % : Projection KPI3 2025/Limite 2025

Définition

La limite est le budget maximum disponible pour prendre en charge les dépenses en personnel.

Elle est publiée dans la Circulaire n° 731 pour 2024 et 2025.

Définition

La projection KPI3 d'une année correspond au total des coûts de personnel, événements irréversibles compris.

Ces coûts sont estimés en 2024 et 2025.

Méthode

La projection KPI 3 = projection totale KPI 2 + Impact des événements irréversibles.

Définition

La projection du coût de personnel total qui entre dans la composition du KPI 2 comprend :

- La projection individuelle des coûts
- Les dépenses propres
- Les dépenses globales
- Le risque de retour des personnes absentes

Définition

La projection individuelle des coûts comprend:

Projection individuelle

Traitement barémique

Bonification mensuelle

Récurrent mensuel

Periodique mensuel

Lineaire mensuel

Pécule de vacances

Prime de fin d'année

La projection de prestations mensuelles:

- La projection du traitement barémique
- La projection des bonifications mensuelles
- La projection du récurrent mensuel
- La projection du périodique mensuel
- La projection du linéaire mensuel

La projection de prestations annuelles:

- La projection du pécule de vacances
- La projection de la prime de fin d'année

Méthode

Méthode pour les projections mensuelles

Les projections exposent des résultats pour une année, même si les données de paie s'observent mensuellement et que nos estimateurs fonctionnent également par mois.

Pour les projections individuelles mensuelles, on calcule le montant mensuel à projeter selon le mode de calcul le plus approprié pour la rubrique en question (voir fiches dédiées) et on projette ce montant mensuel sur chaque mois futur.

Méthode pour les projections annuelles

Pour les projections individuelles annuelles, un montant annuel est projeté selon le mode de calcul le plus approprié, basé sur la réglementation (voir fiches dédiées).

Détermination des prestations

La projection individuelle dépend, pour la plupart des rubriques, des prestations de la personne dans le mois concerné ou dans la période de référence prise en compte.

On considère qu'une personne a presté

- dans un mois donné si son ETP > 0 dans ce mois
- dans une période de référence si la \sum ETP > 0 dans cette période.

Pour un mois donné l'ETP > 0 si pour le contrat de la personne on observe un traitement normal dans la sous-rubrique 'Bruto barémique'. Pour savoir quels coûts sont admissibles dans cette rubrique, référez-vous au modèle salarial SEPP.

L'ETP correspond au régime de travail payé tel que mentionné dans les données de paiements. En fonction de ce régime l'ETP s'exprimera en fractions de l'unité : 1= temps plein, 0,5= mi-temps, ... et peut donc varier si la personne change de régime de travail.

Si pour la projection on doit se baser sur des prestations non encore effectuées on considère que le régime de travail observé dans le mois de monitoring reste inchangé pour les mois à venir.

Les prestations pour une période donnée s'expriment par la fraction suivante qui indique le rapport entre les prestations de la personne et les prestations temps plein :

$$\frac{\sum \text{ETP observés/projetés dans la période}}{\text{nombre de mois repris dans la période (1 mois=1ETP)}} \implies \leq 1$$

Par exemple, une personne a presté 0,5 ETP en janv-fév-mars-avril et temps plein en mai d'une année T.

Pour son allocation de fin d'année T elle est supposée avoir presté :

$$\frac{\sum \text{ETP neuf premiers mois de T (7 FTE)}}{9} \implies 7/9 < 1$$

Pour son allocation de fin d'année T+1 elle est supposée avoir presté :

$$\frac{\sum \text{ETP neuf premiers mois de T+1 (9 FTE)}}{9} \implies 9/9 = 1$$

Sur la base de ses prestations, on projette une allocation de fin d'année au prorata pour T et une complète pour T+1.

Définition

Le traitement barémique est la base récurrente de la paie. Elle comprend le traitement lié à l'échelle et certains compléments de traitement récurrents.

Méthode

Règle

Le barème estimé est le barème moyen maximal observé durant les 12 derniers mois à partir de 202312, ramené à l'etp de 202312.

Condition

La personne doit avoir un etp payé >0 en 202312.

Calcul

Type	Rubrique
Normal	Barème
Arriéré	

Le barème normal observé de chacun des 12 derniers mois (par rapport a 202312) est divisé par l'ETP de chaque mois concerné.

Le plus haut barème moyen ainsi observé est multiplié avec l'ETP de la personne en 202312, ce qui donne l'estimé mensuel.

Pour obtenir la projection d'une année pleine, l'estimé mensuel est multiplié par 12 mois.

Paramètres

/

Définition

La bonification est une prestation mensuelle mise en place dans le cadre de la nouvelle carrière pécuniaire (AR du 23/10/2013) pour compenser la suppression du système de prime de développement de compétence. Il s'agit d'une augmentation forfaitaire liquidée mensuellement qui est accordée au personnel qui était en service au 31 décembre 2013 et qui n'a pas changé de niveau, de classe ou de statut après cette date.

Méthode

Règle

La bonification estimée correspond au montant observé en 202312.

Condition

La personne doit avoir une bonification normale payée en 202312.

