

[C – 2002/02208]

[C – 2002/02208]

**13 JULI 2002. — Omzendbrief nr. 526 inzake de definitie van de personeelsenvolpess voor de Federale overheidssdiensten**

Aan de Federale overheidssdiensten,  
Mevrouw de Minister,  
Mijnheer de Minister,  
Mevrouw de Voorzitter,  
Mijnheer de Voorzitter,

Deze omzendbrief kadert in de Copernicushervorming. Een van de Copernicusprogramma's beoogt de modernisering van de budgettaire controlecyclus. In het kader van dit nieuwe concept is er ook een nieuwe benadering voor het beheer van de personeelskredieten. Tot nog toe werd het krediet berekend op basis van een personeelsformatie en wervingsmachtigingen waarbij een inschatting gemaakt werd van het benodigde krediet. Deze werkwijze wordt verlaten. In het kader van de responsabilisering van de Federale Overheidssdiensten zullen de diensten beschikken over een personeelsenvolpess voor het geheel van het statutair en contractueel personeel. Binnen dit krediet zullen ze hun personeelsbeleid kunnen voeren via soepel aan te passen personeelsplannen. Dit betekent dat de maatregelen getroffen tijdens het begrotingsconclaaf van oktober 2001 opgeheven worden en er vanaf 1 juli 2002 opnieuw gewonnen kan worden, inclusief jobstudenten, binnen de departementale personeelskredieten.

Deze omzendbrief geeft instructies m.b.t. volgende elementen :

1. Definitie van de personeelsenvolpess 2002.
2. Het opvolgingsmechanisme.
3. De correctie op de berekening van de personeelsenvolpess ten gevolge van uitstroom en automatische bevorderingen.

**I. PERSONEELSENVELOPPE 2002**

Het departementale personeelskrediet 2002 is gelijk aan het tijdens de begrotingscontrole 2002 ingeschreven personeelskrediet verhoogd met het trekkingsrecht op de Copernicusprovisie van 34,7 miljoen euro (1,4 miljard BEF) voor de geldelijke gevolgen van het akkoord over de modernisering van de loopbanen in de niveaus D, C en B dat werd afgesloten in Comité B en de provisie voor de management- en staffuncties naarmate deze in dienst treden.

Dit bedrag, de totale enveloppe 2002, vormt het kader waarbinnen het personeelsbeleid wordt gevoerd.

Middelen die vrijkomen ingevolge personeelsbewegingen (bv. ontslag, natuurlijke uitstroom,) kunnen worden aangewend voor vervangingswervingen mits de effecten blijven binnen de totale enveloppe 2002 en een referentie-enveloppe die de grootte van de personeelskredieten 2003 inschat.

We laten aan de verschillende departementen de verantwoordelijkheid om binnen de bovenvermelde personeelsenvolpess eigen prioriteiten te leggen in hun personeelsbeleid inzake werving en upgrading van de personeelsleden.

De referentie-enveloppe 2003 wordt normaliter als volgt samengesteld :

Enveloppe<sub>2003</sub> = E<sub>2002</sub> + E<sub>2002</sub>\*i + E<sub>2002</sub>\*c + het trekkingsrecht op de Copernicusprovisie 2003 + post waarop de bezoldiging van doorbetaalde, "gedetacheerde" personeelsleden wordt teruggestort.

E<sub>2002</sub> = totale enveloppe 2002

i = inflatieprovisie

c = correctiefactor

De inflatieprovisie werd door Begroting voor 2003 bepaald op 1,33 %. Het trekkingsrecht op de Copernicusprovisie omvat de financiering van de nieuwe effecten van het sectoraal akkoord in 2003 en de financiering van de management- en staffuncties. Voor de berekening van de correctiefactor zie paragraaf III.

Voor de berekening van de referentie-enveloppe 2003 dient momenteel het trekkingsrecht op de Copernicusprovisie voor 2003 en de correctiefactor nog te worden berekend.

