

Documentation technique

Monitoring de risque 202012

Scope : les enveloppes du Groupe 1 de la Circulaire n° 690

Release 29/04/2021

Feedback? Questions?

Contactez l'équipe SEPP - Workforce Planning : tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be

Table des matières

1	Nouveauté : rapports intégrés SLR4 et PersoPay.....	4
2	Composition du rapport de monitoring de risque 202012.....	6
2.1	Rapports par service.....	6
2.2	Rapports par enveloppe du service.....	6
3	Aperçu des KPI du rapport.....	7
3.1	KPI 1a.....	7
3.2	KPI 2.....	7
3.3	KPI 3.....	7
4	Le modèle salarial SEPP.....	8
4.1	Rubriques et sous-rubriques.....	8
4.2	Paiement normal et arriéré.....	9
4.3	Méthodes de projection.....	13
5	Information technique.....	15
5.1	Méthodologie.....	15
5.2	Estimation des primes de compétences, bonifications annuelles et sauts d'échelle.....	15
5.3	Wage drift.....	15
5.4	Rapport ETP : projection ETP affinée.....	15
5.5	Observé non projeté.....	16
5.6	Nouvelles listes reprenant le coût de personnel individuel.....	16
5.7	Dépenses propres et dépenses globales.....	18
5.8	Provisions pécule de vacances et prime de fin d'année.....	19
6	Rapport ETP.....	21
7	Rapport de monitoring 2021 (T+1) et 2022 (T+2) : entêtes et étiquettes.....	23
8	Rapport de monitoring 2020 (T), 2021 (T+1) et 2022 (T+2) : résultats.....	25
8.1	Limite.....	25
8.2	Cash not used.....	25
8.3	KPI 1a.....	25
8.3.1	Expense réalisé 2020.....	25
8.4	KPI 2.....	25
8.4.1	KPI 2.....	25
8.4.2	% KPI 2.....	25
8.4.3	Projection du coût de personnel total.....	26
8.4.4	Définir les prestations.....	26
8.4.5	Barème.....	27
8.4.6	Bonification – mensuel.....	28
8.4.7	Récurrent mensuel (REM).....	28
8.4.8	Périodique mensuel (PEM).....	28

8.4.9	Linéaire mensuel (LIM)	29
8.4.10	Pécule de vacances (PVG)	29
8.4.11	Allocation de fin d'année (PFA)	31
8.4.12	Prime de compétences	32
8.4.13	Bonification annuelle	34
8.4.14	Saut d'échelle	36
8.4.15	Dépenses propres	37
8.4.16	Risque de retour	38
8.5	KPI 3	39
8.6	% KPI 3	39
8.7	Impact événements irréversibles	40
8.7.1	Impact IN	40
8.7.2	Impact OUT	40
8.7.3	Impact UPGRADE	41
8.7.4	Dépenses propres IN/OUT	42
9	Catalogue des coûts	43
9.1	Coût salarial annuel par échelle	43
9.2	Un catalogue par famille d'échelles	44
9.3	Le coût annuel d'une promotion	44
9.4	Le coût pro rata le mois de l'année	46
9.5	Le catalogue des coûts sur Fedweb	46
10	Paramètres	47
10.1	Index	47
10.2	Pourcentages de cotisations patronales	47
10.3	Ordonnancement expense 2019	47
10.4	Ordonnancement salary cost 2019	48
10.5	Coefficient MA (MA = Mois -> Année)	49
10.6	Coefficient promo	50
11	Glossaire	51
11.1	Entité	51
11.2	ETP payé	51
11.3	Charge salariale (salary cost)	51
11.4	Charge en personnel (expense)	52
11.5	Dépenses propres (DP) et dépenses globales	52
11.6	Evénements irréversibles	52
12	Exemple de calcul d'une projection individuelle	54

1 Nouveauté : rapports intégrés SLR4 et PersoPay

En avril 2020, un nouveau moteur de paie, baptisé PersoPay, est entré en production. En décembre 2020, il rémunérait à titre principal 4 services du Groupe 1 de la Circulaire 690 :

- SPF BOSA
- SPF Economie
- SPF Mobilité
- SPP Intégration sociale

Pendant une période transitoire de plusieurs années les services verront leur personnel payé conjointement par les 2 moteurs de paie :

- Le personnel des services principalement rémunéré par PersoPay continue à titre temporaire à recevoir certaines prestations qui sont liquidées par l'ancien moteur de paie (SLR4).
- Le personnel des services qui n'ont pas encore réalisé l'onboarding vers PersoPay peut tout de même, de façon marginale, être rémunéré par PersoPay. C'est le cas par exemple des membres du personnel qui entrent en service par mobilité au départ d'un service qui était déjà client de PersoPay.

Ceci signifie que pour la gestion et le suivi de la masse salariale dans tous les services qui sont clients soit de SLR4 soit de PersoPoint, il est crucial de disposer d'une information complète sur la paie liquidée, qu'elle le soit à partir de SLR4 ou de PersoPay. Nous avons essayé de fournir cette information par la publication de nouvelles listes individuelles (cfr. 5.6)

Le monitoring de risque SEPP doit lui aussi capter l'ensemble des charges salariales, indépendamment du système qui effectue le paiement. Son édition RM202012 intègre pour la première fois les données de paie des deux moteurs, SLR4 et PersoPay.

Les indicateurs calculés et publiés dans nos rapports sont construits à partir de l'input des deux sources. C'est aussi le cas des listes individuelles que nous avons particulièrement soignées lors de cette édition pour offrir aux services un état documenté et analytique de leur réalisé 2020 mais aussi du projeté 2021 et 2022.

Les deux moteurs de paie, que plusieurs générations technologiques séparent, sont fort logiquement très différents l'un de l'autre, ce qui représentait un petit défi pour en sortir une information intégrée dans une forme et un vocabulaire unique.

Une analyse approfondie des spécificités et modèles de données de PersoPay en collaboration étroite avec les équipes techniques de PersoPoint nous ont permis de construire les jeux de règles et traitements qui permettent aujourd'hui à PersoPay d'alimenter adéquatement les rubriques salariales normées de SEPP. D'une part, ces rubriques offraient déjà pour les données de SLR4 une base d'exploitation définie et normée et d'autre part, elles sont connues de nos utilisateurs depuis de nombreuses années.

Elles constituaient donc la base idéale d'exploitation des résultats intégrés (PersoPay & SLR4), tant pour les coûts réalisés que pour les coûts projetés.

2 Composition du rapport de monitoring de risque 2020/2021

Le rapport Monitoring de risque 2020/2021 est un ensemble de plusieurs rapports. Il s'agit de rapports produits par service (p.ex. 33a_Mobilité) et par enveloppe du service (p.ex. 33.01_Enveloppe de personnel). Les listes des coûts de personnel par enveloppe de personnel ne font en soi pas partie du rapport mais sont mises à disposition des services pour information (voir point 5.6).

2.1 Rapports par service

	Ce rapport donne un aperçu ...
Le rapport de synthèse des réalisations T	... des réalisations 2020 (T) pour chaque enveloppe du service ainsi que le résultat global pour le service
Le rapport de synthèse de Monitoring T+1 et T+2	... des résultats du monitoring de risque 2021 (T+1) et 2022 (T+2) pour chaque enveloppe du service ainsi que le résultat global pour le service
Le rapport global ETP¹	... de l'évolution des ETP entre 2019/20 et 2022/23 (4 ans) pour l'ensemble des enveloppes du service en tenant compte, pour 2021 et 2022, de l'impact en ETP des futurs mouvements de personnel connus.

2.2 Rapports par enveloppe du service

	Ce rapport ...
Le rapport des réalisations T	... (en FR et NL) comprend les réalisations en 2020 et l'utilisation des moyens budgétaires mis à disposition en 2020.
Le rapport de Monitoring T+1	... (en FR et NL) comprend le calcul des KPI 1a, 2 et 3 pour 2021.
Le rapport de Monitoring T+2	... (en FR et NL) comprend le calcul des KPI 1a, 2 et 3 pour 2022.
Le rapport ETP	... montre l'évolution des ETP entre 2019/20 et 2022/23 (4 ans) en tenant compte, pour 2021 et 2022, de l'impact en ETP des futurs mouvements de personnel connus.

Cette documentation technique explique le contenu du rapport ETP et des rapports de Monitoring T+1 (2021) et T+2 (2022).

¹ ETP: voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** Glossaire

3 Aperçu des KPI du rapport

3.1 KPI 1a

Le **KPI 1a** donne une réponse à la question suivante : le montant de la limite est-il suffisant pour supporter, à politique constante, les charges en personnel² réalisées en 2020?

3.2 KPI 2

Le **KPI 2** donne une réponse à la question suivante : le montant de la limite est-il suffisant pour supporter toutes les charges en personnel projetées pour l'année concernée en se basant sur la projection **individuelle** de la charge salariale? A ce stade l'impact des **événements irréversibles**³ n'est **pas** pris en compte. Pour avoir une vue sur la totalité des coûts de personnel à prendre en compte, il est indispensable de calculer le KPI 3.

3.3 KPI 3

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** de l'impact des **décisions** structurelles approuvées par l'IF **qui ne sont pas encore irréversibles**. Le KPI 3 pour 2022 est le plus important parce qu'il indique si la limite 2022 peut supporter l'ensemble des coûts structurels. Si le KPI 3 de 2022 > 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.

² Charges en personnel : voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable**. Glossaire

³ Événements irréversibles: voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable**. Glossaire

4 Le modèle salarial SEPP

Le modèle salarial SEPP est d'application depuis le rapport de monitoring de mai 2017. Elle a été consolidée et publiée dans la Circulaire n° 670 du 20 février 2019 « 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 »⁴.

4.1 Rubriques et sous-rubriques

Chaque motif de paiement (moteurs de paie SLR4 et PersoPay) est classé dans une rubrique et une sous-rubrique. Dans les rapports de monitoring, on retrouve ces rubriques dans le même ordre :

A. Charge salariale mensuelle

Rubrique	Explication rubrique	Sous-rubrique
1. Barème	Prestations mensuelles de traitement barémique, complément de traitement, allocation foyer et résidence et cotisations patronales y relatives : prestations récurrentes, non régressives par nature.	1.1. Brut barémique
		1.2. Autre barémique
2. Bonification - mensuel	Prestations mensuelles de bonification	
3. Récurrent mensuel (REM)	Prestations mensuelles régulières qui ont vocation à maintenir un montant stable dans le futur. Il s'agit principalement des primes récurrentes liées à la fonction.	3.1. Récurrent mensuel
		3.2. Fonction supérieure
		3.3. Indemnités de poste diplomates
		3.4. Autres indemnités de poste
4. Périodique mensuel (PEM)	Prestations régulières de montant variables, le cas échéant basées sur les prestations du mois antérieur	4.1. Périodique mensuel
		4.2. Prestations spéciales EPI
		4.3. Autres prestations spéciales
5. Linéaire mensuel (LIM)	Prestations irrégulières et de montants variables, le cas échéant basées sur les prestations du mois antérieur	5.1. Linéaire mensuel
		5.2. Déplacement

⁴ La circulaire 670 peut être consultée sur Fedweb, rubrique Réglementation

B. Charge salariale annuelle

Rubrique	Explication rubrique	Sous-rubrique
1. Pécule de vacances	Pécule de vacances	1.1. Pécule de vacances
		1.2. Pécule de vacances compétences
		1.3. Provision pécule de vacances
2. Allocation de fin d'année	Allocation de fin d'année	2.1. Allocation de fin d'année
		2.2. Allocation de fin d'année compétences
		2.3. Provision allocation de fin d'année
3. Prime de compétences	Prime de compétences	
4. Bonification - annuel	Projection de la bonification après la date de fin de la prime de compétence	
5. Saut d'échelle	Projection du saut d'échelle après la date de fin de la prime de compétence	

C. Charge salariale observée mais non projetée

Rubrique	Explication rubrique	Sous-rubrique
1. Observé non projeté	Des paiements uniques qui n'ont pas vocation à être projetés	1.1. Allocations pour externes
		1.2. Autres allocations non projetées

4.2 Paiement normal et arriéré

Dans les paiements PersoPoint (moteurs de paie SLR4 et PersoPay), on observe :

- des paiements normaux (le mois de paiement correspond au mois de droit)
- des arriérés (= des paiements arriérés, à savoir : le mois de droit est différent du mois de paiement)

Dans les arriérés, on retrouve essentiellement des corrections ou des recalculs des montants payés dans le passé. La manière de détecter les prestations « normales » ou « arriérés » dépend du moteur de paie.