Calcul

Bonification estimée = bonification observée au mois de référence multipliée par le nombre de mois à estimer pour l'année calculée soit :

- 12 mois en 2024
- 12 mois en 2025

Paramètres

/

Définition

La récurrent mensuel est un ensemble de prestations qui regroupe les indemnités et primes mensuelles récurrentes de montants stables. Il s'agit principalement des primes liées à la fonction (fonction supérieure, indemnités de postes diplomates, prime de bilinguisme, prime de direction, forfait de représentation, forfait de formation,...)

Méthode

Règle

La récurrent mensuel estimé correspond au montant observé dans cette rubrique en 202312.

Condition

La personne doit avoir du récurrent mensuel normal payé en 202312.

Calcul

Type	Rubrique
Normal	REM
Arriéré	

Récurrent mensuel estimé = Récurrent mensuel observé en 202312 multiplié par le nombre de mois à estimer pour l'année calculée soit :

- 12 mois en 2024
- 12 mois en 2025

Paramètres

/

Définition

Prestations régulières de montants variables, le cas échéant basées sur les prestations des 12 mois antérieurs au mois de référence. Il s'agit principalement de prestations liées à des horaires irréguliers (prestation de nuit, de weekend, exceptionnelles, ...) dont le montant n'est pas stable dans le futur car il dépend du nombre d'heures qui seront effectivement fournies.

Méthode

Règle

La périodique mensuel estimé correspond au périodique mensuel moyen observé au cours des 12 derniers mois à partir de 202312.

Condition

La personne doit avoir :

- du périodique mensuel payé (normal et arriéré) au cours des 12 derniers mois (minimum un mois)
- un etp > 0 en 202312

Calcul

Type	Rubrique
Normal	PEM
Arriéré	

Le périodique mensuel observé dans chacun des 12 derniers mois est calculé hors index. La somme de ces montants hors index est divisée par 12. Cette moyenne ainsi obtenue est remise à l'index de 202312 et ensuite multipliée par le nombre de mois à estimer pour l'année calculée soit :

- 12 mois en 2024
- 12 mois en 2025

Paramètres

- Index

Définition

Prestations irrégulières et de montants variables, le cas échéant basées sur les prestations des 12 mois antérieurs au mois de référence. Il s'agit principalement d'indemnité de vélo, de prime d'activité occasionnelle, de prime pour désagrément, ... dont le montant n'est pas stable dans le futur car il dépend du fait que les prestations donnant droit à ses indemnités soient effectivement réalisées.

Méthode

Règle

Le linéaire mensuel estimé correspond au linéaire mensuel moyen observé au cours des 12 derniers mois à partir de 202312.

Condition

La personne doit avoir:

- du linéaire mensuel payé (normal et arriéré) au cours des 12 derniers mois (minimum un mois)
- un etp > 0 au mois en 202312

Calcul

Type	Rubrique
Normal	LIM
Arriéré	

Le linéaire mensuel observé dans chacun des 12 derniers mois est calculé hors index. La somme de ces montants hors index est divisée par 12. Cette moyenne ainsi obtenue est remise à l'index de 202312 et ensuite multipliée par le nombre de mois à estimer pour l'année calculée soit :

- 12 mois en 2024
- 12 mois en 2025

Paramètres

- Index

Définition

Allocations de prime de fin d'année.

Méthode

Règle

Une personne reçoit une prime de fin d'année (PFA) sur base des prestations effectuées pendant la période de janvier à septembre de l'année calculée. Cette allocation est payée en décembre.

Dès lors, la PFA est réalisée pour l'année T et projetée pour l'année T+1 et T+2

Condition

- Pour percevoir une prime de fin d'année, la personne doit avoir effectué des prestations pendant l'année calculée. Cette condition est vérifiée si la personne a perçu du traitement normal pendant le mois de référence du monitoring (mai ou décembre suivant les cas) et si elle dispose d'un ETP supérieur à 0.

Pour calculer les prestations de la personne dans le monitoring de décembre pour les années T+1 et T+2 : on projette l'ETP observé en décembre de l'année T pour la période allant de janvier à septembre

Calcul

1) Estimateur classique Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est estimée selon la formule suivante :

[(partie fixe + partie variable + partie supplément) x prestations] + prime de fin d'année sur la prime de compétence + cotisations patronales