In afwachting van de berekening van deze concrete gegevens door de departementen, samen met Begroting en de Ministerraad, wordt als voorzichtig uitgangspunt op heden te hanteren de referentie-enveloppe 2003 als volgt samengesteld :

Enveloppe<sub>2003</sub> = E<sub>2002</sub> + E<sub>2002</sub>\*i + trekkingsrecht op de Copernicusprovisie 2002

**13 JUILLET 2002. — Circulaire n° 526 relative à la définition des enveloppes de personnel pour les Services publics fédéraux**

Aux Services publics fédéraux,  
Madame le Ministre,  
Monsieur le Ministre,  
Madame la Présidente,  
Monsieur le Président,

La présente circulaire s'inscrit dans le cadre de la réforme Copernic. L'un des programmes de Copernic vise la modernisation du cycle de contrôle budgétaire. Dans le cadre de ce nouveau concept, a aussi été prévue une nouvelle approche pour la gestion des crédits de personnel. Jusqu'à présent, le crédit était calculé sur la base d'un cadre organique et d'autorisations de recrutement, ce qui permettait d'évaluer le crédit nécessaire. Cette méthode sera abandonnée. Dans le cadre de la responsabilisation des Services publics fédéraux, les services disposeront d'une enveloppe de personnel pour l'ensemble du personnel statutaire et contractuel. Dans ce crédit, ils pourront mener leur politique de personnel via des plans de personnel à adapter souplement. Cela signifie que les mesures prises pendant le conclave budgétaire d'octobre 2001 sont suspendues et, qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002, il sera possible de recruter à nouveau, y compris des étudiants jobistes, dans les crédits de personnel départementaux

La présente circulaire donne des instructions relatives aux éléments suivants :

1. Définition de l'enveloppe de personnel 2002.
2. Le mécanisme de suivi.
3. La correction sur le calcul de l'enveloppe de personnel à la suite de départs et de promotions automatiques.

**I. ENVELOPPE DE PERSONNEL 2002**

Le crédit de personnel départemental 2002 est égal au crédit de personnel inscrit pendant le contrôle budgétaire 2002 augmenté du droit de tirage sur la provision Copernic de 34,7 millions d'euros (1,4 milliard BEF) pour les conséquences pécuniaires de l'accord sur la modernisation des carrières des niveaux D, C et B conclu au Comité B et la provision pour les fonctions de management et d'encadrement au fur et à mesure de leur entrée en service.

Ce montant, l'enveloppe totale 2002, forme le cadre dans lequel la politique de personnel est menée.

Les moyens dégagés à la suite de mouvements de personnel (p. ex. démissions, départs naturels,) peuvent être utilisés pour des recrutements de remplacement si les effets restent dans l'enveloppe totale 2002 et dans une enveloppe de référence qui estime la grandeur des crédits de personnel 2003.

Nous laissons aux différents départements la responsabilité de fixer, au sein des enveloppes de personnel précitées, leurs propres priorités dans leur politique de personnel en ce qui concerne le recrutement et le perfectionnement des membres du personnel.

Normalement, l'enveloppe de référence 2003 est composée comme suit :

Enveloppe<sub>2003</sub> = E<sub>2002</sub> + E<sub>2002</sub>\*i + E<sub>2002</sub>\*c + le droit de tirage sur la provision Copernic 2003 + poste sur lequel la rémunération payée aux membres du personnel, "détaché" est reversée.

E<sub>2002</sub> = enveloppe totale 2002

i = provision d'inflation

c = facteur de correction

La provision d'inflation a été fixée par le Budget à 1,33 %. Le droit de tirage sur la provision Copernic comprend le financement des nouveaux effets de l'accord sectoriel en 2003 et le financement des fonctions de management et d'encadrement. Pour le calcul du facteur de correction, voir paragraphe III.

Pour le calcul de l'enveloppe de référence 2003, le droit de tirage doit pour le moment encore être calculé sur la provision Copernic pour 2003 et le facteur de correction.

En attendant le calcul de ces données concrètes par les départements, ainsi que le Budget et le Conseil des Ministres, l'enveloppe de référence 2003, à utiliser actuellement comme point de départ prudent, est composée ainsi :

Enveloppe<sub>2003</sub> = E<sub>2002</sub> + E<sub>2002</sub>\*i + droit de tirage sur la provision Copernic 2003

Tabel 1 stelt de totale personeelsenveloppe 2002 vast voor de volgende entiteiten (in duizend euro) :

