

Scroll naar beneden

Voir plus bas

---

---

## OFFICIELE BERICHTEN — AVIS OFFICIELS

---

### FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2021/22849]

23 DECEMBER 2021. — Omzendbrief nr. 701. — Informatie over de federale monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten in 2022 en 2023 en de personeelsenveloppes 2022 en 2023

Aan de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten, de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie, de openbare instellingen van de sociale zekerheid, de bijzondere korpsen.

Mevrouw de Minister,

Mijnheer de Minister,

Mevrouw de Leidend ambtenaar,

Mijnheer de Leidend ambtenaar,

#### 1. Context

Deze omzendbrief geeft informatie over de monitoring van het risico op overschrijding van de kredieten in 2022 en 2023 en legt de budgettaire personeelsenveloppes 2022 en hun prefiguratie voor 2023 vast.

### SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2021/22849]

23 DECEMBRE 2021. — Circulaire n° 701. — Information relative au monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel en 2022 et 2023 et aux enveloppes de personnel 2022 et 2023

Aux services publics fédéraux, aux services publics fédéraux de programmation, aux organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonome, aux institutions publiques de sécurité sociale, aux corps spéciaux.

Madame la Ministre,

Monsieur le Ministre,

Madame la Fonctionnaire Dirigeante,

Monsieur le Fonctionnaire Dirigeant,

#### 1. Contexte

La présente circulaire donne des informations relatives au monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel en 2022 et 2023 et fixe les enveloppes budgétaires de personnel 2022 et leur préfiguration pour 2023.

De omzendbrief neemt de besluiten over uit de notificaties van 20/10/2021 "Meerjarenbegroting 2022-2024 - Kennisgevingen. 2021A22420.008" om de limieten vast te leggen van de personeelsenvelopen die bij de Risicomonitoring zullen worden gebruikt.

De limiet T (2022) die in de omzendbrief wordt genoemd, is derhalve het bedrag van de initiële begroting 2022. In tegenstelling tot de andere jaren, is de limiet voor T+1 (2023) niet lineair vastgelegd. De limiet T+1 omvat, met name, de besparingen voor 2023 (1,11%) die zijn herverdeeld, alsmede de besluiten van de notificaties van de Ministerraad van 20/10/2021.

De principes vastgelegd in de omzendbrief nr. 659 zijn behouden en in deze omzendbrief hernomen. Ze worden aangevuld met volgende specifieke maatregelen:

- de monitoring van het risico wordt in 2022 twee keer georganiseerd nl. een eerste keer op basis van de betaalgegevens van mei en een tweede keer op basis van die van december. De monitoring van december omvat ook een rapport over de realisaties van 2022;
- de entiteiten onderworpen aan de monitoring worden in groepen ingedeeld in functie van wie het monitoringrapport produceert;
- voor de personeelsenvelopen van de FODs en PODs worden de KPI's, zoals tot nu toe het geval was, geproduceerd op basis van het Sepp-platform door het DG Rekrutering & Ontwikkeling van de FOD BOSA. Het gaat om de enveloppes primaire uitgaven (kredieten op de BA 11xx03 en 11xx04) waarvoor het Sepp-platform over de volledige betaalgegevens beschikt via Perspoint en Fedcom;
- voor de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie worden de KPI's 1a en 1b berekend door het DG Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA;
- de openbare instellingen van sociale zekerheid, de Federale politie en Defensie staan zelf in voor de productie van het rapport van monitoring van het risico;
- de Taskforce ontvangt en coördineert de verschillende monitoringrapporten en verzekert hun toezending naar de betrokken actoren.

## 2. Taskforce Personeelsmonitoring

Bij de FOD BOSA is een Taskforce Personeelsmonitoring opgericht waarin vertegenwoordigers van de Minister van Ambtenarenzaken, de Staatssecretaris voor Begroting en de FOD BOSA zetelen.

Deze Taskforce is belast met de opvolging van de evolutie van de personeelsuitgaven en -kredieten en de opmaak en validatie van de methodologie dienaangaande.

Hij ontvangt en coördineert de verschillende rapporten van monitoring van het risico en maakt ze ter informatie over aan:

- de Ministerraad;
- het College van voorzitters van de federale en programmatorische overheidsdiensten ;
- het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid;
- het uitgebreid College van de instellingen van openbaar nut;
- de Korpschef van de Inspectie van Financiën;
- de Commissaris-generaal van de Federale Politie;
- de Chef van Defensie.

## 3. Basisprincipes van een analyse van het risico

- De monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten is een continu proces van interne controle bij elke federale entiteit.
- De Taskforce volgt de kwaliteit van de monitoring op en kan aan elke entiteit vragen hem de gegevens mee te delen waarop de analyse van het risico is berekend.
- Elke entiteit is verplicht, volgens een vastgelegd ritme, het risico te evalueren in overeenstemming met de methodologie gedefinieerd in omzendbrief 670 voor een betrouwbare projectie van de lasten. De evaluatie gebeurt op basis van de aangegeven referentiemaanden.
- De basis van de methodologie moet steunen op een analyse van de individuele betaalgegevens, eventueel geaggregeerd, en de detectie van de gekende of voorziene evenementen die de individuele situatie van een betaling wijzigen.
- Elke ordonnateur en elke operationele verantwoordelijke is er strikt toe gehouden voorafgaandelijk het risico op overschrijding te evalueren van elke beslissing die een structurele impact op de personeelskosten genereert en waarvoor hij gemachtigd is de Staat te verbinden.

La circulaire reprend les décisions exposées dans la notification du 20/10/2021 « Meerjarenbegroting 2022-2024 - Notificaties. 2021A22420.008 » pour fixer les limites des enveloppes de personnel qui seront exploitées dans le Monitoring de risque.

Dès lors, la limite T (2022) exposée dans la circulaire est le montant du Budget Initial 2022. Contrairement aux autres années, la limite T+1 (2023) n'est pas fixée linéairement. En effet, elle reprend, notamment, l'économie 2023 (1,11%) qui a été redistribuée ainsi que les décisions de la notification du Conseil des Ministres du 20/10/2021.

Les principes établis dans la circulaire n° 659 sont maintenus et repris dans la présente circulaire. Ils sont complétés par les mesures spécifiques suivantes:

- le monitoring du risque est organisé deux fois en 2022, à savoir une première fois sur la base des données de paie de mai et une deuxième fois sur la base de celles de décembre. Le monitoring de décembre comprend également un rapport sur les réalisations en 2022;
- les entités soumises au monitoring sont regroupées dans des groupes en fonction de l'instance qui produit le rapport de monitoring ;
- pour les enveloppes de personnel des SPF et SPP les KPI sont calculés, comme c'était le cas jusqu'à présent, à partir de la plate-forme Sepp par la DG Recrutement & Développement du SPF BOSA. Il s'agit des enveloppes dépenses primaires (crédits sur les BA 11xx03 et 11xx04) pour lesquelles la plate-forme Sepp dispose des données de paie complètes via Fedcom et Perso-point ;
- pour les organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonome les KPI 1a et 1b sont calculés par la DG Budget et Evaluation de la Politique du SPF BOSA;
- les institutions publiques de sécurité sociale, la Police fédérale et la Défense sont elles-mêmes responsables de la production du rapport de monitoring du risque;
- la Task Force reçoit et coordonne les différents rapports de monitoring et assure leur envoi aux instances concernées.

## 2. Task Force Monitoring de personnel

Une Task Force Monitoring de personnel est établie auprès du SPF BOSA, dans laquelle siègent des représentants de la Ministre de la Fonction publique, de la Secrétaire d'État au Budget et du SPF BOSA.

Cette Task Force est chargée de suivre l'évolution des dépenses et des crédits de personnel et d'établir et valider la méthodologie en la matière.