- La **partie fixe** (PF) se calcule comme suit : le paramètre pour la partie fixe multiplié par les prestations.
- La **partie variable** (PV) se calcule comme suit : le traitement annuel octobre à temps plein multiplié par le paramètre de la partie variable.
- le **traitement annuel octobre** à temps plein se calcule comme suit : (le barème normal (barème_N) et la bonification normale (bonification) payés au mois source du monitoring, hors cotisation patronale, et multiplié par 12). Le tout est divisé par l'ETP observé au mois source du mois de monitoring (202312).
- La **partie supplément** (SUP) se calcule comme suit : le traitement mensuel octobre à temps plein multiplié par le paramètre de la partie supplément. La partie supplément est bornée par un minimum et un maximum qui ne peuvent pas être dépassés. Les montants minimum et maximum sont mis à jour annuellement dans une circulaire.
- le **traitement mensuel octobre** à temps plein se calcule comme suit : (le barème normal (barème_N) et la bonification normale (bonification) payés en 202312, hors cotisation patronale, et multiplié par l'ETP observé en 202312.
- La **partie prime de fin d'année compétence** (PFA Comp) se calcule comme suit : la prime de compétence normale observée au mois de septembre précédent le mois 202312 multiplié par le paramètre de la partie variable.
- Les **prestations** sont calculées comme suit :
 - Somme des Etp payés de janvier à septembre de l'année T divisés par 9
 - Remarque : l'etp payé de janvier à septembre correspond à l'etp pay réalisé.
- Les **cotisations patronales** sont calculées comme suit :
 - Pour un statutaire : [Partie supplément x Prestations x Pourcentage Cotisation patronale publié dans la circulaire] + [Montant de la cotisation patronale due publié dans la circulaire x Prestations]
 - Pour un contractuel : $=[(Partie fixe + Partie variable + Partie supplément) x Prestations] + Partie prime de fin d'année compétence] x Pourcentage Cotisation patronale contractuel$
 - Pour un mandataire : $=[(Partie fixe + Partie variable + Partie supplément) x Prestations] + Partie prime de fin d'année compétence] x Pourcentage Cotisation patronale mandataire$

2) Adaptation de l'estimateur classique Prime de fin d'année pour les entités Persopay

La calcul de la prime de fin d'année doit encore être adapté pour les entités dont les coûts de personnel sont calculés par le moteur de paie PersoPay. En effet, pour ces entités, un montant est provisionné chaque mois de l'année T pour couvrir la prime de fin d'année qui est due au mois de décembre.

- la prime de fin d'année observée en T reprend uniquement le montant liquidé final en décembre. Les montants qui ont déjà été provisionnés pendant l'année T sont neutralisés au moment de la liquidation finale de la prime.
- la Prime de fin d'année pour l'année T+1 et l'année T+2 est calculée sur base de l'estimateur PFA complet puisqu'aucun montant n'est provisionné pour T+1 ou T+2.

Paramètres

- Paramètre Prime de fin d'année: Supplément et partie compétences
- Paramètres Prime de Fin Année (PF)

Définition

Prestations de pécule de vacances.

Méthode

Règle

Une personne reçoit un pécule de vacances (PV) sur base des prestations effectuées au cours de l'année précédente à l'année calculée.

Le pécule est payé en mai. Dès lors, en décembre, la projection pour l'année T+1 et T+2 comprend uniquement du projeté.

Condition

Pour la projection du PV d'une année, la personne doit avoir presté l'année précédente.

Pour le monitoring sur base des données de décembre, le pécule de vacance est calculé pour l'année T+1 et l'année T+2. Pour T+1, la personne doit avoir presté pendant l'année T. Cela signifie que la somme des ETP observé pendant l'année T doit être > 0. Pour l'année T+2, la personne doit avoir presté en T+1. Il s'agit dans ce cas de prestations projetées en T+2 sur base de l'ETP observé en décembre de l'année T. La personne doit donc avoir un ETP > 0 en décembre de l'année T.

Les éventuelles prestations de bonification normale ou de compétences normales comprises sur cette période sont prises en considération pour le calcul du pécule de vacances des statutaires et des contractuels.

Pour les personnes qui quittent l'entité, une projection n'est effectuée que si elles n'ont pas encore reçu le pécule de vacances entre les mois de juin et de décembre.

Calcul

Le calcul de la projection du PV diffère en fonction du statut.

1) PVG mandataires =

(partie fixe + partie variable) x Prestations

- **Partie fixe** : montant forfaitaire publié dans la circulaire annuelle portant sur le pécule de vacances des mandataires
- **Partie variable** : pourcentage publié dans la circulaire annuelle portant sur le pécule de vacances des mandataires appliqué au traitement du mois de monitoring
- **Traitement du mois de monitoring** (mai ou décembre selon le cas): traitement barémique normal hors cotisations patronales du mois de monitoring (rubrique A01.B01 du Salary Model) et divisé par l'etp du mois de monitoring
- **Prestations** :
 - Mois de monitoring = décembre : somme des ETP observés jusqu'au mois de monitoring /12

Pour les mandataires, les paramètres suivants constituent la base pour le calcul 2022 (voir Circulaire n° 720 du 20 avril 2023 - Pécule de vacances 2023 des mandataires) :

- Montant forfaitaire pour la partie fixe = 1445,87 pour des prestations complètes
- Pourcentage de la partie variable = 13,2%, pour des prestations complètes)

2) PVG statutaires et contractuels dont le provider de paie principal est SLR4 =

(Pécule de vacance de la Partie traitement x Prestations) + Pécule de vacance de la Partie Compétence

Pécule de vacance de la Partie Traitement :

La réglementation (AR du 13/07/2022 art 14) prévoit que, pour des prestations complètes, le pécule de vacances est égal à 92% de la rémunération due ou qui aurait été due au mois de mars de l'année en cours.