Dans **SLR4**, la distinction se fait via un '**code retour**'. Voici quelques exemples de code retour :

- LN indique qu'il s'agit d'un paiement normal du traitement
- LS est un paiement en arriéré
- LP est liée au pécule de vacances
- LC est une prime de compétence
- NC représente une révision négative de la prime de compétence payée
- ...

Dans **PersoPay**, l'indication est donnée grâce à une distinction entre mois de paie et mois dû (respectivement « periode in » et « periode voor »).

La distinction entre normal et arriéré est importante pour la projection. **Seul le paiement normal constitue la base pour la projection.**

L'analyse des paiements montre que certains arriérés doivent être **considérés comme des paiements normaux**, donc des paiements qui ont vocation à se reproduire. Il s'agit des paiements dans les rubriques Périodique Mensuel et Linéaire Mensuel (PEM et LIM décrites ci-dessus) qui, par nature, sont payés avec un ou plusieurs mois de retard et qui sont dès lors toujours observés en arriérés. Dans ce cas, il ne s'agit donc pas de corrections ou de recalculs mais de paiements auxquels la personne a droit sur base de ses prestations. P.ex. les prestations de weekend.

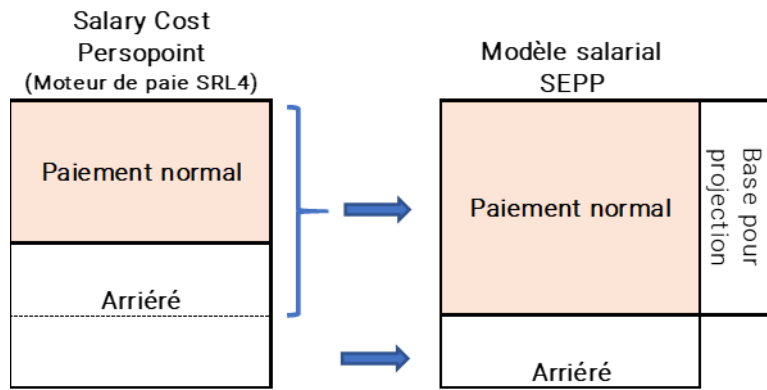
Dans le modèle salarial :

- les paiements PersoPoint normaux sont classés dans les paiements normaux
- les arriérés de PersoPoint sont classés en arriérés, à l'exception des paiements réguliers qui, en raison de la nature des prestations, sont généralement liquidés dans le mois qui suit les prestations. Dans ce dernier cas, ces paiements sont qualifiés comme des paiements normaux.

Pour le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les primes de compétences, tous les paiements réalisés sont considérés comme normaux. Toutefois ce ne sont pas ces paiements observés qui sont pris en compte pour la projection mais les montants repris dans la réglementation.

Le tableau ci-dessous reprend quelques exemples de paiements observés dans le Salary Cost de PersoPoint (moteur de paie SLR4) et leur classement dans le modèle salarial :

- A gauche : les paiements de PersoPoint (SRL4)
Le paiement observé avec son code Supan, le motif de paiement correspondant et le type de paiement exprimé via le « code retour ».
- A droite : classement dans le modèle salarial
Classification des paiements observés dans les rubriques et sous-rubriques correspondantes et leur classification en tant que paiement N = paiement normal ou A = paiement arriéré. Dans le modèle salarial, le rapport normal/arriéré peut donc différer de celui observé dans les paiements PersoPoint.



Paiements Persopoint (SRL4)			Modèle salarial SEPP		
Code Supan	Motif de paiement	Code retour	Type	Rubrique	Sous-rubrique
brt	brt	Normal	Normal	Barème	Bruto barémique.N Bruto barémique.A (uniquement paiement brt)
patami	patami				Autre barémique.N Autre barémique.A (paiement patami, frs, supan 05, ...)
frs	frs	Arriéré	Arriéré	Bonification	
05	COMPLEMENT DE TRAITEMENT 4 JOURS/SEM				
01	complément de traitement maystadt	Arriéré	Arriéré	Bonification	
...	...				
0H	Bonification d'échelle traitement	Normal	Normal	Bonification	
...	...				Arriéré
T4	ALLOCATION FONCTIONS SUPERIEURES	Normal	Normal	REM	Rem.N Rem.A (supan SU, SX, VS, QC, S4, XR, ...)
WN	fonction superieure				Fonction supérieure.N Fonction supérieure.A (supan WN, T4, ...)
SU	prime de bilinguisme magistrats	Arriéré	Arriéré	REM	Indemnités postes DIPLO.N Indemnités postes DIPLO.A (supan QB)
SX	Prime de Bilinguisme				Autres indemnités postes.N Autres indemnités postes.A (supan 1Y, ...)
VS	Prime de Direction	Arriéré	Arriéré	REM	
QC	SUPPLEMENT MI-TEMPS 50/55 ANS				
S4	PRIME SEM 4 JOURS (NOUV REGIME)	Arriéré	Arriéré	REM	
XR	Congé préalable à la pension				
QB	INDEMNITE DE POSTE 8 % (IMPOS)	Arriéré	Arriéré	REM	
1Y	Indemnité de Poste				
...	...	Arriéré	Arriéré	REM	
C7	Prestations de nuit (3 euro/h)	Normal	Normal	PEM	Pem.N Pem.A (supan VJ, ...)
C8	PRESTATIONS DE NUIT				Prestations spéciales EPI.N Prestations spéciales EPI.A (supan C7, C8, CF)
CF	Prestations flexibles 3 euro/h	Arriéré	Arriéré	PEM	Autres prestations spéciales.N Autres prestations spéciales.A (supan D5, ET, ...)
D5	prestations dominicales				
ET	prestations samedi	Arriéré	Arriéré	PEM	
VJ	Allocation commissaires gouvernement				
...	...	Arriéré	Arriéré	PEM	
19	Indemnité de Vélo	Normal	Normal	LIM	Lim.N Lim.A (supan P0, ...)
NY	USAGE VEHICULE PRIVE				Déplacement.N Déplacement.A (supan 19, NY, V8, ...)
V8	FRAIS DE SEJOUR ET DE TOURNEE	Arriéré	Arriéré	LIM	
P0	ALLOC REMPLACEMENT DE MAGISTRAT				
...	...	Arriéré	Arriéré	LIM	
35	Pécule de Vacances brut	Normal	Normal	PVG	PVG.N (supan 35, ...)
SR	SUPPLEMENT (ALLOC. COMPETENCE)				PVG compétences.N (supan SR)
...	...	Arriéré	Arriéré	PVG	
32	total brut - Allocation de Fin d'Année	Normal	Normal	PFA	PFA.N (supan 32, paiement patami, ...)
SR	SUPPLEMENT (ALLOC. COMPETENCE)				PFA compétences.N (supan SR)
patami	patami	Arriéré	Arriéré	PFA	
...	...				
QR	DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES(BRUT)	Normal	Normal	Compétences	
patami	patami				
...	...	Arriéré	Arriéré	Compétences	
10	Indemnité Frais Funéraires	Normal	Normal	Observé non projeté	
Y1	Brut indemnité de rupture (sac à dos)				
...	...	Arriéré	Arriéré	Observé non projeté	

Exemple : la rubrique « Barème » comprend les paiements suivants :

- **brt** (traitement barémique indexé)
- **patami** (cotisations patronales)
- **frs** (allocation de foyer et résidence)
- plusieurs compléments de traitement (p.ex. 05 complément de traitement 4j/semaine)

Le brt est classé dans la sous-rubrique « Brut barémique », les autres paiements dans la sous-rubrique « Autre barémique ».

TOUS les paiements **réalisés** sont intégrés dans une de ces rubriques du modèle salarial.

Sur simple demande, l'équipe SEPP - Workforce Planning peut fournir aux services le détail de tous les motifs de paiement (issus de SLR4 et/ou PersoPay) et leur classification par rubrique.

4.3 Méthodes de projection

Grâce à la division du **paiement mensuel** en différentes rubriques salariales, des méthodes de projection distinctes adaptées aux différents types de paiement ont pu être développées, ce qui a permis d'affiner la qualité de la projection.

Barème	Le barème normal maximum pour 1 ETP observé durant les 12 derniers mois, ramené à l'ETP de la personne au mois source, est projeté chaque mois
Bonification - Mensuel	La bonification normale observée au mois source est projetée chaque mois
Récurrent mensuel (REM)	Le récurrent mensuel normal observé au mois source est projeté chaque mois
Périodique mensuel (PEM)	La moyenne du périodique mensuel normal observé les 12 derniers mois est projetée chaque mois, si la personne a un ETP > 0 au mois source
Linéaire mensuel (LIM)	La moyenne du linéaire mensuel normal observé les 12 derniers mois est projetée < mois, si la personne a un ETP > 0 au mois source

Pour les **paiements annuels**, la projection ne tient pas compte de l'observé mais des règles de projection spécifiques :

Pécule de vacances (PVG)	Projection du pécule de vacances sur base des prestations effectuées l'année précédente
Allocation de fin d'année (PFA)	Projection de l'allocation de fin d'année sur base des prestations effectuées dans la période janvier-septembre de l'année en cours
Prime de compétences	Projection de la prime de compétence jusque la date de fin de la prime de compétence
Bonification - Annuel	Projection de la bonification après la date de fin de la prime de compétence
Saut d'échelle	Projection du saut d'échelle après la date de fin de la prime de compétence

Dans les 2 dernières rubriques, il n'y aura **jamais de réalisé** mais uniquement des valeurs projetées. En effet, on y projette la bonification et le saut d'échelle qu'une personne obtient à partir de la date de fin de la validité de ses compétences. Lorsque la bonification sera payée, elle sera alors observée dans la rubrique « Bonification mensuelle », tandis que l'effet du saut d'échelle payé sera visible dans la rubrique « Barème ».

En résumé, en fonction du mois source utilisé, le rapport de monitoring contiendra soit des valeurs réalisées et projetées, soit uniquement des valeurs projetées. Le tableau⁵ ci-dessous donne un aperçu pour les mois de monitoring mai et décembre :

	Monitoring mai				Monitoring décembre	
	T		T1		T1	T2
	janv->mai	juin->dec	janv->dec		janv->dec	janv->dec
Barème	Réalisé Arrière + Normal	projeté	projeté	projeté	projeté	
Boni - Mensuel	Réalisé A + N	proj	proj	proj	proj	
REM	Réalisé A + N	proj	proj	proj	proj	
PEM	Réalisé A + N	proj	proj	proj	proj	
LIM	Réalisé A + N	proj	proj	proj	proj	
Obs. non proj.	Réalisé A + N					
PVG	Réalisé N		proj	proj	proj	
PFA	Réalisé N	proj	proj	proj	proj	
Compétences	Réalisé N	proj	proj	proj	proj	
Boni - Annuel		proj	proj	proj	proj	
Saut d'échelle		proj	proj	proj	proj	

⁵ Légende : A = arriéré, N = paiement normal, Real = réalisé, Proj = projeté

5 Information technique

5.1 Méthodologie

La méthodologie utilisée pour la production du rapport de mai 2020 est restée inchangée pour ce monitoring de décembre 2020. Elle a été consolidée et décrite dans la Circulaire n° 670 qui a supprimé les Circulaires 644 et 644bis.

5.2 Estimation des primes de compétences, bonifications annuelles et sauts d'échelle

Le système de primes de compétence est en voie d'extinction progressive.

L'estimation des primes de compétences, des bonifications annuelles et des sauts d'échelle après la fin de la prime de compétences s'est basée sur les dates de fin de la prime de compétence mises à jour par les services lors du monitoring de décembre 2018. Une analyse qualité sur base de la prime de compétence observée est réalisée chaque année en janvier et les incohérences dans les dates sont corrigées. La dernière analyse qualité a été réalisées en janvier 2021. Pour la Sûreté de l'État qui applique un système spécifique d'allocation de valorisation, les dates ont été mises à jour avec le service en février 2021.

5.3 Wage drift

En vue d'évaluer la nécessité de prévoir un indicateur wage drift dans le monitoring de décembre 2018, une analyse approfondie de la projection comparée au réalisé sur un an (201709-201809) pour le personnel payé de manière ininterrompue durant 13 mois, a été effectuée.