Elle reçoit et coordonne les différents rapports de monitoring du risque et les communique pour information aux instances suivantes:

- le Conseil des Ministres ;
- le Collège des présidents des services publics fédéraux et de programmation ;
- le Collège des institutions publiques de sécurité sociale;
- le Collège étendu des organismes d'intérêt public ;
- le Chef de Corps de l'Inspection des Finances ;
- le Commissaire général de la Police fédérale ;
- le Chef de la Défense.

## 3. Principes de base d'une analyse du risque

- Le monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel est un processus continu de contrôle interne dans chaque entité fédérale.
- La Task Force effectue le suivi de la qualité du monitoring et peut demander à chaque entité de lui communiquer les données sur la base desquelles le risque est calculé.
- Chaque entité est tenue d'évaluer le risque, selon un rythme fixé, conformément à la méthodologie définie dans la circulaire 670 pour une projection fiable des charges. L'évaluation est réalisée sur la base des mois de référence indiqués.
- La base de la méthodologie doit reposer sur une analyse des données de paie individuelles, éventuellement agrégées, et sur la détection des événements connus ou prévus qui modifient la situation individuelle d'un paiement.
- Chaque ordonnateur et chaque responsable opérationnel est strictement tenu d'évaluer préalablement le risque de dépassement de chaque décision générant un impact structurel sur les frais de personnel et pour laquelle il est habilité à engager l'État.

- De inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris, de regeringscommissaris van begroting (OISZ) of de afgevaardigde van de Minister van Begroting verifieert het door de dienst geëvalueerd risico alvorens een advies over de HR-maatregelen te geven.
- Elke HR-maatregel moet kaderen binnen de limieten van het personeelsplan, dat steeds door de bevoegde overheid moet goedgekeurd zijn. Het is op het ogenblik van elke uitvoering van het personeelsplan dat nagegaan wordt of er voldoende budgettaire middelen beschikbaar zijn. Een personeelsplan moet dus niet noodzakelijk jaarlijks opgemaakt worden, maar enkel wanneer maatregelen overwogen worden die niet opgenomen zijn in het laatst goedgekeurd personeelsplan.

#### 4. KPI's voor analyse van het risico

Het risico op overschrijding wordt geëvalueerd aan de hand van volgende basisindicatoren en KPI's:

##### Basisindicatoren:

- het aantal betaalde VTE's per maand
- de evolutie van het aantal betaalde VTE's opgedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden.

Ter herinnering, zoals gedefinieerd in de omzendbrief nr. 670, is het aantal betaalde VTE's gelijk aan het betaald werkregime van een contract waarvoor tijdens de referentiemaand een recurrente wedde werd vereffend. Hierbij moet er een onderscheid worden gemaakt volgens het statuut (statutair, contractueel en mandaathouder).

**KPI 1a:** geeft de verhouding weer tussen de gerealiseerde totale lasten van de laatste 12 maanden en het budget.

**KPI 1b:** geeft de verhouding weer tussen de berekende totale lasten van het lopende jaar en het budget.

**KPI 2:** geeft de verhouding weer tussen de totale projectie en het budget.

**KPI 3:** geeft de verhouding weer tussen de totale projectie, inclusief de impact van de onomkeerbare evenementen, en het budget.

Enkel de KPI's 2 en 3 geven een evaluatie van de toekomstige lasten. De analyse van het risico steunt dan ook essentieel op deze KPI's.

De hierna vermelde KPI's 4 en 5 geven een evaluatie van de marge voor de ordonnateur en de operationele verantwoordelijke.

**KPI 4:** geeft een evaluatie van de beslissingsmarge voor de operationele beslissingen.

**KPI 5:** geeft een evaluatie van de haalbaarheid van de voorziene beslissingen binnen de beschikbare beslissingsmarge.

De methodologie voor de berekening ervan is beschreven in de omzendbrief nr. 670 die ook de basisconcepten definieert.

#### 5. Ritme en timing van de monitoring van het risico in 2022

##### 5.1. Ritme van de monitoring

In 2022 wordt het risico op overschrijding van de personeelskredieten twee keer geëvalueerd nl.

- een eerste keer op basis van de betaalgegevens van mei 2022 waarbij het risico wordt geëvalueerd voor T en T+1,
- een tweede keer op basis van de betaalgegevens van december 2022 waarbij het risico wordt geëvalueerd voor T+1 en T+2 op basis van het initieel budget 2023. Het jaar wordt afgesloten met een rapport over de realisaties van 2022.

##### 5.2. Timing van de rapportering

De Taskforce Personeelsmonitoring consolideert de rapporten van monitoring van het risico op volgende data:

- voor het rapport op basis van de gegevens van mei 2022: op 7 juli 2022,
- voor het rapport op basis van de gegevens van december 2022, inclusief het rapport over de realisaties: op 17 maart 2023, met uitzondering van de entiteiten van de groep 2 waarvan het rapport op 31 maart 2023 wordt verwacht.

Opdat de Task Force dit tijdschema zou kunnen respecteren, stuurt elke groep gedefinieerd in het toepassingsgebied, zijn rapport van monitoring van het risico aan de Task Force, ten laatste op :

- 5 juli 2022 voor de monitoring van mei 2022,
- 13 maart 2023 voor de monitoring van december 2022, inclusief het rapport over de realisaties, met uitzondering van de entiteiten van de groep 2 waarvan het rapport op 28 maart 2023 wordt verwacht.

#### 6. Toepassingsgebied en implementatie in 2022

##### 6.1. Toepassingsgebied

De federale entiteiten die onder toepassing vallen van de federale monitoring van het risico, evenals hun budgettaire personeelsenvolpe, zijn opgenomen in de tabel in bijlage.

L'inspecteur des Finances, le commissaire du gouvernement, le commissaire du gouvernement du budget (IPSS) ou le délégué du Ministre du Budget vérifie le risque évalué par le service avant de remettre un avis sur les mesures RH.

Toute mesure RH doit s'inscrire dans les limites du plan de personnel, qui doit toujours être approuvé par l'autorité compétente. C'est au moment de chaque mise en œuvre du plan de personnel qu'a lieu l'examen de la disponibilité de moyens budgétaires suffisants. Il n'est donc pas nécessaire d'élaborer un plan de personnel chaque année mais seulement lorsqu'on envisage des mesures non prévues dans le dernier plan approuvé.

#### 4. KPI pour l'analyse du risque

Le risque de dépassement est évalué à l'aide des indicateurs de base et KPI suivants :

##### Indicateurs de base :

- le nombre d'ETP payés par mois
- l'évolution du nombre d'ETP payés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois.

Pour rappel, comme défini dans la circulaire n° 670, le nombre d'ETP payés est égal au régime de travail payé d'un contrat pour lequel du traitement récurrent a été liquidé pendant le mois de référence. A cet égard, il y a lieu de faire la distinction selon les statuts (statutaire, contractuel et mandataire).

**KPI 1a :** exprime le rapport entre les charges totales réalisées des 12 derniers mois et le budget.

**KPI 1b :** exprime le rapport entre les charges totales calculées de l'année en cours et le budget.

**KPI 2 :** exprime le rapport entre la projection totale et le budget.

**KPI 3 :** exprime le rapport entre la projection totale, y compris l'impact des événements irréversibles, et le budget.

Seuls les KPI 2 et 3 donnent une évaluation des charges futures. L'analyse du risque repose donc essentiellement sur ces KPI.

Les KPI 4 et 5 mentionnés ci-après donnent une évaluation de la marge pour l'ordonnateur et le responsable opérationnel.

**KPI 4 :** donne une évaluation de la marge décisionnelle pour les décisions opérationnelles.

**KPI 5 :** donne une évaluation de la faisabilité des décisions prises dans la marge décisionnelle disponible.

La méthode de calcul est précisée dans la circulaire n° 670 qui définit également les concepts de base.