La Partie traitement est calculée comme suit = [Traitement barémique normal hors cotisations patronales du mois de monitoring (rubrique A01.B01 du Salary Model) + Bonification hors cotisations patronales du mois de monitoring (rubrique A01.B02 du Salary Model)] / ETP observé au mois de monitoring

Le PVG de la Partie Traitement est calculé comme suit: Partie traitement * 92%

Prestations :

- Prestation pour le PVG de T1 : si le mois de référence est décembre, somme des ETP observés jusqu'au mois de référence /12
- Prestation pour le PVG de T2 : si le mois de référence est décembre, ETP au mois de référence

Pécule de vacance de la Partie Compétence:

La réglementation (AR du 13/07/2022 art 14) prévoit que, le pécule de vacances est augmenté de 92% d'un douzième de la prime de compétence payée l'année précédente.

Le Pécule de vacance de la Partie Compétence est calculé comme suit :

(Montant observé en T de la rubrique compétence normal hors cotisations patronales (rubrique A02.B08 du Salary Model) * 92%)/12

3) PVG statutaires et contractuels dont le provider de paie principal est PersoPay

Le mode de calcul de la projection pécule de vacances a été adapté pour intégrer l'application du principe des droits constatés qui concerne le pécule de vacances et la prime de fin d'année. Pour le pécule de vacances, l'application de ce principe se traduit comme suit :

- Le moteur de paie Persopay calcule chaque mois de l'année une provision pour couvrir le paiement du pécule de vacances annuel dû mais qui sera payé au mois de mai
- en mai , le moteur de paie calcule et liquide le montant définitif de la PVG qui est dû pour l'année précédente
- en mai , le moteur de paie neutralise le montant des provisions qui avaient été faites précédemment

Le calcul du Pécule de vacances est réalisé comme suit :

- Si le mois de monitoring est décembre
 - Projection T+1 = l'estimateur classique du pécule de vacances (cf provider SLR4) = (Pécule de vacances de la Partie traitement x Prestations) + Pécule de vacances de la Partie Compétence
 - Projection T+2 = l'estimateur classique du pécule de vacances (cf provider SLR4) = (Pécule de vacances de la Partie traitement x Prestations) + Pécule de vacances de la Partie Compétence

Paramètres

- Constante Pécule de vacances

Définition

Les dépenses propres sont par définition des dépenses de personnel qui ne sont pas liquidées par les moteurs de paie de Persopoint. Elles sont directement payées par les services Budget de chaque SPF et SPP. Il s'agit la plupart du temps de frais d'abonnement dans les transports publics. Les dépenses propres s'observent en comparant sur les articles de chaque enveloppe les montants liquidés par Persopoint (sources SLR4 et Persopay) et les liquidations enregistrées sur ces mêmes articles par la comptabilité fédérale (FEDCOM).

Méthode

L'indicateur Dépenses propres est annuel et correspond à une proportion de la projection individuelle.

Concrètement, il se calcule comme suit :

$$\text{Dépenses propres d'une année A} = \text{Projection individuelle en A} * \%Dp$$

L'indicateur Dépenses propres des événements permet de tenir compte lors du calcul d'impact d'un événement, non seulement des coûts individuels qui en découlent mais aussi des dépenses propres que cet événement va induire. Il se calcule comme suit :

$$\text{Dépenses propres des événements d'une année A} = \text{impact des événements en A} * \%Dp$$

Le % Dp représente la proportion observée durant les 12 derniers mois (par rapport au mois de référence d'un rapport de monitoring) entre les coûts totaux enregistrés par FEDCOM et le coût salarial liquidé par Persopoint. Cependant, cette différence est corrigée par un montant dit de dépenses globales. Ce montant pointe vers des coûts de dépenses propres anormaux ou indépendants des coûts salariaux liquidés et dont la prise en compte dans le calcul du % DP provoque une surestimation ou une mauvaise estimation des dépenses propres. Le % Dp se calcule comme suit :

$$\% Dp = \frac{\text{Expense Fedcom 12m} - \text{SalaryCost Persopoint 12m} - \text{Dépenses globales 12m}}{\text{SalaryCost Persopoint 12m}}$$

Paramètres

/

Définition

Les dépenses globales sont un type de dépenses propres. Pour rappel, les dépenses propres sont par définition des dépenses de personnel qui ne sont pas liquidées par les moteurs de paie de Persopoint. Elles sont directement payées par les services d'encadrement Budget de chaque SPF et SPP. Elles s'observent en comparant sur les articles de chaque enveloppe les montants liquidés par Persopoint (sources SLR4 et Persopay) et les liquidations enregistrées sur ces mêmes articles par la comptabilité fédérale (Fedcom).

La plupart des dépenses propres concernent des frais de transport (abonnements) ou d'autres frais récurrents dont le volume est directement en rapport avec le nombre de personnes à charge d'une enveloppe. Cependant, dans de rares cas, il est possible que certains coûts liquidés en propre par le service soient ou bien occasionnels (one-shots) ou bien indépendants des coûts salariaux liquidés. Ce sont ces dépenses qui sont nommées "dépenses globales".

Méthode

Dans ces cas-là, notre méthode d'estimation des dépenses propres (voir fiche dédiée), n'est pas adéquate. C'est la raison pour laquelle les services ont la possibilité de définir, parmi leurs dépenses propres observées, un montant de dépenses dites "globales".

Ce faisant, les services peuvent aussi définir si ces dépenses globales observées sont de nature occasionnelles ou si elles ont vocation à se répéter chaque année, autrement dit, si ces dépenses globales sont récurrentes ou non récurrentes.