Pour l'ensemble des entités les résultats étaient bons (0,06% de surestimation) mais ils étaient assez différents d'une entité à l'autre (sous-estimation versus surestimation).

Il a été décidé de ne pas calculer un « wage drift » pour ce monitoring.

L'équipe SEPP - Workforce Planning peut suivre la problématique et les services ou les IF qui ont des questions ou qui souhaitent travailler sur le sujet (pour le KPI 4) peuvent prendre contact avec nous.

5.4 Rapport ETP : projection ETP affinée

Le rapport ETP, nouveau depuis le monitoring de mai 2019, montre l'évolution des ETP sur une période de 4 ans au sein de laquelle le mois de monitoring constitue le mois pivot : les ETP renseignés après ce mois sont des ETP projetés.

La projection des ETP intègre l'impact en ETP des événements :

- IN irréversibles
- OUT irréversibles
- OUT Risque de Retour
- UPGRADES irréversibles

Les UPGRADES n'influencent pas le nombre total d'ETP mais bien le nombre d'ETP calculé par classe (niveau A) et par niveau.

5.5 Observé non projeté

Tous les paiements qui ne doivent pas être projetés sont classés dans la rubrique « Observé non projet ». Généralement, il s'agit de paiements à caractère unique (allocations versées dans le cadre d'une fin de contrat ou indemnités de frais funéraires par exemple). Mais on y trouve également des indemnités versées à des personnes externes telles que les indemnités pour les enquêteurs (p.e. les personnes qui mènent des enquêtes pour l'INS), les indemnités pour les membres de jury d'une sélection ou les correcteurs de tests chez Selor.

Cette rubrique est relativement peu importante pour la plupart des services, mais pour les services qui paient des frais à des personnes externes telles que le SPF Économie et le SPF BOSA, il peut être utile de connaître l'ampleur des paiements observés.

Afin de fournir aux services une meilleure compréhension de la nature des paiements classés sous la rubrique « Observé non projeté », deux nouvelles sous-rubriques ont été créées, à savoir :

- « Allocations pour externes » comprend les indemnités accordées aux enquêteurs, aux membres de jury et aux correcteurs de tests chez SELOR, les jetons de présence ...
- « Autres allocations non projetées » comprend les prestations restantes telles que les indemnités fin de contrat, les indemnités pour frais funéraires ...

5.6 Nouvelles listes reprenant le coût de personnel individuel

Comme il a été mentionné ci-dessus, le coût salarial est estimé de façon individuel. Il en va de même pour l'impact des événements irréversibles. Les résultats de ces estimations sont ensuite agrégés en un résultat global qui est intégré dans les rapports de monitoring.

Les services ont reçu à chaque monitoring les listes des événements individuels futurs (IN FUTUR, OUT OBSERVED Risk Return, OUT FUTUR en UPGRADE FUTUR). Ces listes contiennent pour chaque événement l'impact estimé sur les coûts salariaux et sur les ETP sur deux ans. Les services disposent donc, dans le rapport de monitoring, d'informations détaillées sur l'**impact budgétaire** des **événements** futurs irréversibles ainsi que sur l'impact de ces événements sur les **ETP**. Ils peuvent intégrer ces informations dans leur politique RH.

De plus en plus, le besoin se manifestait dans les services d'avoir également des informations détaillées sur les volets «**KPI 2 coût de personnel**» et «**ETP observés**» du rapport de monitoring et donc de pouvoir disposer des listes montrant l'ETP et le coût de personnel de chaque personne imputée sur l'enveloppe de personnel. Avoir une vue des coûts individuels de personnel calculés selon la méthodologie prescrite peut être utile dans divers aspects de la politique RH comme p. e. pour justifier une demande de crédit, pour élaborer le KPI 4 ...

De plus, avec le passage en production du nouveau moteur de paie PersoPay, les services les plus impactés par ce changement avaient besoin de disposer d'une information intégrée. Dans nos rapports et donc aussi dans nos listes analytiques, les coûts de personnel observés reprennent bien à la fois les coûts liquidés par le moteur SLR4 et les coûts liquidés par le nouveau moteur PersoPay.

Team SEPP – Workforce Planning produit désormais les listes suivantes pour chaque enveloppe et les met à disposition des services de manière sécurisée :

	Cette liste Excel. ..
Coût de personnel et ETP payés réalisés par rubrique par personne	<p>... donne par service, pour chaque personne, son ETP observé en T (ETP payé du mois de décembre 2020) et son coût de personnel réalisé en 2020 par rubrique.</p> <p>Remarque : le coût de personnel réalisé n'inclut pas la part de la personne dans les dépenses propres du service.</p> <p>La somme des coûts de personnel réalisés correspond au montant du coût de personnel réalisé repris dans le rapport Réalisation 2020.</p> <p>La somme des ETP correspond au nombre d'ETP observés en 2020 mentionné dans le rapport ETP.</p>
Coût de personnel projeté par personne (T+1)	<p>... donne par service, pour chaque personne, ses ETP payés projetés (en décembre 2021) et ses coûts de personnel projetés pour T+1 (2021) répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projection individuelle - Dépenses propres - Risques de retour - Projection KPI 2 - Impact des IN, OUT et Upgrades irréversibles <p>La somme des ETP et des coûts de personnel projetés 2021 dans cette liste correspond aux ETP et aux coût de personnel projetés repris dans les rapports de monitoring 2021.</p>
Coût de personnel projeté par personne (T+2)	<p>... donne par service, pour chaque personne, ses etp payés projetés (en décembre 2022) et ses coûts de personnel projetés pour T+1 (2022) répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projection individuelle - Dépenses propres - Risques de retour - Projection KPI 2 - Impact des IN, OUT et Upgrades irréversibles <p>La somme des ETP et des coûts de personnel projetés 2022 dans cette liste correspond aux ETP et aux coût de personnel projetés repris dans les rapports de monitoring 2022.</p>

5.7 Dépenses propres et dépenses globales

Dans certains services, la méthode d'estimation des dépenses propres utilisées dans les monitorings précédents pouvait être jugée préjudiciable. Pour rappel, c'est le montant de dépenses propres observé durant les 12 derniers mois qui faisait référence et était projeté en T+1 et en T+2.

Ce montant était ensuite rapporté à la charge salariale des 12 derniers mois pour fournir un pourcentage de dépenses propres qui était à son tour utilisé pour calculer la part de dépenses propres attribuables aux événements irréversibles de type In et Out. Cette technique tenait pour acquis que la hauteur des dépenses propres dépend directement du volume de personnel payé.

Or, pour rappel, les dépenses propres sont définies comme des coûts de personnel payés en propre par l'entité. Il s'agit la plupart du temps de frais d'abonnement dans les transports publics. Et dans ce cas, en effet, plus il y a de personnel, plus il y a de frais et donc de dépenses propres. Néanmoins, dans certaines entités, une proportion significative des dépenses propres est consacrée à couvrir des frais forfaitaires dont la hauteur est indépendante du nombre de personnes à charge de l'enveloppe. Dans ces entités, la manière d'estimer la part de dépenses propres relatives aux événements irréversibles de type In et Out n'était donc pas fondée.

L'équipe SEPP - Workfore Planning a souhaité apporter une réponse à ce problème et en a profité pour poser une analyse d'efficacité de divers modes d'estimation des dépenses propres. Suite à cette analyse, nous travaillons désormais avec :

- **Un poste « dépenses globales »**

Ce poste permet aux entités d'identifier, parmi les coûts de personnel qu'elles paient en propre, les dépenses qui sont indépendantes du nombre de personnel à charge. Il s'agit par exemple de remboursements vers la Police ou la Défense de la charge salariale pour du personnel exerçant des missions spécifiques pour des entités relevant de la Chancellerie.

Ainsi, parmi les coûts de personnel payés en propre par l'entité, on distinguera ce montant, considéré comme dépense globale et le reste, qualifié de « dépenses propres ».

- **Une méthode différenciée d'estimation des dépenses propres**

Pour estimer les dépenses propres, on compare la charge en personnel (expense) des 12 derniers mois, à laquelle on soustrait les dépenses globales des 12 derniers mois, à la charge salariale (salary cost) observées pour la même période.

Ensuite, ce delta est rapporté à la charge salariale des 12 derniers mois pour exprimer un pourcentage. Ce dernier, appliqué à la projection individuelle, fournit la projection des dépenses propres.

Ce même pourcentage permet aussi l'intégration de la part de dépenses propres dans les indicateurs d'impact des événements irréversibles.

5.8 Provisions pécule de vacances et prime de fin d'année

Afin de mettre en place le principe du paiement des droits constatés, le nouveau moteur PersoPay calcule chaque mois des provisions pour couvrir les allocation de fin d'année (PFA) et les pécules de vacances (PdV). Ensuite, les montants définitifs pour chaque personne sont recalculés au mois prévu (mai pour les PdV et décembre pour les PFA). Ces montants définitifs sont comparés aux provisions et le delta non provisionné est liquidé. Dès lors, le paiement des Pdv et PFA est inchangé, mais chaque mois des provisions sont calculées dans les charges salariales et imputées dans la comptabilité enregistrée par Fedcom.

Pour tenir compte de ces modifications, de nouvelles sous-rubriques spécifiques ont été ajoutées au modèle salariale pour enregistrer les provisions calculées chaque mois par PersoPay. Ainsi, la rubrique « Allocation de fin d'année (PFA) » reprend maintenant 3 sous-rubriques : « Allocation de fin d'année », « Allocation de fin d'année compétences » et « Provision allocation de fin d'année ». De même, la rubrique « Pécule de vacances (PdV) » reprend les sous-rubriques : « Pécule de vacances », « Pécule de vacances compétences » et « Provision pécule de vacances ».

Dans le Rapport Réalisation 2020, on retrouve :

- dans la rubrique « PFA » : le total des 3 sous-rubriques :
 - Les sous-rubriques « Allocation de fin d'année » et « Allocation de fin d'année compétences » reprennent le calcul du montant définitif des primes de fin d'année pour 2020.
 - La sous-rubrique « Provision PFA » reprend la résultante des provisions des primes de fin d'année qui ont été calculées et imputées mensuellement dans la comptabilité en 2020.
- dans la rubrique « PDV » : le total des 3 sous-rubriques :
 - La sous-rubrique « Pécule de vacances » reprend le pécule de vacances liquidé en mai 2020.
 - La sous-rubrique « Pécule de vacances compétences » reprend le part du pécule de vacances relative aux compétence liquidé en mai 2020.
 - La sous-rubrique « Provision PdV » reprend le montant déjà provisionné du pécule de vacance 2021 sur la période 06/2020-12/2020.

Dans le Rapport de Monitoring, on expose les projections 2021 et 2022. Il est à noter que le calcul des projections PFA et PdV n'exploite pas les sous-rubriques « Provision PFA » et « Provision PdV » du modèle salarial. En effet, la méthode de projection telle que définie jusqu'à présent est toujours opérationnelle et s'applique pour toutes les entités quel que soit leur moteur de paie. Dès lors, la

projection PFA et la projection PdV sont calculées sur base des mêmes règles que celles appliquées dans les précédents rapports de Monitoring en s'appuyant principalement sur les rubriques barème (Barème_N) et bonification normale (Bonification_N) payés tel qu'exposé à la suite du document (cf 8.4.6 et 8.4.13) »

6 Rapport ETP

Le rapport montre pour l'enveloppe l'évolution des **ETP** sur une période de **4 ans**, à savoir 2019_2022. Pour 2021 et 2022 il est tenu compte de l'impact des événements futurs connus IN, OUT, UPGRADE et OUT Risque de retour en fonction de leur date de réalisation. Le service peut vérifier le nombre d'ETP dans les listes nominatives des événements ou dans les nouvelles listes individuelles dont question ci-dessus.

Le rapport comprend 4 volets :

FTE Values	2020	2021	2022	Info
Observed in 202012				<i>The observed FTE in T, increased by the projected IN and Risk return, and reduced by the projected OUT, gives the total projected FTE for T+1 and T+2.</i>
IN				
OUT				
Risk Return				
FTE projection				

Ce tableau montre le nombre total d'ETP du service fin 2020, fin 2021 et fin 2022. Il montre également l'impact des futurs événements :

- La projection pour fin 2020 = les ETP observés en 202012
- La projection pour fin 2021 = les ETP observés en 202012 + les ETP futur IN 2021 – les ETP futur OUT 2021 + les ETP retour des absences temporaires (risque de retour)
- La projection pour fin 2022 = les ETP observés en 202012 + les ETP futur IN 2021 et 2022- les ETP futur OUT 2021 et 2022 + les ETP retour des absences temporaires (risque de retour)

Ce tableau montre l'évolution globale sur la période de référence 2019-2022.