#### 5. Rythme et timing du monitoring du risque en 2022

##### 5.1. Rythme du monitoring

En 2022, le risque de dépassement des crédits de personnel est évalué deux fois, à savoir :

- une première fois sur la base des données de paie de mai 2022 évaluant le risque pour T et T + 1,
- une seconde fois sur la base des données de paie de décembre 2022 où le risque est évalué pour T+1 et T+2 sur la base du budget initial 2023. L'année est clôturée avec un rapport sur les réalisations en 2022.

##### 5.2. Timing du rapportage

La Task Force Monitoring de personnel consolide les rapports de monitoring du risque aux dates suivantes:

- pour le rapport sur la base des données de mai 2022: le 7 juillet 2022,
- pour le rapport sur la base des données de décembre 2022, y compris le rapport sur les réalisations : le 17 mars 2023, à l'exception des entités du groupe 2 dont le rapport est attendu le 31 mars 2023.

En vue de permettre à la Task Force de respecter ce calendrier, chaque groupe défini dans le champ d'application envoie son rapport de monitoring du risque à la Task Force, au plus tard le :

- 5 juillet 2022 pour le monitoring de mai 2022,
- 13 mars 2023 pour le monitoring de décembre 2022, y compris le rapport de réalisations, à l'exception des entités du groupe 2 dont le rapport est attendu le 28 mars 2023.

#### 6. Champ d'application et implémentation en 2022

##### 6.1. Champ d'application

Les entités fédérales qui tombent sous le champ d'application du monitoring fédéral du risque sont reprises dans le tableau en annexe avec leur enveloppe budgétaire de personnel.

Het belang van een personeelsenveloppe is tweeledig :

- het is een budgettaire perimeter waarbinnen de kredieten en de corresponderende lasten van een functionele en homogene entiteit gekend zijn en kunnen opgevolgd worden. De enveloppes in de tabel in bijlage zijn in deze zin te interpreteren;
- het is ook een beheersinstrument dat het management toelaat zijn HR-beleid te voeren door de beschikbare marge binnen de budgettaire perimeter te benutten volgens de principes van autonomie, transparantie en verantwoordelijkheid.

De entiteiten zijn ingedeeld in groepen :

- de enveloppes primaire uitgaven van de FODs en PODs
- de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie
- de openbare instellingen van sociale zekerheid
- de Federale politie
- de Defensie.

De tabel geeft per entiteit:

- de code van de entiteit,
- de benaming van de entiteit,
- de vastleggingslimiet 2021 gepubliceerd in de omzendbrief nr. 690bis (kolom 1),
- de vastleggingslimiet 2022 op basis van de initiële kredieten 2022 (kolom 2),
- de vastleggingslimiet 2023 (kolom 3). De vastleggingslimiet voor 2023 (kolom 3) omvat, met name, de besparingen voor 2023 (1,11%) die zijn herverdeeld, alsmede de besluiten van de notificaties van de Ministerraad van 20/10/2021. Deze limiet kan worden gebruikt om de budgettaire haalbaarheid van personeelsacties te beoordelen.

## 6.2. Implementatie

### 6.2.1. Groep 1: de enveloppes primaire uitgaven van de FODs en PODs

Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, worden de basisindicatoren en de KPI's 1a, 1b, 2 en 3 berekend via het Sepp-platform op basis van de gegevens meegedeeld door de FODs/PODs die verantwoordelijk zijn voor de personeelsenveloppes opgenomen in groep 1 en door de providers vermeld in punt 6.3.

De personeelsenveloppes leveren volgende gegevens:

- de geactualiseerde definitieve OUT,
- de geactualiseerde onomkeerbare evenementen IN, OUT, UPGRADE.

De FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelings-samenwerking levert bovendien voor de entiteit 14.02\_Uitgezonden personeel, volgende gegevens in het formaat vastgelegd door het Sepp-team :

- de maandelijkse realisaties van de personeelslasten die niet betaald zijn door Persopoint en identificeert hierin het deel dat betrekking heeft op het personeel van de diplomatieke posten;
- de lijst van het personeel Expert crisisbeheer per RRN en per maand;
- de toekomstige bewegingen van diplomatieke posten.

Bij elke monitoring informeert het Sepp-team de diensten voorafgaandelijk over de planning van de inzameling en verwerking van de gegevens en over het proces van consolidatie van de monitoringresultaten.

Het produceert op basis van het Sepp-platform opeenvolgend volgende rapporten in functie van de voortgang van het consolidatieproces :

- een monitoringrapport voor elke enveloppe dat ter validatie aan de dienst wordt voorgelegd;
- per dienst, een syntheserapport van de gevalideerde resultaten dat aan de voorzitter van de FOD/POD en aan de bij de dienst geaccrediteerde inspecteur van Financiën wordt verstuurd;
- een globaal syntheserapport van de resultaten van de monitoring van het risico, inclusief de evolutie van de VTE's ingedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden, dat overgemaakt wordt aan de Taskforce volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2.

### 6.2.2. Groep 2: de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie

Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, berekent het DG Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA de KPI's 1a en 1b op basis van de gegevens meegedeeld door de betrokken diensten.

L'intérêt d'une enveloppe de personnel est double :

- il s'agit d'un périmètre budgétaire à l'intérieur duquel les crédits et les charges correspondantes d'une entité fonctionnelle et homogène sont connus et peuvent être suivis. Les enveloppes dans le tableau en annexe doivent être comprises dans ce sens;
- il s'agit également d'un instrument de gestion qui permet au management de mener sa politique RH en utilisant la marge disponible dans le périmètre budgétaire selon les principes d'autonomie, de transparence et de responsabilité.

Les entités sont réparties en groupes :

- les enveloppes dépenses primaires des SPF et SPP
- les organismes administratifs publics et les services administratifs à comptabilité autonome
- les institutions publiques de sécurité sociale
- la Police fédérale
- la Défense.

Le tableau donne par entité :

- le code de l'entité,
- la dénomination de l'entité,
- la limite d'engagement 2021 publiée dans la circulaire n° 690bis (colonne 1),
- la limite d'engagement 2022 sur base des crédits initiaux 2022 (colonne 2),
- la limite d'engagement 2023 (colonne 3) reprend, notamment, l'économie 2023 (1,11%) qui a été redistribuée ainsi que les décisions de la notification du Conseil des Ministres du 20/10/2021. Cette limite permet d'évaluer la faisabilité budgétaire des actions des ressources humaines.

## 6.2. Implémentation

### 6.2.1. Groupe 1 : les enveloppes dépenses primaires des SPF et SPP

Au rythme indiqué au point 5.1, les indicateurs de base et les KPI 1a, 1b, 2 et 3 sont calculés via la plate-forme Sepp sur la base des données communiquées par les SPF/SPP en charge des enveloppes de personnel reprises dans le groupe 1 et par les providers repris au point 6.3.

Les enveloppes de personnel fournissent les données suivantes :

- les OUT définitifs actualisés,
- les événements irréversibles actualisés IN, OUT, UPGRADE.

Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement fournit en plus pour l'entité 14.02\_Personnel expatrié, les données suivantes dans un format défini par l'équipe Sepp :

- les réalisations mensuelles des charges de personnel non payées par Persopoint en identifiant la part revenant au personnel des postes diplomatiques;
- la liste du personnel Experts gestion de crise par RRN et par mois;
- les futurs mouvements de postes diplomatiques.

A chaque monitoring, l'équipe Sepp informe préalablement les services du planning de la collecte et du traitement des données et du processus de consolidation des résultats du monitoring.

Elle produit sur base de la plate-forme Sepp consécutivement les rapports suivants en fonction de l'état d'avancement du processus de consolidation :

- un rapport de monitoring pour chaque enveloppe, envoyé pour validation au service;
- par service, un rapport de synthèse des résultats validés, envoyé au président du SPF/SPP et à l'inspecteur des Finances accrédité auprès du service;
- un rapport de synthèse global sur les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, transmis à la Task Force selon le calendrier fixé au point 5.2.

### 6.2.2. Groupe 2: les organismes administratifs publics et les services administratifs à comptabilité autonome

Au rythme indiqué au point 5.1, la DG Budget et Evaluation de la Politique du SPF BOSA calcule les KPI 1a et 1b sur base des données fournies par les services concernés.