L'identification d'un montant de dépenses globales a deux conséquences sur les estimations :

- Il permet de ne pas tenir compte des dépenses globales dans le calcul du % qui entre en compte lors de l'estimation des dépenses propres (voir fiche dédiée)
- Il permet de :
 - ne pas estimer les dépenses globales non récurrentes
 - estimer les dépenses globales récurrentes

Estimation des dépenses globales

Les dépenses globales non récurrentes ne sont pas estimées dans le futur.

Les dépenses globales récurrentes sont estimées dans le futur. Leur estimation annuelle correspond soit au réalisé en dépenses globales récurrentes des 12 derniers mois à partir du mois de référence soit à un montant annuel documenté et fourni par le service.

Paramètres

/

Définition

Pour les personnes qui ne sont pas payées en 202312, aucun coût individuel n'est projeté. Ceci est correct s'il s'agit de personnes parties définitivement. Pour les autres cas, il existe un risque de sous-estimation car on ne sait pas si ces départs sont définitifs ou s'ils concernent une simple absence temporaire.

Qualification par le service

Afin d'intégrer l'information sur l'absence temporaire dans la projection du coût du personnel, il est demandé aux services d'identifier les OUT pour lesquels il existe un risque de retour. La liste des OUT qu'ils reçoivent à cet effet, comprend les cas qui ne sont pas payés en 202312 mais qui ont encore reçu au moins un traitement normal (= paiement normal brt dans la sous-rubrique « Brut barémique ») durant les 12 derniers mois. Les personnes qui sont déjà OUT avant 202212 ne sont donc plus reprises dans la liste.

Le service qualifie les OUT en fonction du risque de retour estimé et pas nécessairement en fonction de la situation administrative de la personne. Si une personne est « OUT undefined » et que le service estime qu'il y a peu de chance qu'elle revienne durant l'année, le service peut qualifier le OUT en « DEFINITIVE ».

Coût du risque de retour

Pour tous les OUT que les services qualifient comme « OUT temporaire », la même règle est appliquée c.à.d. un coût du retour en service 4 mois après le mois source est calculé. Ce coût corrige ainsi la projection du coût de personnel et est repris sous la rubrique « Risque de retour ».

Pour ce monitoring un coût de retour en 202404 a été calculé pour tous les OUT qualifiés comme « temporaire », et ce, qu'ils ne soient plus payés depuis 11 mois ou depuis 1 mois. En réalité, il se peut que ces personnes reviennent plus tôt, plus tard, ou pas du tout. Cet exercice est répété à chaque monitoring et les services ont la possibilité de mettre à jour la qualification donnée dans le passé en fonction de l'information qu'ils possèdent sur les personnes non payées. Un OUT pour lequel il existait un risque de retour dans le monitoring précédent et qui est de nouveau repris dans la liste des OUT envoyée au service dans le monitoring suivant, peut à ce moment être qualifié par le service comme un « OUT définitif ».

Calcul

Le calcul du risque retour est basé sur l'avant dernier barème normal observé avant le départ de la personne. On ne se base pas sur le dernier barème observé car il est incomplet quand la personne quitte en cours de mois.

- Coût T+1 et T+2= avant dernier barème normal observé avant le départ de la personne x coefficient MY

Le détail peut être consulté dans les listes Excel mises à disposition du service sur le portail SEPP Report.

Le coefficient MY est un paramètre calculé qui permet, sur base d'un traitement mensuel, de calculer un coût annuel total (hors dépenses propres).

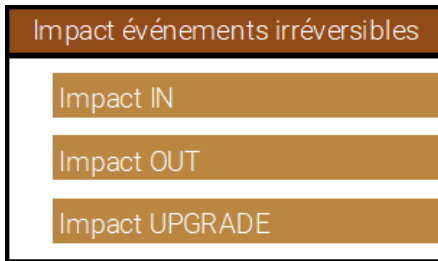
Paramètres

- Coefficient MY(Month-Year)
- Ordonnement Salary Cost

Définition

Les événements irréversibles sont définis par la Circulaire n° 670 comme des mouvements de personnel qui n'ont pas encore été observés dans les charges salariales mais qui se trouvent déjà au stade où la procédure ne peut plus être interrompue sans porter préjudice à des droits individuels. De par leur nature, les événements irréversibles ont une date de réalisation dans le future (postérieure à 202312).

Impact des événements irréversibles



L'impact des événements irréversibles est l'impact total des IN, OUT et UPGRADE. Cet impact s'ajoute au coût de la projection totale pour le calcul du KPI 3. Le détail peut être consulté dans les listes Excel mises à disposition du service en annexe du rapport Monitoring de risque.

Ces impacts intègrent la part de dépenses propres estimées à partir du pourcentage « dépenses propres ». Le détail des événements par catégorie peut être consulté dans les listes Excel envoyées au service en annexe du rapport monitoring de risque. Néanmoins, dans ces listes, c'est l'impact des événements, hors dépenses propres, qui est affiché.

Dépenses propres intégrées

Les indicateurs d'impact In, Out, et Upgrade intègrent la part estimée de dépenses propres. Pour les In et les Upgrades, ceci représente un coût, pour les Out une économie.