FTE Evolution 2019-2022	FTE	delta T%	FTE
2019		%	<i>Delta T% denotes the FTE evolution between projection T and years T-1, T+1 and T+2</i>
2020		%	
2021		%	
2022		%	

Ce tableau affiche le nombre total d'ETP à la fin de chaque année dans la période de référence 2019-2022 et calcule la différence en pourcentage avec le nombre d'ETP observés au mois source 202012, selon la formule suivante : $(\text{nombre d'ETP à la fin de l'année } X - \text{nombre d'ETP en 202012}) / \text{nombre d'ETP en 202012}$.

FTE Values	2019	2020	2021	2022	delta 4Y
N					
N-1					
N-2					
A5					
A4					
A3					
A2					
A1					
B					
C					
D					
Other					
All					

Ce tableau donne la ventilation des d'ETP par niveau/classe à la fin de chaque année dans la période de référence et calcule pour chaque niveau/classe l'évolution, en pourcentage, sur 4 ans, selon la formule suivante (*nombre d'ETP fin 2022 - nombre d'ETP fin 2019*)/*nombre d'ETP fin 2019*).

L'impact en ETP des futurs UPGRADE sur le nombre d'ETP par niveau / classe est reflété dans ce tableau. Ils n'ont aucun impact sur l'évolution globale dans les trois premiers tableaux.

7 Rapport de monitoring 2021 (T+1) et 2022 (T+2) : entêtes et étiquettes

Le Rapport 2021 a l'entête suivant :

T+1 - 2021	RM202012	Gr1. Enveloppes SPF	
Report status:	Sent	Entity	

Le Rapport 2022 a l'entête suivant :

T+2 - 2022	RM202012	Gr1. Enveloppes SPF	
Report status:	Sent	Entity	

Etiquettes	Explication
T+1 – 2021	Les résultats repris dans ce rapport concernent l'année 2021.
T+2 – 2022	Les résultats repris dans ce rapport concernent l'année 2022.
RM202012	Ceci est le mois source sur lequel les projections sont basées. C'est le mois qui sépare la réalisation de la projection. Pour ce monitoring, les données salariales de PersoPoint réalisées en 202012 sont prises comme base pour les projections 2021 et 2022.
Gr. 1. Enveloppes Fedcom	Ceci est le scope des enveloppes pour lesquelles un monitoring de risque est produit. Il s'agit des enveloppes reprises dans le Groupe 1 de la Circulaire n° 690 du 29 janvier 2021- Information relative au monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel en 2021 et 2022 et aux enveloppes de personnel 2021 et 2022.
Entity	Ceci est le code et le nom de l' enveloppe ⁶ tel que repris dans l'annexe de la Circulaire n° 690 sous le Groupe 1. Les résultats repris dans le rapport ne concernent que l'entité mentionnée.
Report status	Les rapports passent successivement par différents statuts (de « Not ready » jusqu'à « Published ») en fonction des étapes de validation des données. Un statut spécifique est donné au rapport lorsque tous les critères liés à ce statut sont remplis.

⁶ Enveloppe: voir 11 Glossaire.

Statut	Critères d'attribution du statut
0. Not Ready	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Etat initial, tant que tous les critères du statut « 1.Ready » ci-après ne sont pas remplis</i>
1. Ready	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les données de base : « Crédit », « Expense », « Salary cost » sont importées et complètes</i> • <i>Les événements IN et OUT sont détectés par service et entité, envoyés aux services P&O des clients, complétés par ceux-ci et traités</i> • <i>Les impacts des événements ont été calculés et vérifiés</i> • <i>Les données « Expense » et « Salary cost » ont été croisées, et le cas échéant, les différences ont été documentées et corrigées</i> • <i>Les indicateurs composant le rapport de l'entité ont été calculés et contrôlés</i> • <i>A partir de cet état, le rapport peut être envoyé au service</i>
2. Sent	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Le rapport au statut « Ready » et les listes d'évènements consolidées ont été soumis aux services pour contrôle</i>
3. Released	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les questions et remarques éventuelles transmises par les services sont analysées et traitées</i> • <i>Le cas échéant, les données sont mises à jour ou complétées et documentées dans la remarque incluse dans le rapport</i> • <i>Un rapport de synthèse est établi pour l'ensemble des entités consolidées d'un service</i>
4. Published	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Le rapport de synthèse de chaque service est communiqué au fonctionnaire dirigeant et à l'Inspecteur des Finances accrédité</i> • <i>Un rapport de synthèse global reprenant l'ensemble des données des services monitorés est établi</i> • <i>Le rapport de synthèse global est transmis à la Task Force, au corps interfédéral de l'IF et aux collègues concernés</i>

8 Rapport de monitoring 2020 (T), 2021 (T+1) et 2022 (T+2) : résultats

8.1 Limite

Limiet	
--------	--

La limite est le budget maximum disponible pour prendre en charge les dépenses en personnel. Elle est publiée dans la Circulaire 690 pour 2021 et 2022..

8.2 Cash not used

Il s'agit du solde comptable en 2020 (autrement dit la différence entre le budget ajusté et l'expense réalisé défini plus bas).

8.3 KPI 1a

KPI 1a	
% KPI 1a	
Expense réalisé 12 mois	

KPI 1a = Limite 2021 – Expense réalisé 2020

Le KPI 1a exprimé en % : $\frac{KPI\ 1a}{limite\ 2021}$

8.3.1 Expense réalisé 2020

Le montant des charges en personnel réalisées des 12 derniers mois à partir de 202012. Il s'agit par conséquent des charges en personnel réalisées en 2020 (source : Fedcom).

8.4 KPI 2

8.4.1 KPI 2

KPI 2 2021 = Limite 2021 – projection du coût de personnel total 2021

KPI 2 2022 = Limite 2022 – projection du coût de personnel total 2022

8.4.2 % KPI 2

Le KPI 2 2021 exprimé en % : $\frac{KPI\ II\ 2021}{limite\ CP\ 2021}$

Le KPI 2 2022 exprimé en % : $\frac{KPI\ II\ 2022}{limite\ CP\ 2022}$

8.4.3 Projection du coût de personnel total

La projection du coût de personnel total comprend :

Projection du coût de personnel total 2021			Projection du coût de personnel total 2022		
Traitement barémique	Mensuel	Projection individuelle	Traitement barémique	Mensuel	Projection individuelle
Bonification			Bonification		
Récurrent mensuel			Récurrent mensuel		
Périodique mensuel			Périodique mensuel		
Linéaire mensuel			Linéaire mensuel		
Pécule de vacances	Annuel		Pécule de vacances	Annuel	
Prime de fin d'année			Prime de fin d'année		
Compétences			Compétences		
Bonification annuelle			Bonification Annuelle		
Saut d'échelle			Saut d'échelle		
Allocations pour externes					
Autres allocations non projetées					
+			+		
Dépenses propres			Dépenses propres		
+			+		
Dépenses globales			Dépenses globales		
+			+		
Risque retour			Risque retour		

Puisque pour ce monitoring on se base sur le mois source de décembre 2020, on doit projeter le coût de personnel total pour les années 2021 et 2022.

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 et on projette ce montant pour chaque mois de 2021, soit le montant mensuel X 12. Idem pour 2022.

Pour les **projections individuelles annuelles**, un montant annuel est projeté selon le mode de calcul le plus approprié, basé sur la réglementation.

Un **exemple de projection** du coût individuel est donné dans le **point 12** de ce document.

8.4.4 Définir les 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 pris en compte.

On considère qu'une personne a presté :

- un mois donné si son ETP > 0 pour ce mois
- une période de référence si la \sum ETP > 0 pour 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 « Brut barémique ».

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. Dans ce monitoring de décembre 2020, p.e. le calcul de l'allocation de fin d'année pour 2021 est basé sur la somme des prestations fournies entre janvier et septembre 2021. Cependant, aucune prestation n'a été réalisée en 2021 puisque nous nous basons sur les données de paiement de décembre 2020. Nous projetons l'ETP observé en 2020 pour chaque mois de 2021. L'allocation de fin d'année 2020 sera donc basée sur la somme des ETP projetés pour les 9 premiers mois (= ETP de 2020 x 9). Si la personne n'a pas d'ETP en décembre, il n'y aura pas de projection d'allocation de fin d'année pour 2021.

Le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année, la prime de compétence ... sont estimées au prorata des prestations. La fraction de prestations reprend au numérateur le total des prestations (ETP observées et/ou projetées) de la personne dans la période de référence et au dénominateur le total des prestations à temps plein dans la période de référence (chaque mois de cette période représentant 1 ETP).

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

8.4.5 Barème

Montant mensuel	Le barème projeté est le barème moyen maximal observé durant les 12 derniers mois à partir du mois source, ramené à l'ETP du mois source.					
Condition	La personne doit avoir un ETP > 0 au mois source.					
Méthode de projection	<table border="1" style="margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th>Rubrique</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Normal</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Barème</td> </tr> <tr> <td>Arriéré</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le barème normal observé dans chacun des 12 derniers mois est divisé par l'ETP de chaque mois concerné.</p> <p>Le plus haut barème moyen ainsi observé est multiplié avec l'ETP de la personne au mois source et puis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour 2021 : multiplié par 12 • pour 2022 : multiplié par 12 	Type	Rubrique	Normal	Barème	Arriéré
Type	Rubrique					
Normal	Barème					
Arriéré						

8.4.6 Bonification – mensuel

Montant mensuel	La bonification mensuelle projetée est la bonification observée au mois source.					
Condition	La personne doit avoir une bonification normale payée au mois source.					
Méthode de projection	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th>Rubrique</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Normal</td> <td rowspan="2">Bonification</td> </tr> <tr> <td>Arriéré</td> </tr> </tbody> </table> <p>La bonification normale observée au mois source est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour 2021 : multiplié par 12 • pour 2022 : multiplié par 12 	Type	Rubrique	Normal	Bonification	Arriéré
Type	Rubrique					
Normal	Bonification					
Arriéré						

8.4.7 Récurrent mensuel (REM)

Montant mensuel	Le récurrent mensuel projeté est le récurrent mensuel observé au mois source.					
Condition	La personne doit avoir un récurrent mensuel normal payé au mois source.					
Méthode de projection	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th>Rubrique</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Normal</td> <td rowspan="2">REM</td> </tr> <tr> <td>Arriéré</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le récurrent mensuel normal observé au mois source est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour 2021 : multiplié par 12 • pour 2022 : multiplié par 12 	Type	Rubrique	Normal	REM	Arriéré
Type	Rubrique					
Normal	REM					
Arriéré						

8.4.8 Périodique mensuel (PEM)

Montant mensuel	Le périodique mensuel projeté est le périodique mensuel moyen observé au cours des 12 derniers mois à partir du mois source.					
Condition	La personne doit avoir : <ol style="list-style-type: none"> 1. du périodique mensuel normal payé au cours des 12 derniers mois (minimum 1 mois) 2. un ETP > 0 au mois source 					
Méthode de projection	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th>Rubrique</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Normal</td> <td rowspan="2">PEM</td> </tr> <tr> <td>Arriéré</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le périodique mensuel normal 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 du mois source et ensuite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour 2021 : multiplié par 12 	Type	Rubrique	Normal	PEM	Arriéré
Type	Rubrique					
Normal	PEM					
Arriéré						

	<ul style="list-style-type: none"> pour 2022 : multiplié par 12
--	--

8.4.9 Linéaire mensuel (LIM)

Montant mensuel	Le linéaire mensuel projeté est le linéaire mensuel moyen observé les 12 derniers mois à partir du mois source.					
Condition	La personne doit avoir : <ol style="list-style-type: none"> du linéaire mensuel normal payé au cours des 12 derniers mois (minimum 1 mois) un ETP > 0 au mois source 					
Méthode de projection	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th>Rubrique</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Normal</td> <td rowspan="2">LIM</td> </tr> <tr> <td>Arriéré</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le linéaire mensuel normal 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 du mois source et ensuite :</p> <ul style="list-style-type: none"> pour 2021 : multiplié par 12 pour 2022 : multiplié par 12 	Type	Rubrique	Normal	LIM	Arriéré
Type	Rubrique					
Normal	LIM					
Arriéré						