De entiteiten bezorgen daartoe maandelijks, ten laatste de 15e dag van de maand (M), aan het DG Begroting en Beleidsevaluatie, via de applicatie e-BMC :

- de gegevens over de uitvoering van het budget en met name van het personeelsbudget, van het lopende jaar tot de maand M-1 (code 11 van de economische classificatie),
- hun budget en met name hun personeelsbudget opdat het zou overeenstemmen met het gestemd initieel budget, met de genomen beslissingen van de Ministerraad na de begrotingscontrole of in het kader van specifieke aanpassingen.

Het DG Begroting en Beleidsevaluatie deelt de resultaten van de KPI 1a en 1b mee aan elke dienst en aan de inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris of de afgevaardigde van de Minister van Begroting geaccrediteerd bij de betrokken dienst.

Het maakt een globaal syntheserapport van de resultaten van de monitoring van het risico aan de Taskforce volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2.

### 6.2.3. Groep 3: de Openbare instellingen van sociale zekerheid

De Openbare instellingen van sociale zekerheid hebben in 2016 een eigen methodologie ontwikkeld, geïnspireerd op de principes van de Sepp-methodologie.

Voorafgaand aan de monitoring definiëren ze, in overleg met de betrokken regeringscommissarissen van begroting, een modelrapport van monitoring van het risico met de basisindicatoren en de KPI's 1 tot 3 en een modelrapport voor de realisaties. Deze rapporten gelden als standaardrapport voor alle enveloppes opgenomen in de groep 3.

Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, evalueert elke instelling, op basis van de methodologie van de OISZ, het risico op overschrijding van de personeelskredieten voor haar enveloppe en legt haar rapport ter validatie voor aan de regeringscommissaris van begroting geaccrediteerd bij de instelling.

Het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid maakt een globaal syntheserapport dat de resultaten van de monitoring van het risico van alle instellingen integreert, inclusief de evolutie van de betaalde VTE's per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden, aan de Taskforce volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2.

### 6.2.4. Groep 4: de Federale politie

De Federale politie heeft in 2016 een eigen methodologie ontwikkeld, geïnspireerd op de principes van de Sepp-methodologie.

Voorafgaand aan de monitoring definieert ze, in overleg met de inspecteur van Financiën geaccrediteerd bij het korps, een modelrapport van monitoring van het risico met de basisindicatoren en de KPI's 1 tot 3 en een modelrapport voor de realisaties. Deze rapporten gelden als standaardrapport voor alle enveloppes van de Federale politie opgenomen in de groep 4.

Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, evalueert de Federale politie, op basis van haar methodologie, het risico op overschrijding van de personeelskredieten voor elk van haar enveloppes en legt de rapporten ter validatie voor aan de inspecteur van Financiën.

Volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2, bezorgt ze de Taskforce een globaal syntheserapport dat de resultaten van de monitoring van het risico, inclusief de evolutie van de betaalde VTE's opgedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden, van al haar enveloppes integreert.

### 6.2.5. Groep 5: Defensie

Defensie heeft in 2016 een eigen methodologie ontwikkeld, geïnspireerd op de principes van de Sepp-methodologie.

Voorafgaand aan de monitoring definieert ze, in overleg met de inspecteur van Financiën geaccrediteerd bij het korps, een modelrapport van monitoring van het risico met de basisindicatoren en de KPI's 1 tot 3 en een modelrapport voor de realisaties. Deze rapporten gelden als standaardrapport voor alle enveloppes van Defensie opgenomen in groep 5.

Volgens het ritme aangegeven in punt 5.1, evalueert Defensie, op basis van haar methodologie, het risico op overschrijding van de personeelskredieten voor elk van haar enveloppes en legt de rapporten ter validatie voor aan de inspecteur van Financiën.

Volgens het tijdschema vastgelegd in punt 5.2, bezorgt ze de Taskforce een globaal syntheserapport dat de resultaten van de monitoring van het risico (inclusief de evolutie van de betaalde VTE's opgedeeld per statuut (statutair en contractueel) over de laatste 12 maanden van al haar enveloppes integreert.

Les entités transmettent à cet effet, mensuellement, au plus tard le 15<sup>ème</sup> jour du mois (M), à la DG Budget et Evaluation de la Politique, via l'application e-BMC :

- les données d'exécution du budget, et notamment du budget de personnel, de l'année courante jusqu'au mois M-1 (code 11 de la classification économique),
- leur budget et notamment leur budget de personnel pour qu'il corresponde au budget initial voté, aux décisions prises par le Conseil des Ministres après le contrôle budgétaire ou dans le cadre d'ajustements spécifiques.

La DG Budget et Evaluation de la Politique communique les résultats des KPI 1a et 1b à chaque service et à l'inspecteur des Finances, au commissaire du gouvernement ou au délégué du Ministre du Budget accrédité auprès du service concerné.

Elle transmet un rapport de synthèse global sur les résultats du monitoring du risque à la Task Force selon le calendrier fixé au point 5.2.

### 6.2.3. Groupe 3 : les Institutions publiques de sécurité sociale

Les Institutions publiques de sécurité sociale ont développé en 2016 une méthodologie propre, inspirée des principes de la méthodologie Sepp.

Préalablement au monitoring elles définissent, en concertation avec les commissaires du gouvernement du budget concernés, un modèle de rapport de monitoring de risque reprenant les indicateurs de base et les KPI 1 à 3 et un modèle de rapport pour les réalisations. Ces rapports valent comme rapport standard pour toutes les enveloppes reprises dans le groupe 3.

Au rythme indiqué au point 5.1, chaque institution évalue sur base de la méthodologie des IPSS, le risque de dépassement des crédits de personnel pour son enveloppe et soumet son rapport pour validation au commissaire du gouvernement du budget accrédité auprès de l'institution.

Le Collège des institutions publiques de sécurité sociale transmet à la Task Force, selon le calendrier fixé au point 5.2, un rapport de synthèse global qui intègre les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, de toutes les institutions.

### 6.2.4. Groupe 4 : la Police fédérale

La Police fédérale a développé en 2016 une méthodologie propre, inspirée des principes de la méthodologie Sepp.

Préalablement au monitoring elle établit, en concertation avec l'inspecteur des Finances accrédité auprès du corps, un modèle de rapport de monitoring de risque reprenant les indicateurs de base et les KPI 1 à 3 et un modèle de rapport pour les réalisations. Ces rapports valent comme rapport standard pour toutes les enveloppes de la Police fédérale reprises dans le groupe 4.

Au rythme indiqué au point 5.1, la Police fédérale évalue sur base de sa méthodologie, le risque de dépassement des crédits de personnel pour chacune de ses enveloppes et soumet les rapports pour validation à l'inspecteur des Finances.

Selon le calendrier fixé au point 5.2, elle transmet à la Task Force un rapport de synthèse global qui intègre les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, de toutes ses enveloppes.

### 6.2.5. Groupe 5 : la Défense

La Défense a développé en 2016 une méthodologie propre, inspirée des principes de la méthodologie Sepp.

Préalablement au monitoring elle établit, en concertation avec l'inspecteur des Finances accrédité auprès du corps, un modèle de rapport de monitoring de risque reprenant les indicateurs de base et les KPI 1 à 3 et un modèle de rapport pour les réalisations. Ces rapports valent comme rapport standard pour toutes les enveloppes de la Défense reprises au groupe 5.

Au rythme indiqué au point 5.1, la Défense évalue sur base de sa méthodologie, le risque de dépassement des crédits de personnel pour chacune de ses enveloppes et soumet les rapports pour validation à l'inspecteur des Finances.

Selon le calendrier fixé au point 5.2, elle transmet à la Task Force, un rapport de synthèse global qui intègre les résultats du monitoring du risque, y compris l'évolution des ETP payés ventilés par statut (statutaire et contractuel) sur les 12 derniers mois, de toutes ses enveloppes.