La part de dépenses propres dans l'impact des événements s'obtient en multipliant ces impacts avec le % Dépenses propres.

Définition

Seuls les événements suivants sont considérés comme des IN irréversibles (Circulaire n° 670 - Information relative à la méthodologie pour le calcul des KPI du monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel et du monitoring des décisions opérationnelles) :

- Un IN contractuel quand le service a proposé un contrat de travail au candidat sélectionné
- Un IN statutaire quand le service a consulté le candidat sélectionné pour occuper un emploi vacant

Impact des IN

Il s'agit de l'impact estimé des entrées en service structurelles (> 12 mois) futures. L'impact est **positif** et va donc augmenter la projection du coût de personnel total. L'impact de chaque recrutement est calculé sur base du coût de l'échelle repris dans le catalogue des coûts en tenant compte du mois d'entrée en service prévu. L'index et les cotisations patronales y appliqués sont ceux en vigueur en 202312.

Dépenses propres intégrées

L'indicateur d'impact IN intègre une part estimée de dépenses propres.

La part de dépenses propres dans l'impact des événements s'obtient en multipliant ces impacts avec le % Dépenses propres.

Paramètres utilisés

- Index
- Ordonnement Salary Cost
- Pourcentages de cotisations patronales

Définition

Un départ peut être considéré comme un OUT irréversible lorsque la cessation du lien juridique a été formellement communiquée par le (ou au) membre du personnel (départ à la retraite, préavis donné, licenciement...). Les personnes qui atteignent l'âge de la retraite dans l'horizon du monitoring peuvent également être considérées comme des OUT irréversibles.

Impact OUT

Il s'agit de l'impact estimé des départs définitifs connus. Les départs définitifs connus sont ceux communiqués par le service. L'impact est **négatif** et va donc diminuer la projection du coût de personnel total.

L'impact est calculé sur base de la projection individuelle de la personne:

- **Impact Année du départ** = la **projection individuelle** (de la personne telle que calculée pour l'année du départ) x l'**ordonnement salary cost** (cumulative down) correspondant au mois de départ prévu. Puisque l'impact est négatif, la projection individuelle de l'année du départ est neutralisée à partir du mois de départ.
- **Impact Années suivantes** = la projection individuelle de la personne telle que calculée pour ces années. Etant prise en compte en négatif la projection individuelle des années suivant celles du départ est dès lors complètement neutralisée.



Dépenses propres intégrées

L'indicateur d'impact OUT intègre une part estimée de dépenses propres.

La part de dépenses propres dans l'impact des événements s'obtient en multipliant ces impacts avec le % Dépenses propres.

Paramètres utilisés

- Ordonnement Salary Cost

Définition

Une promotion/accession est considérée comme upgrade irréversible lorsque le service a formellement communiqué la vacance d'emploi aux candidats potentiels.

Impact UPGRADE

Il s'agit de l'impact estimé des promotions/accessions futures. L'impact est **positif** et va donc augmenter la projection du coût de personnel total. L'impact de chaque promotion est calculé sur base du coût de la promotion repris dans le catalogue des coûts.

- *Impact année de la promotion* = le coût de la promotion/accession dans le catalogue des coûts pour le mois de réalisation prévu.
- *Impact années suivantes* = le coût annuel de la promotion/accession dans le catalogue des coûts.

Dépenses propres intégrées

L'indicateur d'impact UPG intègre une part estimée de dépenses propres.

La part de dépenses propres dans l'impact des événements s'obtient en multipliant ces impacts avec le % Dépenses propres.

Paramètres utilisés

- Indicateurs de coût Promotion
- Ordonnement Salary Cost

Parameters

Coefficient MY(Month-Year)

Définition

Le coefficient permet de calculer un coût salarial annuel, hors dépenses propres, à partir du traitement mensuel. En effet, il ne suffit pas de multiplier le traitement par 12 pour obtenir la charge salariale annuelle. En réalité le pécule de vacances, la prime de fin d'année et d'autres coûts comme du récurrent mensuel, périodique mensuel, linéaire mensuel, de la bonification ... entrent également en ligne de compte, ce qui fait que le traitement mensuel doit être multiplié avec un facteur plus grand que 12.

Calcul

Un seul coefficient a été calculé en divisant la charge salariale moyenne observée sur 12 mois par le Barème normal moyen observé dans le premier mois de cette période de 12 mois. Pour ce monitoring, on a pris le Barème normal moyen observé en 201605 (= premier mois) et on l'a comparé avec la charge salariale moyenne observée durant la période 201605-201704 (= 12 mois). Pour l'ensemble des enveloppes payées par PersoPoint (SPF, SPP et ION = Groupes 1 et 2 de la circulaire 659) on obtient un **coefficient MY = 14,8196**.