8.4.10 Pécule de vacances (PVG)

Montant annuel	Une personne reçoit un pécule de vacances (PVG) sur base des prestations effectuées au cours de l'année précédente. Ce pécule est payé en mai. Ce monitoring projette un PVG pour 2021 et 2022.
Condition	<p>Pour la projection du PVG 2021, la personne doit avoir presté en 2020. Les prestations sont calculées sur base des ETP observés en 2020. Cela signifie que le ETP doit être > 0 dans la période considérée.</p> <p>Pour la projection du PVG 2022, la personne doit avoir presté en 2021. Il s'agit dans ce cas de prestations projetées en 2021 sur base de l'ETP observé en 2020/2021. La personne doit donc avoir un ETP > 0 en 2020/2021.</p> <p>Si la personne a reçu une bonification normale en 2020/2021, on en tient compte, de même si elle a reçu une prime de compétences normale en 2020 (voir ci-dessous).</p>
Calcul	<p>$PVG \text{ mandataires} = \text{partie fixe} \times \text{prestations} + \text{partie variable} \times \text{prestations}$</p> <p>Pour les mandataires, les paramètres suivants constituent la base pour le calcul 2021 (voir Circulaire n° 671⁷ et l'AR du 13/07/2017⁸) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Partie forfaitaire = 1.235,52€ pour des prestations complètes Partie variable = 13,2% de la rémunération du mois de mars* de l'année en cours, pour des prestations complètes

⁷ La circulaire n° 677 du 13 mars 2020 – Pécule de vacances 2020 des mandataires peut être consulté sur [Fedweb](#)

⁸ Arrêté Royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, art. 15

	<p>PVG statutaires et contractuels = 92% du traitement de mars x prestations + 92% de la prime de compétences payée/12</p> <p>Pour les statutaires et contractuels, la réglementation⁹ 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. Il est augmenté de 92% d'un douzième de la prime de compétence payée l'année précédente.</p> <p>*Pour ce monitoring, le barème normal (« Barème_N ») et la bonification normale (« Bonification_N ») payés en 202012, hors cotisation patronale, sont pris comme base pour déterminer le traitement mensuel de mars.</p>
--	---

Paramètres	Pécule de vacances 2021 mandataires	Pécule de vacances 2022 mandataires
Traitement mensuel mars temps plein	$\frac{\text{barème}_N \text{ observé en 202012}^*}{\text{ETP observé en 202012}}$ * hors cotisations patronales	$\frac{\text{barème}_N \text{ observé en 202012}^*}{\text{ETP observé en 202012}}$ * hors cotisations patronales
Partie fixe	1235,52	1235,52
Partie variable	le traitement mensuel mars temps plein x 13,2%	le traitement mensuel mars temps plein x 13,2%
Prestations	$\frac{\sum \text{ETP observés en 2020}}{12}$	$\frac{\text{ETP observés en 202012} \times 12}{12}$
PVG _m	(Partie fixe + Partie variable) x Prestations	(Partie fixe + Partie variable) x Prestations

Pour les personnes qui sont OUT en décembre 2020 et qui ont encore presté en 2020, on projette le PVG 2020 s'ils n'ont pas reçu le PVG 2020 de façon anticipée. Le dernier barème normal et la dernière bonification normale payés sont pris comme base pour déterminer le traitement de mars.

Paramètres	Pécule de vacances 2021 statutaires/contractuels	Pécule de vacances 2022 statutaires/contractuels
Traitement mensuel mars temps plein	$\frac{(\text{barème}_N \text{ observé en 202012} + \text{bonification}_N \text{ observée en 202012})^*}{\text{ETP observés en 202012}}$ * hors cotisations patronales	$\frac{(\text{barème}_N \text{ observé en 202012} + \text{bonification}_N \text{ observée en 202012})^*}{\text{ETP observés en 202012}}$ * hors cotisations patronales
PVG Trait	traitement mensuel mars temps plein x 92%	traitement mensuel mars temps plein x 92%
PVG Comp	$\frac{\text{prime de compétences}_N \text{ observée en 2020}}{12} \times 92\%$	$\frac{\text{prime de compétences}_N \text{ observée en 2020}}{12} \times 92\%$
Prestations	$\frac{\sum \text{ETP observés en 2020}}{12}$	$\frac{\text{ETP observés en 202012} \times 12}{12}$
PVG _{s/c}	PVG Trait x Prestations + PVG Comp	PVG Trait x Prestations + PVG Comp

⁹ Arrêté Royal du 13/07/2017, art. 14

8.4.11 Allocation de fin d'année (PFA)

Montant annuel	<p>Une personne reçoit une allocation de fin d'année (PFA) sur base des prestations effectuées pendant la période de janvier à septembre de l'année en cours. Cette allocation est payée en décembre.</p> <p>Dans ce monitoring, un PFA est projeté pour 2021 et 2022.</p>
Condition	<p>La personne doit avoir presté en 2021 et 2022. Il s'agit de prestations projetées sur base de l'ETP observé en 2020/2021. La personne doit donc avoir un ETP > 0 en 2020/2021.</p> <p>Si la personne a reçu une bonification normale en 2020/2021, on en tient compte, de même si elle a reçu une prime de compétences normale en 2020 (voir ci-dessous).</p>
Calcul	<p>$PFA = \text{partie fixe} \times \text{prestations} + \text{partie variable} \times \text{prestations} + \text{supplément de 7\% (borné)} \times \text{prestations} + \text{prime de compétences payée} \times 2,5\% + \text{cotisations patronales}$</p> <p>Les paramètres suivants (voir Circulaire 687¹⁰) constituent la base pour le calcul du PFA en 2020 et 2021. Pour des prestations complètes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partie fixe = 761,22€ - Parties variables : <ul style="list-style-type: none"> La première partie variable est 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. La deuxième partie variable est le supplément de 7% de la rémunération mensuelle due pour le même mois d'octobre. Ce supplément est borné comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Il est porté à 175,7539€ si le résultat du calcul est inférieur à ce montant. - il est limité à 351,5079€ si le résultat du calcul est supérieur à ce montant. <p>Les cotisations patronales comprennent :</p> <p>Pour les statutaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le montant de la cotisation patronale due sur la différence entre le montant fixe actuel et le montant fixe de 1990 = 21,1943€ (= montant calculé dans la Circulaire 687). - La cotisation patronale de 5,25% à appliquer sur le supplément de 7%. <p>Pour les mandataires (14,12 %) en les contractuels (23,62 %) les cotisations patronales sont appliquées sur le montant total du PFA.</p> <p>*Pour déterminer le traitement (annuel/mensuel) du mois d'octobre, le barème normal (Barème_N) et la bonification normale (Bonification_N) sont pris comme base dans ce monitoring.</p>

¹⁰ La circulaire n° 687 du 6/11/2020 – Allocation de fin d'année 2020 peut être consultée sur [Fedweb](#).

Paramètres	Allocation de fin d'année 2021	Allocation de fin d'année 2022
Traitement annuel octobre temps plein	$(\text{barème } N \text{ observé en } 202012 + \text{bonification } N \text{ observée en } 202012)^* \times 12$ ETP observé en 202012 * hors cotisations patronales	$(\text{barème } N \text{ observé en } 202012 + \text{bonification } N \text{ observée en } 202012)^* \times 12$ ETP observé en 202012 * hors cotisations patronales
Traitement mensuel octobre temps plein	$(\text{barème } N \text{ observé en } 202012 + \text{bonification } N \text{ observée en } 202012)^*$ ETP observé en 202012 * hors cotisations patronales	$(\text{barème } N \text{ observé en } 202012 + \text{bonification } N \text{ observée en } 202012)^*$ ETP observé en 202012 * hors cotisations patronales
Partie fixe (PF)	761,22	761,22
Partie variable (PV)	le traitement annuel octobre temps plein x 2,5%	le traitement annuel octobre temps plein x 2,5%
Supplément 7% (SUP)	le traitement mensuel octobre temps plein x 7% (minimum 175,7539 et maximum 351,5079)	le traitement mensuel octobre temps plein x 7% (minimum 175,7539 et maximum 351,5079)
PFA sur prime de compétences	prime de compétences_N observée en 2020 x 2,5%	prime de compétences_N observée en 2020 x 2,5%
Prestations (Prest)	$\frac{\text{ETP observé en } 202012 \times 9}{9}$	$\frac{\text{ETP observé en } 202012 \times 9}{9}$
Cotisations patronales (cotpat)	contractuel= $[(PF+PV+SUP) \times \text{Prest} + PFAC] \times 23,62\%$ manager= $[(PF+PV+SUP) \times \text{Prest} + PFAC] \times 14,12\%$ statutair= $SUP \times \text{Prest} \times 5,25\% + 21,1943 \times \text{Prest}$	contractuel= $[(PF+PV+SUP) \times \text{Prest} + PFAC] \times 23,62\%$ manager= $[(PF+PV+SUP) \times \text{Prest} + PFAC] \times 14,12\%$ statutair= $SUP \times \text{Prest} \times 5,25\% + 21,1943 \times \text{Prest}$
PFA	$(PF + PV + SUP) \times \text{Prest} + PFAC + \text{cotpat}$	$(PF + PV + SUP) \times \text{Prest} + PFAC + \text{cotpat}$

8.4.12 Prime de compétences

La projection des primes de compétences pour T+1 (septembre 2021) et T+2 (septembre 2022) se base sur les paramètres suivants :

- **Nombre de mois de prime de compétence à prendre en compte**

Pour T+1, la période de référence court de 202009 -> 202108. Elle comprend 12 mois de prime de compétences ou moins, en fonction de la date de fin de la prime de compétences.

Pour T+2, la période de référence court de 202109 -> 202208. Elle comprend 12 mois de prime de compétences ou moins, en fonction de la date de fin de la prime de compétences.

!! La date de fin = le **premier mois** à partir duquel la personne n'a **plus droit** à la prime de compétences.

Date de fin de la prime de compétences	Période de validité prime de compétences	
	Nombre de mois de prime de compétences T+1 (2021)	Nombre de mois de prime de compétences T+2 (2022)
202009 < si date de fin < 202109	Σ mois compris dans la période allant de 202009 -> date de fin de la compétence (<12)	
si date de fin = 202109	202009 -> 202108=12mois	
202109 < si date de fin < 202209	202009 -> 202108=12mois	Σ mois compris dans la période allant de 202109 -> date de fin de la compétence (<12)
si date de fin \geq 202209	202009 -> 202108=12mois	202109 -> 202208=12mois

- **Nombre d'ETP dans la période de validité de la prime de compétences**

Puisque le montant des primes de compétence payées dépend des prestations effectuées dans la période de validité, la somme des ETP dans cette période est calculée. Pour les prestations dans la

période 202009-202012 on prend les ETP observés. Les prestations après 202012 sont des prestations projetées sur base de l'ETP observé en 202012. La personne doit dès lors avoir l'ETP > 0 en 202012.

ETP dans la période de validité de la prime de compétences		
Date de fin de la prime de compétences	ETP T+1 (2021)	ETP T+2 (2022)
202009 < si date de fin ≤ 202101	∑ ETP observés 202009->date de fin	
202101 < si date de fin < 202109	∑ ETP observés 202009->202012 + ∑ ETP projetés 202101->date de fin	
si date de fin = 202109	∑ ETP observés 202009->202012 + ∑ ETP projetés 202101->202108	
202109 < si date de fin < 202209	∑ ETP observés 202009->202012 + ∑ ETP projetés 202101->202108	∑ ETP projetés 202109->date de fin
si date de fin ≥ 202209	∑ ETP observés 202009->202012 + ∑ ETP projetés 202101->202108	∑ ETP projetés 202109->202208

- **Montants des primes de compétences**

Montant annuel non indexé		
Niveau	Normal	Sûreté de l'Etat
Niveau A	A1: 2.000	A3 ou A4a : 3000
	A2 ou A3: 3.000	
Niveau B	2.000	B3, B4a ou B5 : 2500
	BI : 2.500	
Niveau C	1.700	
Niveau D	1.000	
	DT1 : 800	

Le personnel de la Sûreté de l'Etat reçoit une allocation de valorisation selon le même principe que la prime de compétences.