### 6.2.6. De beslissingsmarge binnen een personeelsenveloppe gebruikt als beheersmechanisme

De diensten die behoren tot de groep 1 gebruiken hun personeels-enveloppe als beheersinstrument. Ze kunnen op die manier beschikken over een beslissingsmarge voor:

- structurele beslissingen d.w.z. beslissingen waarvan de impact de 12 maanden overschrijdt. Zij moeten haalbaar zijn binnen de structurele marge T+1;
- en/of niet-structurele beslissingen d.w.z. beslissingen waarvan de impact kleiner is of gelijk aan 12 maanden. Zij moeten door de cash flow T en eventueel T+1 kunnen gedragen worden. Met cash flow bedoelen we het niet-structurele gedeelte van de marge voor het lopende boekjaar en het volgende boekjaar.

Om de beslissingsmarge te evalueren, volgt de dienst de volgende stappen:

- hij berekent de KPI 4 zodat hij de beschikbare marges kan evalueren. Daartoe neemt hij het KPI 3-resultaat van de laatste monitoring van het risico als uitgangspunt, dat hij desgevallend corrigeert en aanpast in functie van de eigen beheersparameters,

voorbeelden :

- o toegekende bijkomende kredieten of provisies,
- o nieuwe uitgaven of risicofactoren die in rekening moeten worden gebracht,
- o gerealiseerde of onomkeerbare personeelsbewegingen (IN en OUT) die niet in de laatste monitoring van het risico voorzien waren,
- o een raming van de toekomstige vertrekken voor zover de dienst kan aantonen dat deze ramingen realistisch zijn en dat in een regelmatige opvolging wordt voorzien;
- hij voegt de impact van de reeds door de inspecteur van Financiën goedgekeurde beslissingen toe. Is de KPI 4-marge positief dan is er ruimte voor nieuwe initiatieven;
- hij identificeert de nieuwe structurele beslissingen die hij wenst te voorzien en verifieert of ze verenigbaar zijn met de strategische visie die in het goedgekeurde personeelsplan is weergegeven. Voor de raming van de impact van deze beslissingen stelt het Sepp-team een catalogus ter beschikking die de geïndexeerde standaardkosten voor de federale loopbaan en enkele specifieke loopbanen bevat;
- hij berekent een KPI 5 zodat hij de haalbaarheid van de voorziene nieuwe beslissingen kan evalueren. Daartoe verrekent hij de impact van deze beslissingen in de KPI 4 marge;
- hij legt het finale KPI 5 rapport voor advies voor aan de inspecteur van Financiën;
- in het belang van een transparante opvolging deelt hij alle door de inspecteur van Financiën goedgekeurde beslissingen aangaande structurele wervingen, bevorderingen en overgangen mee via het standaardformulier dat het Sepp-team ter beschikking stelt, aan de Taskforce op volgend e-mailadres [tf\\_pers\\_monitoring@bosa.fgov.be](mailto:tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be). Het Sepp-team zal een unieke ID geven aan elke beslissing zodat haar uitvoering gemakkelijk kan opgevolgd worden;
- hij voert de goedgekeurde beslissingen uit ;
- de dienst bepaalt welke niet-structurele beslissingen (bv. vervangingen van tijdelijk afwezigen, korte termijn contracten) hij wenst te voorzien en legt deze, met hun impact, voor advies voor aan de inspecteur van Financiën;
- een beslissing, structureel of niet-structureel, kan niet formeel worden opgestart noch de status van onomkeerbaarheid verwerpen als ze niet voorafgaandelijk aan het advies van de inspecteur van Financiën is voorgelegd;
- bij gebrek aan een gunstig advies van de Inspecteur van Financiën, kan een beroep worden ingesteld bij de Staatssecretaris voor Begroting en de Minister van Ambtenarenzaken. Zij spreken zich hierover gezamenlijk uit binnen een termijn van 20 kalenderdagen na ontvangst van het beroep.

### 6.2.6. La marge de décision dans une enveloppe de personnel utilisé comme mécanisme de gestion

Les services appartenant au groupe 1 utilisent leur enveloppe de personnel comme instrument de gestion. Ils peuvent ainsi disposer d'une marge décisionnelle pour :

- des décisions structurelles, c'est-à-dire des décisions dont l'impact dépasse les 12 mois. Elles doivent être réalisables dans la marge structurelle T+1 ;
- et/ou des décisions non structurelles, c'est-à-dire des décisions dont l'impact est inférieur ou égal à 12 mois. Elles doivent pouvoir être supportées par le cashflow T et éventuellement T+1. Par cashflow, on entend la partie non structurelle de la marge pour l'exercice en cours et l'exercice suivant.

Pour évaluer la marge décisionnelle potentielle, le service suit les étapes suivantes :

- il calcule un KPI 4 en vue de pouvoir évaluer les marges disponibles. A cet effet il prend le résultat KPI 3 du dernier monitoring du risque, qu'il corrige et adapte, le cas échéant, en fonction des paramètres de gestion propres,

exemples :

- o des crédits supplémentaires ou provisions qui ont été accordés,
- o des dépenses nouvelles ou facteurs de risques à prendre en compte,
- o des mouvements de personnel (IN et OUT) réalisés ou irréversibles qui n'étaient pas prévus dans le dernier monitoring de risque,
- o une estimation des départs futurs, pour autant que le service puisse prouver que ces estimations sont réalistes et qu'un suivi régulier soit mis en place ;
- il ajoute l'impact des décisions déjà approuvées par l'inspecteur des Finances. Si la marge KPI 4 est positive de nouvelles initiatives peuvent être prises ;
- il identifie les nouvelles décisions structurelles qu'il souhaite prévoir et vérifie si elles sont compatibles avec la vision stratégique exprimée dans le plan de personnel approuvée. Pour estimer l'impact de ces décisions l'équipe Sepp met à disposition un catalogue de coûts qui prend en compte les coûts standards indexés pour la carrière fédérale et quelques carrières spécifiques ;
- il calcule un KPI 5 en vue d'évaluer la faisabilité des nouvelles décisions prévues. A cet effet il intègre l'impact de ces décisions dans la marge KPI 4 ;
- il soumet le rapport final KPI 5 à l'avis de l'inspecteur des Finances;
- pour permettre un suivi transparent, il communique via un formulaire standard que l'équipe Sepp met à disposition, toutes les décisions de recrutements structurels, de promotions et d'accessions approuvées par l'inspecteur des Finances à la Task Force via l'adresse [tf\\_pers\\_monitoring@bosa.fgov.be](mailto:tf_pers_monitoring@bosa.fgov.be). L'équipe SEPP attribuera un ID unique à chaque décision de manière à faciliter le suivi de leur exécution ;
- il exécute les décisions approuvées ;
- le service détermine quelles décisions non structurelles (par ex. les remplacements des absents temporaires, les contrats à court terme) il souhaite prévoir et les soumet, avec leur impact, à l'avis de l'inspecteur des Finances ;
- une décision, structurelle ou non structurelle, ne peut être mise en œuvre ni atteindre le statut d'irréversibilité, sans qu'elle ait été soumise au préalable à l'avis de l'inspecteur des Finances;
- à défaut d'un avis favorable de l'inspecteur des Finances, un recours peut être introduit auprès de la Secrétaire d'État au Budget et de la Ministre de la Fonction publique. Ceux-ci se prononcent conjointement sur le recours dans un délai de 20 jours calendrier à compter de la réception du recours.

**6.3. Verplichtingen van de providers van gegevens**

De hierna vermelde providers van gegevens leveren de gevraagde gegevens binnen de gestelde termijn aan het Sepp-team :

Het DG Begroting en Beleidsevaluatie levert en valideert de budgettaire middelen van elke entiteit bij het begin van het boekjaar en na elke begrotingsaanpassing.