MOIS	Index/mois	Barème normal payé/mois	Barème normal à l'index de 201704	Charge salariale payée/mois	Charge salariale à l'index de 201704	ETP payés/mois
2017-04	1,6406	238.601.243	238.601.243	255.531.965	255.531.965	60.292
2017-03	1,6406	239.013.328	239.013.328	255.598.028	255.598.028	60.418
2017-02	1,6406	239.033.868	239.033.868	256.150.566	256.150.566	60.394
2017-01	1,6406	238.260.648	238.260.648	253.251.210	253.251.210	60.425
2016-12	1,6406	240.438.802	240.438.802	395.585.565	395.585.565	60.971
2016-11	1,6406	239.918.656	239.918.656	257.016.071	257.016.071	60.971
2016-10	1,6406	238.448.212	238.448.212	265.396.211	265.396.211	60.582
2016-09	1,6406	240.738.497	240.738.497	338.182.688	338.182.688	61.049
2016-08	1,6406	238.367.543	238.367.543	261.215.106	261.215.106	60.798
2016-07	1,6406	240.004.515	240.004.515	255.636.012	255.636.012	61.164
2016-06	1,6084	235.610.878	240.327.783	256.955.436	262.099.657	61.210
2016-05	1,6084	236.063.526	240.789.493	464.115.182	473.406.719	61.492
∑		2.864.499.716	2.873.942.588	3.514.634.039	3.529.069.798	729.765

Barème moyen en 201605 per ETP	3.916	Barème normal 201605 à l'index 201704 / VTE 201605	= 240.789.493 / 61.492
ETP moyen	60.814	∑ ETP 12 mois/12	= 729.765 / 12
Charge salariale moyenne par ETP	58.031	∑ salary cost 12 mois à l'index de 201704 / ETP moyen	= 3.529.069.798 / 60.814
My-coeff	14,8196	charge salariale moyenne per ETP / Barème moyen en 201605 per ETP	= 58.031 / 3.916

Utilisation

Dans ce monitoring, le coefficient MY est utilisé pour calculer le coût du risque de retour à partir du dernier Barème normal observé de la personne qui est OUT au mois source.

Constante Pécule de vacances

Le montant de la constante pris en considération pour le mois de monitoring 202312 est 1445,87 euro.

Source : Circulaire n° 720 du 20 avril 2023 - Pécule de vacances 2023 des mandataires

L'index pris en compte est celui d'application en 202312: 2,0399

Le coût annuel d'une promotion

Les coûts de promotions/accessions sont calculés sur base du coût moyen observé avant/après le changement d'échelle dans les niveaux/classes/groupes d'échelles concernés. Les coûts de promotion sont mis à jour sur base des nouveaux changements d'échelles pertinents observés dans les paiements PersoPoint.

Echantillonnage

Nous avons pris en compte les promotions jusque novembre 2023 inclus. Les changements d'échelle sont collectés à partir de janvier 2014, date de l'introduction de la nouvelle carrière AN.

Pour la carrière classique (AN), des paires d'échelles pertinentes ont été identifiées et classées afin de pouvoir déterminer les types de promotion/accessions. Exemple: les paires d'échelles suivantes ont été observées et prises en compte pour la promotion A1 vers A2.

Scale From	Scale To
A11	NA21
A11	NA22
A11	NA23
A11	NA24
A11	NA25
A12	NA22
A12	NA23
A12	NA24
A12	NA25
NA11	NA21
NA11	NA22
NA12	NA22
NA13	NA23
NA14	NA24

Pour les carrières spécifiques (Ordre Judiciaire, Conseil d'Etat, Sureté de l'Etat), les paires d'échelle ont été collectées en fonction des UPG irréversibles communiquées par les services dans le cadre du monitoring de risque. Toutes les possibilités de paires d'échelles n'ont donc pas été calculées. Si une « promotion » demandée par le service n'a jamais été observée depuis janvier 2014, le coût pris en compte dans la plupart des cas est la différence entre les 2 indicateurs de coût « échelle ».

Méthode de calcul

Sous-rubrique	Type	Rubrique
Bruto barémique.N	Normal	Bonification
Bruto barémique.A (uniquement supan brt)	Arriéré	

Le coût d'une promotion se base sur la différence entre :

- la moyenne du Brut barémique normal+ la Bonification normale, non indexé, des 3 mois après la promotion et
- la moyenne du Brut barémique normal + la Bonification normale, non indexés, des 3 mois avant la promotion.

La période de 3 mois est prise en compte étant donné qu'on observe parfois un manque de stabilité au moment de la promotion (promotion qui ne se fait pas le 1er du mois, erreurs dans le traitement corrigé par la suite ...). Le delta mensuel est ensuite transformé en un delta annuel en multipliant non pas par 12 mais par 13,4592 afin d'y intégrer aussi l'influence de la promotion sur le PVG et le PFA. Ce coefficient de 13,4592 est obtenu en multipliant 12 avec **le coefficient promo**. Le delta annuel a été finalement multiplié avec l'index en vigueur en 202312 et augmenté des cotisations patronales.

le coefficient promo

Définition

Une promotion a non seulement un impact sur le traitement mais également sur le pécule de vacances et la prime de fin d'année, ce qui fait que le surcoût de traitement résultant de la promotion doit être multiplié avec un facteur plus grand que 12 afin d'obtenir le surcoût annuel complet. Le coefficient promo permet de calculer l'impact total d'une promotion sur le salaire annuel, hors dépenses propres.