!! Attention, l'échelle prise en compte pour déterminer le montant de la prime est l'échelle payée au mois source (202012) et pas l'échelle pour laquelle la personne a droit à une prime de compétences. Il s'agit d'une simplification du modèle de projection qui peut entraîner des petits écarts entre la projection et la prime réellement payée (p. e. : dans le cas d'une personne qui perçoit encore une prime de compétences comme A1 mais qui entretemps a été promu en A2 le montant de base pris en compte dans la projection sera 3000 au lieu de 2000).

- **Méthode de calcul**

Si la personne a une date de fin de la prime de compétences qui est > 202009 et si cette personne a presté pendant la période de validité de la prime de compétences (= ∑ ETP > 0).

Projection prime de compétences le montant annuel de la prime x l'index de 202012 x (1+ cotisations patronales valables en 202012) x \sum ETP dans la période de validité/12

- **Cas spécial**

Comme le modèle repose en grande partie sur la date de fin de validité de la prime de compétences, et pour éviter le risque de sous-estimation des primes de compétences, une projection est prévue pour les cas qui présentent encore un défaut de qualité sur la date de fin de validité des compétences communiquée. Pour les **statutaires** qui ont reçu une prime de compétences en 202009, tout en ayant une date de fin de validité se situant **avant 201909**, une prime de compétences pleine est projetée en 2021 et en 2022 **à condition qu'ils ne soient pas payés dans la dernière échelle de leur grade/classe** (en excluant les contractuels et le personnel payé dans la dernière échelle on évite ainsi le cas du personnel qui avait droit à une prolongation de la prime de compétence jusqu'au 31/12/2016).

Vu le contrôle qualité réalisé chaque année, ce cas spécial ne se produira qu'exceptionnellement.

Projection prime de compétences le montant annuel de la prime x l'index de 202012 x (1+ cotisations patronales valables en 202012)
--

8.4.13 Bonification annuelle

Le **calcul de la bonification annuelle** ne concerne que le calcul du coût de la bonification pour les personnes qui y ont droit mais qui reçoivent en remplacement une prime de compétence toujours en cours de validité.

La bonification annuelle est projetée à partir de la date de fin de validité de la prime de compétences.

- **Nombre de mois de bonification**

Pour l'année T+1 (2021) et T+2 (2022) le nombre de mois de bonification est calculé. Deux cas sont distingués :

1. La date de fin de la prime de compétence se situe en 2021 (après décembre 2020) :
la personne a droit à la bonification en 2021 (à partir de la date de fin de sa prime de compétences) et toute l'année 2022.
2. La date de fin de la prime de compétences se situe en 2022 :
la personne a droit à la bonification en 2022 à partir de la date de fin de sa prime de compétences.

Date de fin de la compétence	Période de validité bonification	
	Nombre de mois de bonification T+1 (2021)	Nombre de mois de bonification T+2 (2022)
mois source < si date de fin < 202201	\sum mois compris dans la période allant de la date de fin de la compétence -> 202112 (≤ 12)	12 mois
si date de fin \geq 202201		\sum mois compris dans la période allant de la date de fin de la compétence -> 202212 (≤ 12)

- **Carrières donnant droit à la bonification**

La bonification est calculée pour les personnes appartenant aux carrières dites 'kanteling/basculément' :

- AA = l'ancienne carrière fédérale
- EPI_AA = l'ancienne carrière administrative des établissements pénitentiaires
- IBZ_VP = l'ancienne carrière chez IBZ codée comme personnel de sécurité
- OJ_GR = l'ancienne carrière des greffiers/secrétaires de l'ordre judiciaire

- **Montants de la bonification**

Les montants **annuels** suivants, non indexés, sont distingués :

Niveau	Classe/grade	Bonification complète	Bonification diminuée
A	A1, A2, A3	3.000	800
A	A4, A5	2.000	800
B	BA, BT BF (Expert financier et Expert financier pénitentiaire)	2.000	500
B	BI BF (Expert fiscale)	2.500	500
C	Tous	1.700	500
D	Tous à l'exception des DT1	1.000	400
D	DT1	800	200

La bonification diminuée s'applique aux personnes qui sont, au mois source, payées dans la dernière échelle du grade/de la classe.

- **Méthode de calcul**

1. Une bonification est estimée si la personne n'a pas encore atteint le maximum de son traitement. Dès lors, pour chaque personne le **delta avec le maximum** est calculé.

Deltamax = le traitement maximal – le traitement de la personne au mois source

- Le **traitement maximal** est le montant maximal de l'échelle salariale au-delà duquel la personne n'a plus droit à une bonification. Il correspond au dernier échelon du **barème réglementaire** le plus haut lié à la classe ou au grade de la personne au mois source (p.e. pour chaque personne qui, en 202012, est payée comme BA1, BA2 ou BA3, le maximum traitement est égal au plus haut échelon du barème BA3).

Afin de pouvoir faire une comparaison correcte avec le traitement **payé** à la personne, le montant annuel du traitement **réglementaire** est divisé par 12, multiplié par l'index valable au mois source et ensuite ramené à l'ETP de la personne au mois source.

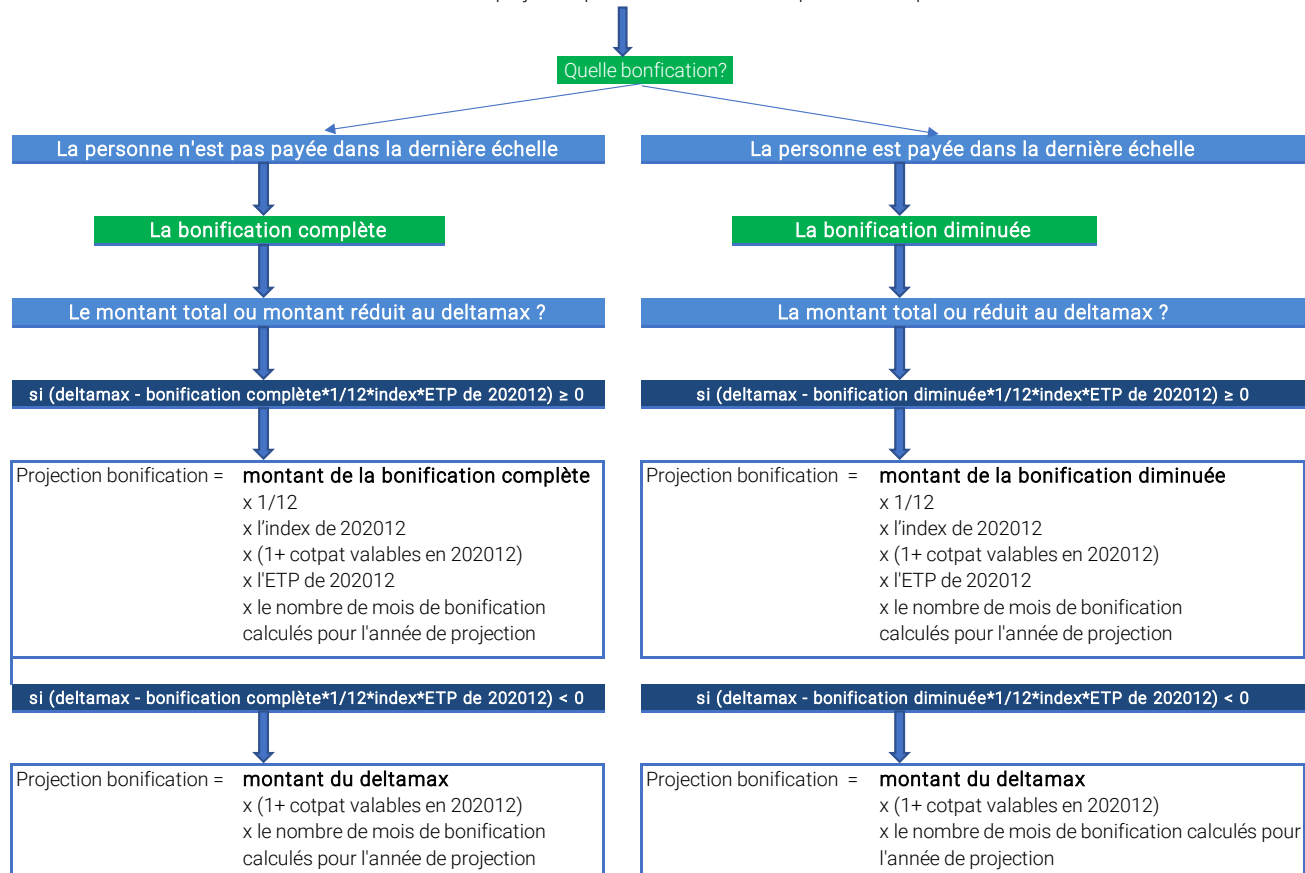
- Le **traitement de la personne** au mois source est le **traitement barémique normal payé en 202012** (= le paiement « brt » normal classé en 202012 dans la sous-rubrique « Brut barémique »).

Remarque : l'impact de l'augmentation de l'échelle de traitement, après expiration de la validité de la prime de compétences, n'est **pas** ajouté au traitement barémique de 202012 pour faire la comparaison avec le montant maximal.

2. Si **deltamax** ≠ 0, le montant de la première bonification est estimé comme suit :

si la personne appartient à une carrière 'kanteling/basculement'
 si elle a une date de fin compétences en 2021 ou 2022
 si elle n'a pas encore atteint son traitement maximal réglementaire (son **deltamax** ≠ 0)
 si elle a un ETP > 0 au mois source

une bonification est projetée à partir de la date de fin de prime de compétences



8.4.14 Saut d'échelle

Le saut d'échelle est projeté à partir de la date de fin de validité de la prime de compétences.

- **Nombre de mois de saut d'échelle**

Pour T+1 (2021) et T+2 (2022) le nombre de mois de saut d'échelle est calculé. Deux cas sont distingués :

1. La date de fin de la prime de compétences se situe en 2021 (après décembre 2020) :
 la personne a droit au saut d'échelle en 2021 (à partir de la date de fin de sa prime de compétences)
 et toute l'année 2022.
2. La date de fin de la prime de compétences se situe en 2022 :
 la personne a droit au saut d'échelle en 2022 à partir de la date de fin de sa prime de compétences.

Date de fin de la prime de compétences	Période de saut d'échelle	
	Nombre de mois de saut d'échelle T+1 (2021)	Nombre de mois de saut d'échelle T+2 (2022)
mois source < si date de fin < 202201	Σ mois compris dans la période allant de la date de fin de la compétence -> 202012 (≤ 12)	12 mois
si date de fin \geq 202201		Σ mois compris dans la période allant de la date de fin de la compétence -> 202212 (≤ 12)

- **Carrières et échelles donnant droit au saut d'échelle**

Le saut d'échelle est calculé pour les personnes qui :

- Appartiennent aux carrières dites 'kanteling/basculement' :
 - AA = l'ancienne carrière fédérale
 - EPI_AA = l'ancienne carrière administrative des établissements pénitentiaires
 - IBZ_VP = l'ancienne carrière chez IBZ codée comme personnel de sécurité
 - OJ_GR = l'ancienne carrière des greffiers/secrétaires de l'ordre judiciaire
- ne bénéficient pas de la dernière échelle

- **Montant du saut d'échelle**

L'estimation du saut d'échelle salariale est **exclusivement** basée sur le montant annuel de la prime de compétences réglementaire pour les échelles salariales considérées.

- **Méthode de calcul**

Si la personne appartient à une carrière 'kanteling/basculement'

Si elle a une date de fin de compétences en 2021 ou 2022

Si elle n'est pas payée dans la dernière échelle

Si elle a un ETP > 0 au mois source

Projection saut d'échelle le montant annuel de la prime x l'index de 202012 x (1+ cotisations patronales valables en 202012) x l'ETP de 202012 x le nombre de mois de saut d'échelle pour l'année de projection/12

8.4.15 Dépenses propres¹¹

8.4.15.1 Les dépenses propres réalisées (2020)

Les dépenses propres réalisées en 2020 correspondent au montant des dépenses propres réalisées les 12 derniers mois à partir du mois source. Puisque 202012 est le mois source, la période de 12 mois comprend les 12 mois de l'année 2020.

Dépenses propres réalisées = les charges en personnel réalisées 2020 (Fedcom) – les charges salariales réalisées 2020 (PersoPoint)

¹¹ Dépenses propres: voir 11 Glossaire

8.4.15.2 *Le % de dépenses propres*

Le pourcentage de dépenses propres correspond à la différence observée les 12 derniers mois (autrement dit en 2020) entre la charge en personnel (expense Fedcom) et la charge salariale (salary cost PersoPoint), rapportée à la charge salariale des 12 derniers mois.