Het DG Federale Accountant en Procurement levert tweemaal per maand, ten laatste de dag volgend op de 5e werkdag en de dag volgend op de 15e werkdag van de maand, voor de BA 11.XX.XX (behalve 11.XX.05), BA 12.XX.48, BA 12.XX.99 :

- Het verbruik in vereffening per maand, BA, SEC en GL en DocType;
- Het verbruik in vastlegging per maand, BA, SEC en GL en DocType.
- Het vereffeningskrediet per BA, jaar;
- Het vastleggingskrediet per BA, jaar.

Het DG Sociaal Secretariaat PersoPoint levert ten laatste de laatste dag van elke maand de analytische betaalgegevens zodat het loonmodel Sepp kan worden gevoed vanuit de SLR4 of de nieuwe loonmotor PersoPay.

**7. Maatregel van bevrozing**

De Minister van Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Begroting kunnen, na advies van de betrokken Inspecteur van Financiën, regeringscommissaris, regeringscommissaris van begroting of afgevaardigde van de Minister van Begroting, een bevrozing van de HR-beslissingen aan de Ministerraad voorstellen, voor elke entiteit die de toegekende budgettaire perimeter zou overschreden hebben en/of in het geval van een onvoldoend beheer van het risico door de dienst.

De Minister van Ambtenarenzaken,

P. DE SUTTER

De Staatssecretaris voor Begroting,

E. DE BLEEKER

**6.3. Obligations des providers de données**

Les providers mentionnés ci-après fournissent à l'équipe Sepp les données demandées en respectant le timing précisé.

La DG Budget et Evaluation de la politique fournit et valide les moyens budgétaires de chaque entité au début de l'exercice et après chaque ajustement budgétaire.

La DG Comptable fédéral et Procurement fournit deux fois par mois, au plus tard le jour suivant le 5e jour ouvrable et le jour suivant le 15e jour ouvrable du mois, pour les AB 11.XX.XX (hors 11.XX.05), AB 12.XX.48, AB 12.XX.99 :

- La consommation en liquidation par mois, AB, SEC, GL et DocType ;
- La consommation en engagement par mois, AB, SEC, GL et DocType ;
- Le crédit de liquidation par AB, année ;
- Le crédit d'engagement par AB, année.

La DG Secrétariat social PersoPoint fournit au plus tard le dernier jour de chaque mois les données analytiques de paie permettant de nourrir le modèle salarial Sepp à partir du SLR4 ou du nouveau moteur PersoPay.

**7. Mesure de gel**

La Ministre de la Fonction publique et la Secrétaire d'État au Budget pourront, après avis de l'inspecteur des Finances, du commissaire du gouvernement, du commissaire du gouvernement du budget ou du délégué du Ministre du Budget concerné, proposer au Conseil des Ministres un gel de toute décision RH, à toutes les entités qui auraient dépassé le périmètre budgétaire alloué et/ou dans le cas d'une gestion insuffisante du risque par le service.

La Ministre de la Fonction publique,

P. DE SUTTER

La Secrétaire d'État au Budget,

E. DE BLEEKER

Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied		CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]			
Update : 15/12/2021							
<b>1. De enveloppes primaires uitgaven van de FODs en PODs / Enveloppes dépenses primaires des SPF et SPP</b>							
02a	02.01	Env KAN-CHA	Personneelsenvolpe Kanselarij	Enveloppe de personnel Chancellerie	10.243	9.932	9.812
02a	02.05	Fido-Ifdd	Federaal instituut voor duurzame ontwikkeling	Institut fédéral pour le développement durable	1.097	1.063	1.051
02a	02.08	Cyber	Centrum voor Cybersecurity Belgium	Centre de cybersécurité belge	1.555	2.506	2.490
02a	02.09	Giad-Scai	Gemeenschappelijke interne auditdienst	Service commun d'audit interne	4.487	4.438	4.388
02a	02.10	Zetelbel	Zetelbeleid	Politique de siège	1.598	1.589	1.848
06a	06.01	Env BOSA	Personneelsenvolpe BOSA	Enveloppe de personnel BOSA	61.586	66.932	74.062
06b	06.10	IF	Inspectie van financiën	Inspection des finances	7.436	7.379	7.305
12a1	12.01	Env_CD&Comm	Personneelsenvolpe centrale diensten & Commissies	Enveloppe de personnel services centraux & Commissions	64.413	70.778	69.824
12a2	12.09	Env_vs-se	Personneelsenvolpe Veiligheid van de Staat	Enveloppe de personnel Sûreté de l'Etat	47.561	54.054	53.414
12b	12.12	Env_ro-oj	Personneelsenvolpe Rechterlijke Orde	Enveloppe de personnel Ordre judiciaire	700.762	758.823	752.327
12a1	12.14	GamingCom	Fonds van de kansspelcommissie	Fonds de la commission des jeux de hasard	3.222	3.280	3.280
12a3	12.24	Env_epi	Personneelsenvolpe Penitentiaire inrichtingen	Enveloppe de personnel Etablissements pénitentiaires	450.027	466.345	461.202
13a1	13.01	Env IBZ	Personneelsenvolpe Centrale diensten	Enveloppe de personnel Services centraux	129.169	131.962	132.349
13b	13.05	Env rvs-ce	Raad van State	Conseil d'Etat	35.630	36.053	37.097
13a1	13.06	Fd rzo-ram	Fonds voor de risico's van zware ongevallen	Fonds pour les risques d'accidents majeurs	2.514	2.511	2.516
13a1	13.07	Fd rno-ran	Fonds voor de risico's van nucleaire ongevallen	Fonds pour les risques d'accidents nucléaires	2.888	1.901	1.601
13a2	13.08	Fd mb-pm	Fonds in het kader van het migratiebeleid	Fonds dans le cadre de la politique de migration	675	675	675
13a1	13.09	Fd bew-gard	Fonds van de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten	Fonds des entreprises de gardiennage, des entreprises de sécurité et des services internes de gardiennage	5.404	5.404	5.404
13a2	13.21	Env_a&m	Personneelsenvolpe Asiel en migratie	Enveloppe de personnel Asile et migration	151.031	164.699	162.950
13a2	13.23	Fd mig	Federaal Europees fonds voor asiel en migratie en interne veiligheid programmatie 2014-2020	Fonds européen pour l'asile et la migration et sécurité intérieure programmation 2014-2020	5.384	5.384	0
14a	14.01	Env BUZA	Personneelsenvolpe Buitenlandse zaken	Enveloppe de personnel Affaires Etrangères	52.121	55.009	54.983
14b	14.02	Env DIPLO	Personneel diplomatieke en consulaire posten en posten voor samenwerking (uitgezonden personeel)	Personnel postes diplomatiques, consulaires et de coopération (personnel expatrié)	104.753	101.429	101.529



Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied		CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]			
18a	18.01	Env Fin	Personneleveloppe Financiën	Enveloppe de personnel Finances	1.263.500	1.275.846	1.262.379
18a	18.04	Douane	Personnel douane en accijnzen van wie de betrekking werd afgeschaft ten gevolge van de Europese interne markt	Personnel de l'administration des douanes et accises dont l'emploi a été supprimé par suite de l'instauration du marché intérieur européen	1.147	824	800
23a	23.01	Env WASO	Personneleveloppe Werkgelegenheid	Enveloppe de personnel Emploi	64.981	67.366	66.594
23a	23.03	Fd ong-acc	Fonds voor de preventie van zware ongevallen	Fonds pour la prevention des accidents majeurs	1.790	1.790	1.790
24a	24.01	Env SZ-SS	Personneleveloppe Sociale zekerheid	Enveloppe de personnel Sécurité Sociale	35.161	36.871	36.437
25a	25.01	Env VG-SP	Personneleveloppe Volksgezondheid	Enveloppe de personnel Santé publique	56.589	57.466	56.356
25a	25.03	Fd Emiss	Fonds voor de financiering van het federale beleid ter reductie van de emissies van broeikasgassen	Fonds destinés au financement de la politique fédérale de réduction d'émissions de gaz à effet de serre	2.161	2.311	2.311
25a	25.19	Fd Leef-Env	Fonds Leefmilieu	Fonds Environnement	50	50	50
25a	25.21	Fd die-ani	Dierengezondheidsfonds	Fonds de la santé animale	272	302	302
25a	25.22	Fd gs-mp	Grondstoffenfonds	Fonds des matières premières	11.249	11.724	11.724
25a	25.23	Fd PI	Plantenfonds	Fonds des plantes	58	67	67
25f	25.26	OCAM_Clim	OCAM Klimaat personeel	OCAD Klimaat personeel		500	750
32a	32.01	Env Economie	Personneleveloppe Economie	Enveloppe de personnel Economie	107.285	106.754	106.270
32a	32.03	Fd aap-app	Fonds voor de analyse van aardolieproducten	Fonds d'analyse des produits pétroliers	635	635	635
32a	32.05	Fd accredit	Fonds tot dekking van accreditatie- en certificatiekosten	Fonds pour la couverture des frais d'accréditation et de certification	640	880	880
32a	32.06	Fd zand-sable	Fonds voor zandwinningen - continentaal plateau van België	Fonds pour les exploitations de sable - plateau continental de la Belgique	157	233	233
32a	32.08	Fd metrologie	Fonds Metrologie	Fonds Métrologie	575	565	575
32a	32.09	Fd nis-ins	Fonds nationaal instituut voor de statistiek	Fonds institut national de statistique	840	1.000	840
32a	32.10	Fd schuld-dette	Fonds ter bestrijding van de overmatige schuldenlast	Fonds de lutte contre le surendettement	314	314	314
32a	32.18	Fd metrologie	Fonds metrologie	Fonds métrologie	68	68	68
33a	33.01	Env MOB	Personneleveloppe Mobiliteit	Enveloppe de personnel Mobilité	57.310	58.197	57.949
33a	33.05	VerkeersVeil-SecRout	Personnel actieplannen inzake de verkeersveiligheid	Personnel plans d'actions en matière de la sécurité routière	303	303	300
33a	33.08	PermCel-CellPerm	Personnel permanente cel beheer afzonderlijke personeelsformatie van de FOD Mobiliteit	Personnel cellule permanente chargée de la gestion du cadre organique distinct du SPF Mobilité	399	197	194

Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied				CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]
33a	33.09	VeilSpor-SecuFer	Fonds betreffende de werking van de veiligheidsinstantie van de spoorwegen	1.839	2.108	2.208
33a	33.10	OndSpo-EnqFer	Fonds betreffende de werking van het onderzoeksgaan voor spoorwegongevallen	557	550	550
33a	33.12	Fd regul	Fonds betreffende de werking van de dienst regulering van het spoorwegvervoer en van de exploitatie van de luchthaven Brussel-nationaal	1.010	950	950
33a	33.13	Beliris	Fonds ter financiering van de internationale rol en de hoofdstedelijke functie van Brussel	8.153	8.196	8.196
33a	33.15	Fd oso-ean	Fonds betreffende de werking van de federale instantie voor onderzoek van scheepvaartongevallen	189	185	185
44a	44.01	Env MI-IS	Personeelsenvelpe Maatschappelijke integratie	7.967	8.110	7.795
44a	44.02	Env-med	Ervaringsdeskundigen	1.074	1.103	1.090
44a	44.09	Fd fead	Fonds voor Europese hulp aan de meest behoeftigen	648	660	0
44a	44.10	Env-exp	Ervaringsdeskundigen in de gezondheidszorg	816	808	0
46a	46.01	Env BELSPO	Personeelsenvelpe Wetenschapsbeleid	13.554	14.778	14.666
<b>Totaal van de enveloppes primaire uitgaven van de FODs en PODs / Total enveloppes dépenses primaires des SPF et SPP</b>				<b>3.484.847</b>	<b>3.613.857</b>	<b>3.583.565</b>
<b>2. De administratieve openbare instelling en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie / Les organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonome</b>						
02b	02.02	Onb-Nob	Orchestre national de Belgique	9.684	9.530	9.705
02c	02.03	Trm-Kms	Théâtre royal de la monnaie	30.700	33.939	31.492
02d	02.07	Bozar	Palais des beaux-arts	15.370	ND	ND
12d	12.17	Incc-Nicc_dot	Instituut national de criminalistique et de criminologie_Dotatie	7.518	8.820	8.818
12c	12.21	Ifj-Igo	Instituut de formation judiciaire	2.490	ND	ND
13e	13.25	Astrid	Sa Astrid	12.592	ND	ND
13f	13.18	SCTA-CDDV	Service central de traduction en langue allemand	59	60	60
14d	14.08	Ace-Abh	Agence du commerce extérieur	3.072	ND	ND
14e	14.09	ANS-NVO	Autorité Nationale de Sécurité	898	909	909

Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied		CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]				
14f	14.10	EN_65035	Enabel	Agence belge de développement	Belgisch ontwikkelings-agentschap	19.496	ND	ND
16b	16.05	EN_62011	Ign-Ngi	Instituut géographique national	Nationaal geografisch instituut	13.370	13.932	13.995
16d	16.11	EN_62008	WHI	War Heritage Institute	War Heritage Institute	8.229	8.936	9.015
18d	18.11	EN_61038	Fedorest	Fedorest	Fedorest	23.249	23.037	22.865
19a	19.01	EN_62001	Rdb-Rdg	Régie des bâtiments	Régie der gebouwen	69.641	68.996	68.205
23b	23.04	EN_62014	Iefh-Igvm	Instituut pour l'égalité des femmes et des hommes	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	4.172	5.208	5.334
23g	23.06	EN_62026	Cnt-Nar	Conseil national du travail	Nationale arbeidsraad	3.275	ND	ND
23h	23.12	EN_62049	Myria	Centre fédéral migration	Federaal migratiecentrum	2.138	ND	ND
23i	23.13	EN_62048	Unia	Centre interfédéral pour l'égalité des chances	Interfederaal gelijkheidscentrum	7.835	ND	ND
24k	24.03	EN_62013	Kce	Centre fédéral d'expertise des soins de santé	Federaal kenniscentrum voor de gezondheidszorg	8.921	9.111	8.938
25b	25.06	EN_62004	Afsca-Favv	Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire	Federaal agentschap voor de veiligheid van de voedselketen	109.358	112.305	112.579
25c	25.07	EN_62007	Afmps-Fagg	Agence fédérale des médicaments et des produits de santé	Federaal agentschap voor geneesmiddelen en gezondheidsproducten	46.991	54.688	56.074
25d	25.20	EN_62036	Fd amu-dgh	Fonds d'aide médicale urgente	Fonds voor dringende geneeskundige hulpverlening	284	ND	ND
25e	25.25	EN_65070	Sciensano	Sciensano	Sciensano	58.419	ND	ND
32b	32.11	EN_62003	Bplan-PlanB	Bureau fédéral du plan	Federaal planbureau	9.539	9.950	9.853
32c	32.19	EN_61046	Abc-Bma	Autorité belge de la concurrence	Belgische mededingingsautoriteit	6.244	ND	ND
32f	32.14	EN_62027	Cce-Crb	Conseil central de l'économie	Centrale raad voor het bedrijfsleven	4.406	ND	ND
32g	32.15	EN_62028	Csipme-Hrzkmo	Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises	Hoge raad voor de zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen	1.296	ND	ND
32h	32.20	EN_62018	Cen-Sck	Centre d'études de l'énergie nucléaire	Studiecentrum voor kernenergie	100.609	ND	ND
32i	32.21	EN_61047	ComExp	Commissariat général belge pour les expositions internationales	Belgisch Commissariaat-generaal voor internationale tentoonstellingen	875	700	0
44b	44.05	EN_62005	Fedasil	Agence fédérale d'accueil des demandeurs d'asile	Federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers	102.594	102.849	88.748
46c	46.06	EN_61006	Brb-Kbb	Bibliothèque royale Albert I	Koninklijke bibliotheek Albert I	11.498	10.873	10.870
46c	46.07	EN_61007	Agr-Ara	Archives générales du Royaume et archives de État dans les provinces	Algemeen rijksarchief en rijksarchief in de provincien	11.800	11.423	11.423
46c	46.08	EN_61008	Orb-Ksb	Observatoire royal de Belgique	Koninklijke sterrenwacht van België	6.368	5.716	5.716
46c	46.09	EN_61009	Irm-Kmi	Institut royal météorologique de Belgique	Koninklijk meteorologisch Instituut van België	7.944	7.392	7.390

Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied		CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]				
46c	46.10	EN_61010	Iasb-Bira	Instituut d'aëronomie spatiale de Belgique	Belgisch Instituut voor ruimte-aëronomie	4.828	4.056	4.055
46c	46.11	EN_61011	Irsnb-Kbin	Instituut royal des sciences naturelles de Belgique	Koninklijk Belgisch Instituut voor natuurwetenschappen	17.073	14.035	14.033
46c	46.12	EN_61012	Mirac-Kmma	Musée royal d'Afrique centrale	Koninklijk museum voor Midden-Afrika	9.285	8.589	8.589
46c	46.13	EN_61013	Mrah-Kmkg	Musées royaux d'art et d'histoire	Koninklijke musea voor kunst en geschiedenis	11.675	9.530	9.701
46c	46.14	EN_61014	Mrbab-Kmskb	Musées royaux des beaux-arts de Belgique	Koninklijke musea voor schone kunsten van België	10.670	7.163	7.162
46c	46.15	EN_61015	Irpa-Kik	Instituut royal du patrimoine artistique	Koninklijk Instituut voor het kunstraprimonium	6.277	4.793	4.792
46c	46.16	EN_61016	Sist-Dwrti	Service d'information scientifique et technique	Dienst voor wetenschappelijke en technische informatie	103	16	0
46c	46.17	EN_61018	Belnet	Réseau télématique belge de la recherche	Belgisch telematicaonderzoekswerk	2.626	3.145	3.145
46c	46.21	EN_61045	SecPol-PoolSecr	Secrétariat polaire	Poolsecretariaat	136	139	139
46b	46.24	EN_62020	Cinematék	Cinémathèque royale de Belgique	Koninklijk filmarchief van België	2.692	2.991	3.034
51a	51.01	EN_62050	Debtagency	Agence fédérale de la dette	Federaal Agentschap van de Schuld	4.566	4.533	4.540
<b>Totaal van de administratieve openbare instellingen en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie / Total organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonomes</b>					<b>790.862</b>	<b>557.364</b>	<b>541.179</b>	
<b>3. De openbare instellingen van sociale zekerheid / Instituts publics de sécurité sociale</b>								
21b	21.02		SFP_FPD	Service fédéral des Pensions	Federale Pensioendienst	157.658	162.938	161.163
23c	23.08		Onem-Rva	Office national de l'emploi	Rijksdienst voor arbeidsvoorziening	203.431	206.795	204.019
23d	23.09		Capac-Hvw	Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage	Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen	32.522	32.989	32.608
23j	23.14		Fedris	Agence fédérale des risques professionnels	Federaal agentschap voor beroepsrisico's	33.627	34.666	34.240
23f	23.11		Onva-Rjv	Office national des vacances annuelles	Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie	17.951	18.220	18.011
24d	24.11		Caami-Hziv	Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité	Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering	22.211	23.543	23.282
24e	24.12		Bcss-Ksz	Banque-carrefour de la sécurité sociale	Kruispuntbank van de sociale zekerheid	3.195	3.242	3.205
24f	24.13		Onss-Rsz	Office national de sécurité sociale	Rijksdienst voor sociale zekerheid	142.406	146.505	144.884
24g	24.15		Inami-Riziv	Institut national d'assurance maladie-invalidité	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering	102.420	107.895	108.616
24h	24.17		eHealth	Plate-forme eHealth	eHealth-platform	353	358	354

Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied				CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]
32d	32.17	Inasti-Rsvz	Instituut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants	57.546	58.811	58.134
Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen						
<b>Totaal van de openbare instellingen van sociale zekerheid / Total Institutions publiques de sécurité sociale</b>				<b>773.320</b>	<b>795.962</b>	<b>788.516</b>
<b>4. De Federale politie / Police fédérale</b>						
17a	17.10	Fedpol + Inco (sans- zonder GPI39)	POLFED crédits de personnel général et inconvenients (zonder GPI 39)	979.839	984.752	972.240
17b	17.12	Cred var_ Var kred	Crédits variables_ Fonds organiques	2.750	2.600	2.600
17c	17.13	Fd prest (avec - met Inco GPI39)	Détachés aux zones de police locales (INCO GPI 39 inclus)	3.904	10.226	10.226
<b>Totaal van de Federale politie / Total Police fédérale</b>				<b>986.493</b>	<b>997.578</b>	<b>985.066</b>
<b>5. Défense / Défense</b>						
16a	16.01	BurPer-PersCiv	Personnel civil	86.020	122.287	143.306
16b	16.02	Mil	Militaires	1.382.907	1.425.416	1.394.557
16c	16.09	Def-Det	Def-Détachement famille royale	2.118	2.166	2.136
16d	16.10	1248-1299	Def-Détachement primes (1248-1299)	26.460	26.942	26.598
<b>Totaal van Defensie / Total Défense</b>				<b>1.497.505</b>	<b>1.576.811</b>	<b>1.566.597</b>
<b>Légende</b>						
De tabel geeft per entiteit:						
-de code van de dienst						
-de code van de entiteit						
-de e-BMC code voor de ION						
-de benaming van de entiteit						
-de limiet 2021 gepubliceerd in de omzendbrief nr. 690Bis (kolom 1)						
-de vastlegingslimiet 2022 (kolom 2)						
-de vastlegingslimiet 2023 (kolom 3)						
<b>Remarque</b>						
- ND = Non Disponible						
- Le coefficient de liquidation moyen des crédits 2022-2023 = (1,741*1+1,7758*11)/12 = 1,7729 (1,83 % d'indexation)						
- Afin de ne prendre en compte que la partie des dépenses de personnel à charge des dotations reçues du pouvoir fédéral, le monitoring des dépenses de personnel des Etablissements Scientifiques Fédéraux sera désormais (à partir du budget 2022) effectué sur base de l'enveloppe de personnel (codes économiques '11') reprise sous le code de financement '01' dans e-BMC. Ceci explique une partie de la diminution des montants repris en 2022 et 2023 par rapport à 2021.						

	CB 2021 (Lim. 2021 Circ. 690Bis) [1]	Lim. 2022 [2]	Lim. 2023 [3]
<p><b>Circulaire nr 701 Annexe - Champ d'application / Omzendbrief nr 701 Bijlage - Toepassingsgebied</b></p> <p><b>Opmerking</b>            -ND = Niet beschikbaar            -De gemiddeld vereffeningscoëfficiënt van de kredieten 2022-2023 = <math>(1,741 * 1 + 1,7758 * 11) / 12 = 1,7729</math> (1,83 % d'indexation)            -Om enkel rekening te houden met het deel van de personeelsuitgaven dat ten laste komt van de dotaties ontvangen van de Federale Wetenschappelijke Instellingen voortaan (vanaf de begroting 2022) gebeuren op basis van de personeelsenveloppe (economische code "11") die in e-BMC onder de financieringscode "01" is opgenomen. Dit verklaart ten dele de daling van de bedragen die in 2022 en 2023 zijn opgenomen in vergelijking met 2021.</p>			
<p><b>Contact</b>            -Groep / Groupe 1, 3, 4, 5 : budget_begroting@bosa.fgov.be            -Groep / Groupe 2 : rapportbudget@bosa.fgov.be</p>			