Calcul du coefficient

Le coefficient promo a été calculé selon la formule suivante pour les enveloppes des SPF et SPP (Groupe 1 de la Circulaire n° 663), sur base du coût salarial observé au mois source 201712, pour les statutaires :

$$\frac{\sum \text{Projections individuelles 2018 du (Barème + PVG + PFA) hors index et cotpat, des statutaires}}{\sum \text{Projections individuelles 2018 du Barème, hors index et cotpat, des statutaires}}$$

Le coefficient promo qui en résulte = 1,1216.

Utilisation

Le coefficient promo est utilisé pour calculer l'impact complet annuel d'une promotion à partir du delta entre le traitement Brut barémique avant promotion et le traitement Brut barémique après la promotion (la différence entre les traitements mensuels est multipliée par (12x1,1216 c.à.d. avec le facteur 13,4592)

Définition

L'ordonnancement exprime, pour chaque mois de l'année, le rapport en pourcentage entre les charges salariales réalisées pour le mois concerné et le total des charges salariales réalisées sur l'année. Il donne donc le poids que chaque mois représente par rapport à la totalité des charges salariales (PersoPoint).

Calcul de l'ordonnancement

Ce monitoring a utilisé l'ordonnancement de 2022. Cet ordonnancement de 2022 a été calculé sur base des charges salariales réalisées de PersoPoint en 2022 des entités du Groupe 1 de la Circulaire n° 701bis (enveloppes des SPF et SPP).

Cependant, une distinction a été faite pour appliquer des ordonnancements différents suivant que l'entité rémunère son personnel à titre principal à partir du moteur de paie SLR4 ou PersoPay. L'ordonnancement SLR4 correspond aux coûts salariaux délivrés en 2022 par PersoPoint pour les entités de la Circulaire n° 701bis payées en 2022 via le moteur de paie SLR4. L'ordonnancement PersoPay correspond aux coûts salariaux délivrés en 2022 par PersoPoint pour les entités de la Circulaire n° 701bis payées via le nouveau moteur de paie. Dans l'ordonnancement PersoPay, les coûts relatifs aux pécules de vacances et à la prime de fin d'année sont globalisés et répartis uniformément sur les 12 mois de paiement.

	SLR4	SLR4	PersoPay	Persopay
2022	Cumulative Up	Cumulative Down	Cumulative Up	Cumulative Down
J	7,48%	100,00%	8,38%	100,00%
F	14,94%	92,52%	16,73%	91,62%
M	22,39%	85,06%	25,11%	83,27%
A	29,85%	77,61%	33,60%	74,89%
M	42,92%	70,15%	41,93%	66,40%
J	50,53%	57,08%	50,22%	58,07%
J	58,03%	49,47%	58,47%	49,78%
A	65,58%	41,97%	66,68%	41,53%
S	73,25%	34,42%	74,95%	33,32%
O	80,86%	26,75%	83,29%	25,05%
N	88,51%	19,14%	91,61%	16,71%
D	100,00%	11,49%	100,00%	8,39%

Utilisation

Les ordonnancements 2022 sont utilisés dans le calcul:

- du coût pro rata du mois de l'année dans le catalogue des coûts
- de l'impact pro rata du mois de réalisation prévu des OUT irréversibles
- du coût pro rata du mois de retour des OUT temporaires (risque retour)

Paramètre Prime de fin d'année: Supplément et partie compétences

Paramètre pour le Supplément (Sup)

Le supplément de 7% de la rémunération mensuelle due pour le mois d'octobre de l'année prise en compte.

Ce supplément est borné comme suit:

- le supplément est porté à 201,89 € si le résultat du calcul est inférieur à ce montant (Circulaire n° 727 du 23/10/2023 - Allocation de fin d'année 2023).
- le supplément est limité à 403,78 € si le résultat du calcul est supérieur à ce montant (Circulaire n° 727 du 23/10/2023 - Allocation de fin d'année 2023).

Prime de compétence payés

2,5 % de la prime de compétence normale observée au mois de septembre précédent le mois de référence (Circulaire n° 727 du 23/10/2023 - Allocation de fin d'année 2023).

Paramètre pour la Partie fixe (PF)

886,76 euro (Circulaire n° 727 du 23/10/2023 - Allocation de fin d'année 2023)

Paramètre pour la Partie variable (PV)

2,5 % de la rémunération annuelle qui sert de base au calcul de la rémunération due pour le mois d'octobre de l'année prise en compte (cf.Circulaire 727))

Paramètre pour la cotisation patronales

- Pour les statutaires les cotisations patronales comprennent:
 - Le montant de la cotisation patronale due sur la différence entre le montant fixe actuel et le montant fixe de 1990 = 24,6894 € (cf.Circulaire 727)
 - La cotisation patronale de 5,25% à appliquer sur le supplément de 7%. (cf.Circulaire 727)
- Pour les contractuels les cotisations patronales (23,63%) sont appliquées sur le montant total de la PFA
- Pour les cotisations patronales pour les managers (14,12%) sont appliquées sur le montant total de la PFA

Pourcentages de cotisations patronales

Les pourcentages suivants, par statut (Mandataires, statutaires, contractuels) sont d'application en 202312 pour les enveloppes tombant dans le scope de ce monitoring :

Status	Value
M	14,1200
C	23,6600
S	5,2600