Attention : pour ce calcul, la charge salariale (Salary cost PersoPoint) est délestée du montant de dépenses globales. Donc,

$$\% DP = (\text{Expense Fedcom 2020} - \text{SalaryCost PersoPoint 2020} - \text{Dépenses globales 2020}) / (\text{SalaryCost PersoPoint 2020})$$

Ce pourcentage est utilisé pour estimer la part de dépenses propres relative au personnel payé et aux événements irréversibles.

8.4.15.3 *Les dépenses propres estimées (2021 et 2022)*

La projection des dépenses propres T+1 (2021) et T+2 (2022) correspond respectivement à la projection individuelle T+1 et T+2 multipliée par le % de dépenses propres.

8.4.16 Risque de retour

Pour les personnes qui ne sont pas payées en 202012, 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 202012 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 202001 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 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 avril 2021** 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 le dernier barème normal observé avant le départ de la personne :

Type	Rubrique
Normal	Barème
Arriéré	

$$\text{Coût 2021} = \text{dernier barème normal observé avant le départ de la personne} \times \text{coefficient MA}^{12} \\ \times \text{l'ordonnancement salary cost 2019}^{13} \text{ (cumulative down)}$$

$$\text{Coût 2022} = \text{dernier barème normal observé avant le départ de la personne} \times \text{coefficient MA}$$

Le détail peut être consulté dans les listes Excel mises à disposition du service en annexe du rapport Monitoring de risque.

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

8.5 KPI 3

$$\text{KPI 3 2021} = \text{Limite 2021} - (\text{projection du coût de personnel total 2021} \\ + \text{l'impact 2021 des événements irréversibles})$$

$$\text{KPI 3 2022} = \text{Limite 2022} - (\text{projection du coût de personnel total 2022} \\ + \text{l'impact 2022 des événements irréversibles})$$

8.6 % KPI 3

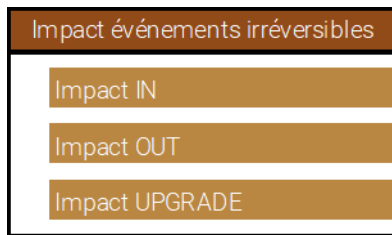
Le KPI 3 2021 exprimé en % : $\frac{\text{KPI III 2021}}{\text{limite 2021}}$

Le KPI 3 2022 exprimé en % : $\frac{\text{KPI III 2022}}{\text{limite 2022}}$

¹² Coefficient MA : voir 10 Paramètres

¹³ Ordonnancement salary cost 2019 : voir 10 Paramètres

8.7 Impact 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.

8.7.1 Impact 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 actualisé sur base de 201812 (cf. point9). L'index et les cotisations patronales y appliqués sont ceux en vigueur en décembre 2020.

- **Pour les entrées en 2021**

Impact 2021 = coût référencé pour l'échelle concernée dans le catalogue des coûts 201812 pour le mois d'entrée en service prévu.

Impact 2022 = coût annuel référencé pour l'échelle concernée dans le catalogue des coûts 201812.

- **Pour les entrées en 2022**

Impact 2021 = 0

Impact 2022 = coût référencé pour l'échelle concernée dans le catalogue des coûts 201812 pour le mois d'entrée en service prévu.

8.7.2 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 T+1 (2021) et T+2 (2022) de la personne :

Barème	Projection individuelle
Bonification - Mensuel	
Récurrent mensuel	
Périodique mensuel	
Linéaire mensuel	
Pécule de vacances	
Prime de fin d'année	
Compétences	
Bonification - Annuel	
Saut d'échelle	

- **Départ en 2021**

Impact 2021 = la projection individuelle de la personne telle que calculée pour 2021 x l'ordonnement salary cost 2019 correspondant au mois de départ prévu. Puisque l'impact est négatif, la projection individuelle 2021 de la personne est neutralisée à partir du mois de départ. L'ordonnement SalaryCost est différencié pour les entités dont le personnel est payé par SLR4 ou par PersoPay. (voir point 9.2)

Impact 2022 = la projection individuelle de la personne telle que calculée pour 2022. Puisque l'impact est négatif, la projection individuelle 2022 est dès lors complètement neutralisée.

- **Départ en 2022**

Impact 2022 = la projection individuelle de la personne pour 2022 x l'ordonnement salary cost 2019 correspondant au mois de départ prévu. Puisque l'impact est négatif, la projection individuelle 2022 est neutralisée à partir du mois de départ. L'ordonnement SalaryCost est différencié pour les entités dont le personnel est payé par SLR4 ou par PersoPay. (voir point 10.4)

8.7.3 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 actualisé sur base de 201812 (cf. point 9).

- **Pour les UPGRADES en 2021**

Impact 2021 = le coût de la promotion/accession dans le catalogue des coûts 201812 pour le mois de réalisation prévu.

Impact 2022 = le coût annuel de la promotion/accession dans le catalogue des coûts 201812.

- **Pour les UPGRADES en 2022**

Impact 2022 = le coût de la promotion/accession dans le catalogue des coûts 201812 pour le mois de réalisation prévu.

8.7.4 Dépenses propres IN/OUT

Il s'agit de la part des 'dépenses propres' calculées pour les IN et les OUT futurs irréversibles. Pour les IN ceci représente un **coût**, pour les OUT une **économie**.

$$\text{Dépenses propres IN/OUT} = (\text{impact OUT} + \text{impact IN}) \times \% \text{ Dépenses propres}$$

9 Catalogue des coûts

Un catalogue de coûts est disponible pour les services qui souhaitent avoir un soutien pour l'évaluation du **coût** de leurs décisions de recrutement ou de promotion dans les KPI 4 et 5. A l'inverse, il peut aussi être utilisé de façon globale pour scénariser des **économies** que des départs encore inconnus pourraient générer.

Le catalogue donne par échelle, un coût standard moyen annuel et pro rata le mois de l'année.

Le coût annuel par échelle de traitement repris dans le catalogue est un '**full cost**'. A l'**exception de la** composante '**dépenses propres**', il couvre donc aussi bien le traitement moyen que le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année, les primes et allocations diverses versés en moyenne.

Le catalogue de coûts a été actualisé sur base de l'observé en 201812 et n'a pas été revu pour ce monitoring à l'exception des cotisations patronales qui ont été mises à jour après décembre. Elles correspondent à celles d'application en 202012.

Le catalogue n'a **pas été revu** pour le monitoring 202012.

9.1 Coût salarial annuel par échelle

Le coût salarial référencé dans le catalogue est basé sur l'observation du coût total dans chaque échelle.

En faisant la moyenne de toutes les projections individuelles dans une échelle, on dispose pour cette échelle d'un coût salarial total moyen projeté pour 12 mois.

Le coût salarial annuel pris en compte ici est la projection individuelle moyenne pour 2018 sur base des données salariales de décembre 2018 pour les enveloppes du Groupe 1 de la Circulaire 690, hors index et hors cotisations patronales.

Barème	Projection individuelle 2019 dans RM201812
Bonification - Mensuel	
Récurrent mensuel	
Périodique mensuel	
Linéaire mensuel	
Pécule de vacances	
Prime de fin d'année	
Compétences	
Bonification - Annuel	
Saut d'échelle	

Ce coût salarial annuel a ensuite été indexé et puis calculé par statut (S, C, M) en ajoutant les cotisations patronales.

Comme on calcule la projection individuelle moyenne par échelle, la part de chaque rubrique salariale dans l'échelle peut être différente selon l'échelle prise en compte.

P.e. si on prend en compte le coût catalogue pour une échelle NA11, le coût catalogue ne tiendra pas compte de la bonification car les personnes payées dans cette échelle n'ont pas droit à la bonification, contrairement à l'échelle A12 dans laquelle la plupart des personnes reçoivent une bonification.

S'il n'y a pas de projection disponible dans une échelle à cause du fait qu'il n'y a personne payé en décembre 2018 dans cette échelle, alors la valeur de référence est calculée à partir de la moyenne de l'échelle barémique réglementaire auquel on ajoute un % qui représente le delta entre l'échelle barémique et la projection individuelle.

9.2 Un catalogue par famille d'échelles

Le catalogue des coûts référentiels est constitué par famille d'échelles.

Chaque famille est un ensemble d'échelles de traitements qui sont spécifiques pour un groupe de personnel et qui sont réglées par une réglementation propre.

Nous distinguons actuellement les familles suivantes :

Career Code	Dénomination	Description
AA	Ancienne carrière	Carrière fédérale en extinction
AN	Nouvelle carrière	Nouvelle carrière fédérale 1/01/2014
CCE_GR	CCE_Greffiers	Conseil Contentieux Etrangers_Greffiers
CCE_MG	CCE_Magistrats	Conseil Contentieux Etrangers_Magistraten
CE_AD	CE_Admin	Conseil d'Etat - personnel administratif
CE_GR	CE_Greffiers	Conseil d'Etat - greffiers
CE_MG	CE_Magistrats	Conseil d'Etat - magistrats
EPI_AA	EPI_Admin	EPI_Ancienne carrière administrative
EPI_AU	EPI_Aumôniers	EPI_Aumôniers
EPI_BP	EPI_Surveillance	EPI_Personnel de surveillance
IBZ_CT	IBZ_Call takers	IBZ_Call Takers
IBZ_VP	IBZ_Sécu	IBZ_Personnel de sécurité
IF	Insp. Finan.	Inspection des Finances
MAN	Managers	Mandataires
OJ_GR	OJ_Gr/Secr_AA	OJ_Greffiers et Secrétaires en extinction
OJ_MG	OJ_Magistrats	OJ_Magistrats
OJ_NGR	OJ_Gr/Secr_AN	OJ_Greffiers et Secrétaires 1/01/2014
SUR	Car. Sûreté de l'Etat	Carrière Sûreté de l'Etat

9.3 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 2018 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
Bruto barémique.N Bruto barémique.A (uniquement supan brt)

Type	Rubrique
Normal	Bonification
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 1^{er} 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 promo¹⁴. Le delta annuel a été finalement multiplié avec l'index en vigueur en décembre 2020 et augmenté des cotisations patronales.

9.4 Le coût pro rata le mois de l'année

Le catalogue comprend également le coût pro rata le mois de l'année. Ces coûts sont calculés en multipliant le coût annuel avec le % d'ordonnement (cumulative down) du salary cost 2018 d'application pour le mois concerné.

9.5 Le catalogue des coûts sur Fedweb

Le catalogue des coûts est consultable sur **Fedweb**, en pdf et en excel, sous la rubrique « A propos de l'organisation ».



The screenshot shows the Fedweb website interface. At the top left is the Fedweb logo, which includes the text 'Fedweb' and 'BO.SA'. Below the logo is a navigation menu with buttons for 'Services en ligne', 'Réglementation', 'Actualités', 'Publications', 'Statistiques', 'Formulaires', 'Newsletter', and 'Contact'. A breadcrumb trail reads: 'Accueil > A propos de l'organisation > Développement et support > Gestion du personnel > Gestion des coûts de personnel'. The main content area is titled 'Gestion des coûts de personnel' and features a sidebar with a list of categories: 'Recrutement et accueil', 'Parcours de carrière', 'Formation et Développement', 'Rémunération et avantages', 'Congé, absence et temps de travail', and 'Evaluation'. The main content area includes social media icons for email, Facebook, Twitter, LinkedIn, and YouTube. Below these are three boxes: 'Catalogue des coûts du personnel des SPF, SPP, OJ, CE et IF', 'Catalogue des coûts des promotions', and 'Catalogue des ordonnancement des coûts de personnel'.

¹⁴ Coefficient promo : voir 10. Paramètres

10 Paramètres

10.1 Index

L'index pris en compte est celui d'application en 202012 : 1,7069.