Le tableau 1 fixe l'enveloppe de personnel totale 2002 pour les entités suivantes (en milliers d'euros) :

| FOD<br>—<br>SPF   | Peroneelsenveloppe<br>—<br>Enveloppe de personnel<br>(11.03 en/et 11.04) | Trekkingsrecht op de<br>Copernicus-provisie (excl.<br>Management- en staf-<br>functies)<br>—<br>Droit de tirage sur la provi-<br>sion Copernic (sauf fonc-<br>tions de management et<br>d'encadrement) | Totale personeelenve-<br>loppe 2002 (excl.<br>Management- en staf-<br>functies)<br>—<br>Enveloppe de personnel<br>totale 2002 (sauf fonctions<br>de management et<br>d'encadrement) | Referentie-enveloppe<br>2003<br>—<br>Enveloppe de référence<br>2003 |
|---|--|--|---|---|
| FOD Kanselarij en Algemene<br>Diensten<br>—<br>SPF Chancellerie et Services<br>généraux   | 4.927  | 47   | 4.974   | 5.088   |
| FOD P&O<br>incl. SELOR<br>—<br>SPF P&O<br>y compris SELOR   | 18.306   | 251  | 18.557  | 19.058  |
| FOD<br>—<br>SPF FEDICT  | 1.937  | 0  | 1.937   | 1.963   |
| POD Wetenschapsbeleid<br>(DWTC)<br>—<br>SPP Politique scientifique<br>(SSTC)  | 58.409   | 1.144  | 59.553  | 61.504  |
| FOD Justitie<br>—<br>SPF Justice  | 825.831  | 5.318  | 831.149   | 847.592   |
| FOD Binnenlandse Zaken<br>—<br>SPF Intérieur  | 150.578  | 5.439  | 156.017   | 163.603   |
| FOD Buitenlandse Zaken,<br>incl. Internationale Samen-<br>werking<br>—<br>SPF Affaires extérieures<br>y compris Coopération inter-<br>nationale | 134.661  | 531  | 135.192   | 137.528   |
| FOD Financiën<br>incl. B&B<br>—<br>SPF Finances<br>y compris B&Cg   | 1.110.000  | 13.166   | 1.123.166   | 1.151.445   |
| FOD Werkgelegenheid,<br>Arbeid en Sociaal Overleg<br>—<br>SPF Emploi, Travail et Con-<br>certation sociale                                      | 47.034   | 574  | 47.608  | 48.823  |
| FOD Volksgezondheid en<br>FOD Sociale Zekerheid<br>—<br>SPF Santé publique et SPF<br>Sécurité sociale   | 112.651  | 783  | 113.434   | 115.736   |
| Middenstand & Landbouw<br>—<br>Classes moyennes & Agricul-<br>ture  | 86.814   | 248  | 87.062  | 88.471  |
| FOD Economie<br>—<br>SPF Economie   | 87.677   | 2.041  | 89.718  | 92.979  |
| FOD Mobiliteit<br>—<br>SPF Mobilité   | 53.800   | 847  | 54.647  | 56.232  |

Het voeren van het personeelsbeleid dient voorlopig te gebeuren binnen de beperkingen van de personeelsformatie en daarna binnen de afspraken ingevolge de personeelsplannen. Streefdatum voor de implementatie van de personeelsplannen is 1 december 2002, zijnde de start van het volgende begrotingsjaar. Departementen die reeds voor die datum over een goedgekeurd personeelsplan beschikken, kunnen vanzelfsprekend eerder van dit instrument gebruik maken.

La politique de personnel doit provisoirement être menée dans les limites du cadre organique et ensuite selon les accords à la suite des plans de personnel. La date limite de mise en œuvre des plans de personnel est le 1<sup>er</sup> décembre 2002, à savoir le début du prochain exercice budgétaire. Les départements qui disposent déjà d'un plan de personnel approuvé avant cette date, peuvent bien entendu utiliser cet instrument plus tôt.

Voor de reeds opgerichte federale overheidsdiensten worden de personeelsbewegingen uitgevoerd op basis van de bestaande betrekkingen. We verwijzen daarbij naar het koninklijk besluit van 19 juli 2001 (*Belgisch Staatsblad* van 28 juli 2001) houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, dat onder meer bepaalt dat :

**Art. 4.** De personeelsleden die naar de voorlopige cel zijn overgedragen overeenkomstig artikel 2, worden opgenomen in een nominatieve personeelsinventaris en worden allen geïntegreerd in hun nieuwe overheidsdienst.

**Art. 5.** De overdracht en integratie van de ambtenaren zijn geen nieuwe benoemingen.

**Art. 6. § 1.** De overgedragen en geïntegreerde personeelsleden behouden hun hoedanigheid, hun graad, hun weddenschaal, hun administratieve en geldelijke anciënniteit. Zij behouden ook de toelagen, de vergoedingen of de premies en de andere voordelen waarop zij in hun dienst van oorsprong aanspraak konden maken. De personeelsleden worden naar de voorlopige cel overgedragen en vervolgens geïntegreerd in hun nieuwe overheidsdienst rekening houdend met hun huidige affectatie. Na de integratie, kan deze affectatie worden herzien, na proces-hertekening, op basis van het goedgekeurd personeelsplan of de personeelsformatie.

## II. OPVOLGINGSMECHANISME

Volgend opvolgingsmechanisme wordt voorzien :

### II.1. BOORDTABELLEN EVOLUTIE PERSONEELSKREDIETEN

Het geheel van de voorgestelde rapportage-instrumenten dient op termijn voldoende transparantie te verzekeren van de besteding en de evolutie van de kredieten uit de personeelsenveloppe.

#### II.1.1. *opvolging van het ordonnanceringsritme* :

Van het ordonnanceringsritme van de personeelskredieten wordt maandelijks verslag uitgebracht aan de Inspecteur van Financiën. Hierbij wordt vermeld welk deel gaat naar weddes, toelages, vergoedingen, en andere.

#### II.1.2. *in- en uitstroom*

- Jaarlijks wordt er, bij de begrotingscontrole een overzichtstabel gegeven van het personeel met de toestand op 1 december van het voorgaande jaar. Bij de contractuelen wordt aangeduid over welk type contractueel het gaat (vervangingscontractueel, uitzonderlijke en tijdelijke behoefte, bijkomende en specifieke opdracht, contractueel met hoge deskundigheid).

- Er wordt een maandelijks bijgewerkte boordtabel gemaakt met een nominatieve opsomming van de personeelsleden die zijn aangeworven met vermelding van de datum van indiensttreding, de budgettaire kost voor het lopende begrotingsjaar (T), de geëxtrapolerde budgettaire kost voor het begrotingsjaar T+1, het nieuw effect op de totale personeelsenveloppe, de aangepaste wervingsintentie voor de volgende vier maand,... Indien het gaat over een contractuele werving wordt aangeduid over welk type contractueel het gaat.

- Deze boordtabel omvat eveneens een nominatieve opsomming van de personeelsleden die zijn afgevoerd met vermelding van de datum van uitdiensttreding, de budgettaire kost voor het lopende begrotingsjaar (T) die vrijkomt, de geëxtrapolerde vrijkomende budgettaire kost voor het begrotingsjaar T+1, het nieuw effect op de totale personeelsenveloppe,...

De boordtabellen worden opgevolgd door en besproken met de geaccrediteerde Inspecteur van Financiën (knipperlichtfunctie van IF). De rapportering aan IF gebeurt maandelijks.

### II.2. SANCTIEMECHANISME

- overschrijding van de personeelskredieten worden gesanctioneerd door een structurele vermindering van de enveloppe vanaf het volgende jaar voor het bedrag gelijk aan dat van de overschrijding

Pour les services publics fédéraux déjà créés, les mouvements de personnel seront exécutés sur la base des emplois existants. Nous nous référons en outre à l'arrêté royal du 19 juillet 2001 (*Moniteur belge* du 28 juillet 2001) portant diverses dispositions concernant la mise en place des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation, qui précise notamment que :

**Art. 4.** Les membres du personnel transférés à la cellule provisoire conformément à l'article 2, sont repris dans un inventaire nominatif du personnel et sont tous intégrés dans leur nouveau service public.

**Art. 5.** Le transfert et l'intégration des agents ne constituent pas de nouvelles nominations.

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** Les membres du personnel transférés et intégrés conservent leur qualité, leur grade, leur échelle de traitement, leur ancienneté administrative et pécuniaire. Ils conservent également les allocations, les indemnités ou les primes et les autres avantages dont ils bénéficiaient dans leur service d'origine. Les membres du personnel sont transférés à la cellule provisoire et ensuite intégrés dans leur nouveau service public en tenant compte de leur affectation actuelle. Après l'intégration, cette affectation peut être revue, après processus de réorganisation, sur la base du plan du personnel approuvé ou du cadre organique.