10.2 Pourcentages de cotisations patronales

Les pourcentages suivants, par statut (Mandataires, statutaires, contractuels) sont d'application en 202012 pour les enveloppes tombant dans le scope de ce monitoring :

Status	Value
M	14,1200
C	23,6200
S	5,2600

10.3 Ordonnement expense 2019

Définition

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

Calcul ordonnancement 2019

L'ordonnement pour 2019 a été calculé sur base des charges en personnel réalisées Fedcom des entités du Groupe 1 de la Circulaire 676 bis (enveloppes SPF et SPP) et tient compte d'un changement d'index en avril :

SchedulingTyp	Year	Month	Value	CumulativeU	CumulativeDow
Expense_E	2019	1	7,47	7,47	100,00
Expense_E	2019	2	7,4	14,87	92,53
Expense_E	2019	3	7,47	22,34	85,13
Expense_E	2019	4	7,44	29,78	77,66
Expense_E	2019	5	13,34	43,12	70,22
Expense_E	2019	6	7,52	50,64	56,88
Expense_E	2019	7	7,39	58,03	49,36
Expense_E	2019	8	7,33	65,36	41,97
Expense_E	2019	9	8,14	73,50	34,64
Expense_E	2019	10	7,52	81,02	26,50
Expense_E	2019	11	7,54	88,56	18,98
Expense_E	2019	12	11,44	100,00	11,44

Utilisation

Le **cumulative up** de l'ordonnement est utilisé pour le calcul du KPI 1.

10.4 Ordonnancement salary cost 2019

- **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 ordonnancement 2019**

Ce monitoring a utilisé l'ordonnancement de 2019. Cet ordonnancement de 2019 a été calculé sur base des charges salariales réalisées de PersoPoint en 2019 des entités du Groupe 1 de la Circulaire 676 bis (enveloppes des SPF et SPP).

Cependant, une distinction a été faite pour appliquer des ordonnancement 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 2019 par PersoPoint pour les entités de la Circulaire 690 payées en 2020 via le moteur de paie SLR4. L'ordonnancement PersoPay correspond aux coûts salariaux délivrés en 2019 par PersoPoint pour les entités de la Circulaire 690 payées en 2020 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.

2019	Enveloppes SPF: Salary cost SLR4			Enveloppes SPF: Salary cost PERSOPAY		
	%	Cumul ▲	Cumul ▼	%	Cumul ▲	Cumul ▼
J	7,76%	7,76%	100,00%	8,21%	8,21%	100,00%
F	7,45%	15,21%	92,24%	8,38%	16,59%	91,79%
M	7,42%	22,63%	84,79%	8,29%	24,88%	83,41%
A	7,46%	30,09%	77,37%	8,26%	33,14%	75,12%
M	13,37%	43,46%	69,91%	8,21%	41,35%	66,86%
J	7,50%	50,96%	56,54%	8,17%	49,52%	58,65%
J	7,34%	58,30%	49,04%	8,16%	57,68%	50,48%
A	7,35%	65,65%	41,70%	8,11%	65,79%	42,32%
S	8,13%	73,78%	34,35%	9,17%	74,96%	34,21%
O	7,45%	81,23%	26,22%	8,26%	83,22%	25,04%
N	7,50%	88,73%	18,77%	8,43%	91,65%	16,78%
D	11,27%	100,00%	11,27%	8,35%	100,00%	8,35%

- **Utilisation**

Les ordonnancements 2019 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)

10.5 Coefficient MA (MA = Mois -> Année)

- 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 REM, PEM, LIM, BONI ... entrent également en ligne de compte, ce qui fait que le traitement mensuel doit être multiplié avec un facteur plus grand que 12.

- Calcul

Type	Rubrique
Normal	Barème
Arriéré	

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 n° 659) on obtient un **coefficient MA = 14,8196**.

MAAND	Index/mnd	Betaald normaal Barema/mnd	Normaal Barema aan index van 201704	Betaalde loonlast/mnd	Loonlast aan index van 201704	Betaalde VTE's/mnd
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
Σ		2.864.499.716	2.873.942.588	3.514.634.039	3.529.069.798	729.765

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

- Utilisation

Dans ce monitoring, le coefficient MA 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.

10.6 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 (12*1,1216) soit avec le facteur 13,4592).

11 Glossaire

11.1 Entité

Les entités sont définies par les crédits constituant leurs **enveloppes de personnel**. Les **entités**, ainsi que les **services** au sein desquels elles se groupent, sont définis annuellement dans l'annexe de la Circulaire « Monitoring de risque ». Sur base de la Loi budgétaire annuelle, chaque enveloppe des SPF et SPP est strictement définie par articles budgétaires dédiés aux crédits de personnel (**Articles Budgétaires 110003 et 110004**).

11.2 ETP payé

L'ETP (équivalent temps plein) payé par **mois** et par **entité** est une unité de calcul et une mesure de base normée par la Circulaire n° 670 qui définit la méthodologie pour produire de l'information décisionnelle en usage dans les processus de monitoring de risque et d'évaluation de la marge budgétaire pour des décisions opérationnelles (IF).

La définition de base est :

L'ETP est égal au **régime de travail payé** lorsque pour ce **contrat** un **traitement normal récurrent** a été liquidé pendant le mois concerné.

- Le **régime de travail payé** s'exprime en fractions de l'unité (1= temps plein, 0.5 = mi-temps ...)
- La notion de **contrat** définit chacun des liens juridiques reliant une personne à une entité de laquelle elle est à charge. Un contrat est un lien juridique entre un **service** et une personne par lequel la personne fournit des prestations contre une rémunération. Le contrat est caractérisé par la qualité de la personne (Statutaire, Contractuel ou Mandataire).
- Une **charge salariale normale** est un paiement de prestation qui s'observe dans le mois M pour un droit qui a été ouvert pour le mois M (le mois de droit correspond au mois de paiement).
- La **charge salariale normale récurrente** comprend les salaires et traitements et les allocations récurrentes.

Les ETP définis ci-dessus se comptabilisent sur base des charges salariales effectivement liquidées (« payées »), par mois de paiement, par **service** et **entité**, et sont au moins caractérisés par leur Qualité et leur Niveau, dépendant de la carrière et de l'échelle barémique observées pour ce mois.

Chaque ETP payé est comptabilisé par entité où la charge est constituée.

11.3 Charge salariale (salary cost)

Il s'agit du coût salarial. Pour les enveloppes repris dans le scope du monitoring de décembre, le salary cost est liquidé par **PersoPoint**.

11.4 Charge en personnel (expense)

Il s'agit du coût total en personnel. Il est constitué des composantes suivantes :

- la charge salariale
- les dépenses propres

Pour les enveloppes repris dans le scope du monitoring de décembre, l'expense est enregistré dans **Fedcom**.

11.5 Dépenses propres (DP) et dépenses globales

Les dépenses propres et les dépenses globales sont des coûts de personnel payés en propre par l'entité sur base de factures.

Pour les enveloppes reprises dans le scope du monitoring il s'agit donc des dépenses qui ne sont pas liquidées par PersoPoint.

Parmi ces dépenses liquidées en propre par le service, nous distinguons :

- Les dépenses propres dont les frais d'abonnement sont l'exemple le plus significatif. Les dépenses propres d'une entité sont d'autant plus élevées que le personnel est nombreux.
- Les dépenses globales sont par contre indépendantes de l'effectif de personnel rémunéré. Il s'agit le plus souvent de forfaits

11.6 Événements irréversibles

Les événements irréversibles sont normés dans la Circulaire n° 670. Ce sont des événements individuels qui n'ont pas encore été observés dans les charges salariales mais qui se trouvent déjà au stade où la procédure ne peut être interrompue sans porter préjudice à des droits individuels. Par leur nature, les mouvements irréversibles ont toujours une date de réalisation située dans le futur.

Seuls les événements suivants sont considérés comme des événements irréversibles :

- 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.
- Un OUT quand la cessation du lien juridique a formellement été communiquée par le membre du personnel à son service (pension demandée, préavis donné ...) ou par le service à son membre de personnel. Les personnes qui atteignent l'âge de la retraite dans l'horizon du monitoring tombent par définition sous irréversible OUT.
- Un UPGRADE (promotion, accession) est assimilé à un événement irréversible à partir du moment où le service a formellement communiqué l'emploi vacant aux candidats potentiels.

À l'exception de l'upgrade, aucun événement futur n'est considéré comme étant irréversible si la personne concernée n'est pas connue.

12 Exemple de calcul d'une projection individuelle

Pour 2017, les paiements suivants ont été observés pour un statutaire CA2. La date de fin de sa prime de compétences est 201807.

Rubrique	Normal ou arriéré	201701		201702		201703		201704		201705		201706		201707		201708		201709		201710		201711		201712	
		SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP	SalCost	ETP
CMP	N																	2.000							
LIM	N			16				33								17		82							20
PFA	N																								2.468
PVG	N									2.600															
REM	N	180		180		180		180		180		180		184		184		184		184		184		184	
BAR	A	129				19																			
	N	2.800	1	2.500	1	2.800	1	1.400	0,5	1.400	0,5	2.800	1	2.856	1	2.856	1	2.856	1	2.856	1	2.856	1	2.880	1

Calcul du Barème normal moyen pour chaque mois des 12 derniers mois à partir du mois source 201712. Le Barème normal moyen maximal = 2.880€.

	201701	201702	201703	201704	201705	201706	201707	201708	201709	201710	201711	201712
Gemiddeld TRT_N (=normaal Barema/VTE)	2.800	2.500	2.800	2.800	2.800	2.800	2.856	2.856	2.856	2.856	2.856	2.880

Prest	2017	= \sum ETP 2017 = 11/12
Prest	2018	= \sum ETP 2018 = ETP_201712*12=12/12
Prest	2019	= \sum ETP 2019 = ETP_201712*12=12/12
LIM		16 (=16*1,02) ; 34 (=33*1,02) (les valeurs avant 201707 remis à l'index de 201707) moyenne LIM_N 2017 = (16+34+17+82+20)/12 = 14
proj	2018	=14*12=168
proj	2019	=14*12=168
REM		REM_N observé en 201712 = 184
proj	2018	=184*12=2208
proj	2019	=184*12=2208
BAREME		max TRT_N moyen 2017 = 2880
proj	2018	=2880*12=34560
proj	2019	=2880*12=34560
PVG		
proj	2018	= (TRT_N moyen 201712 * 92%*prest 2017= 2880*92%*11/12= 2429 + COMP 201709*92%/12= 2000*92%/12= 153)=2582
proj	2019	= (TRT_N moyen 201712 * 92%*prest 2018= 2880*92%*12/12= 2650 + COMP 201709*92%/12= 2000*92%/12= 153)= 2803
PFA		
proj	2018	= partie variable: TRT_N 201712 moyen*12*2,5%*prest 2018= 2880*12*2,5%*9/9 = 864 = partie fixe 2017 : 730,81*prest 2018 = 730,81*12/12 = Supplément : TRT_N 201712 moyen*7%*prest 2018 = 2880*7%*9/9= 202 (< maximum fixé pour 2017) = PFA sur comp: COMP 201709*2,5%= 2000*2,5%= 50 = cotpat var: Sup*5,25%= 202*5,25%= 11 = cotpat fixe pour 2017 pour statutaires= 20,3478 (fixé dans circ PFA) = 864+730,81+202+50+11+20,3478 = 1877
proj	2019	= PFA 2018 puisque les prestations sont identiques
COMP		
proj	2018	prestations entre 201709 et 201806 = 10/12 de 201709 -> 201712 : 4 ETP observés/12 de 201801 -> 201806 : 6 ETP projetés/12 compétence niv C : 1700 index en 201712 = 1,6734 cotpat stat en 201712= 5,25% =1700*1,6734*(1+5,25%)*10/12=2496
BONI ANNUEL		
proj	2018	ETP en 201712 = 1 nombre de mois entre 201807 et 201812 = 6 nombre de mois entre 201901 et 201912 = 12 bonification normale niv C : 1700 (on suppose que son deltamax > bonification) =1700*1,6734*(1+5,25%)*1*6/12=1497
proj	2019	=1700*1,6734*(1+5,25%)*1*12/12=2994
SAUT D'ECH		
proj	2018	ETP en 201712 = 1 nombre de mois entre 201807 et 201812 = 6 nombre de mois entre 201901 et 201912 = 12 compétence niv C : 1700 =1700*1,6734*(1+5,25%)*1*6/12=1497
proj	2019	=1700*1,6734*(1+5,25%)*1*12/12=2994

	Indiv proj 2018	Indiv proj 2019
Barema	34.560	34.560
Boni-maandelijks	-	-
REM	2.208	2.208
PEM	-	-
LIM	168	168
PVG	2.582	2.803
PFA	1.877	1.877
COMP	2.496	-
Boni-jaarlijks	1.497	2.994
Verhoging weddenschaal	1.497	2.994
Totaal	46.885	47.604