## II. MECANISME DE SUIVI

Le mécanisme de suivi suivant a été prévu :

### II.1. TABLEAUX DE BORD EVOLUTION CREDITS DE PERSONNEL

L'ensemble des instruments de rapport présentés doivent, à terme, assurer une transparence suffisante des dépenses et de l'évolution des crédits de l'enveloppe de personnel.

#### II.1.1. *suivi du rythme d'ordonnancement* :

Chaque mois, il est fait rapport du rythme d'ordonnancement des crédits de personnel à l'Inspecteur des Finances. À cette fin, il est indiqué quelle partie est consacrée aux salaires, primes, indemnités, et autres.

#### II.1.2. *arrivées et départs*

- Chaque année, lors du contrôle budgétaire, est donné un tableau général du personnel avec la situation au 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente. Pour les contractuels, il est indiqué de quel type de contractuel il s'agit (contractuel de remplacement, besoin exceptionnel et temporaire, mission supplémentaire et spécifique, contractuel avec grande expertise).

- Il est établi un tableau de bord actualisé chaque mois qui comprend une énumération nominative des membres du personnel recrutés ainsi que la mention de la date d'entrée en service, du coût budgétaire pour l'exercice budgétaire en cours (T), du coût budgétaire extrapolé pour l'exercice budgétaire T+1, du nouvel effet sur l'enveloppe de personnel totale, de l'intention de recrutement adaptée pour les quatre prochains mois,... S'il s'agit d'un recrutement contractuel, il est indiqué de quel type de contractuel il s'agit

- Ce tableau de bord comporte aussi une énumération nominative des membres du personnel licenciés ainsi que la mention de la date de sortie de service, du coût budgétaire dégagé pour l'exercice budgétaire en cours (T), du coût budgétaire extrapolé dégagé pour l'exercice budgétaire T+1, du nouvel effet sur l'enveloppe de personnel totale,...

Les tableaux de bord sont suivis par l'Inspecteur des Finances accrédité (fonction de clignotant de l'IF) et discutés avec lui. Le rapport à l'IF se fait tous les mois.

### II.2. MECANISME DE SANCTION

- le dépassement des crédits de personnel est sanctionné par une diminution structurelle de l'enveloppe à partir de l'année suivante pour le montant égal à celui du dépassement

### III. DE BEREKENING VAN CORRECTIEFACTOR OP DE PERSONEELSENVELOPPEN

De correctiefactor geeft aan in welke mate de personeelsenveloppe evolueert ten gevolge van de automatische baremieke verhogingen en de uitstroom ten gevolge van pensioneringen en de vervanging van deze uitstroom

De correctiefactor kan bijgevolg zowel een negatief, een positief als een neutraal effect hebben op de personeelsenveloppe. De correctiefactor kan evolueren in de tijd en dient bijgevolg jaarlijks te worden bepaald.

De correctiefactor – uitgedrukt in een percentage wordt op de volgende wijze berekend :

$$\text{Correctiefactor } c = D/A - 1 \text{ } ^1$$

waarbij :

$$A + L - NU + VU = D$$

#### III.1. BEGRIPPEN (TE HANTEREN VOOR DE BEREKENING VAN DE CORRECTIEFACTOR) :

##### A. Startsituatie :

###### a) Berekening correctiefactor voor periode 2002-2003

Aangezien de correctiefactor op de personeelsenveloppe 2003 dit jaar voor het eerst wordt berekend, wordt uitgegaan van het personeelsbestand (statutairen) zoals bekend op 1 juni 2002. Alle personeelsbewegingen (instroom en uitstroom) tussen 1 juni 2002 en 30 november 2002 wordt buiten beschouwing gelaten. Voor alle statutaire personeelsleden op 1 juni 2002 wordt de som gemaakt van de jaarwedde aan 100 % (met andere woorden gekoppeld aan de spilindex 138,01). Met andere bedragen/variabelen (vergoedingen, toelagen, index, weddencomplementen, kinderbijslag, deeltijdse prestaties of afwezigheden, werkgeversbijdragen,...) wordt geen rekening gehouden. De totalen worden per niveau opgedeeld; D (3&4), C(2), B(2+) en A(1).

###### b) Berekening correctiefactor voor periode 2003-2004 en later :

De correctiefactor voor de personeelsenvolpess voor jaar T+1 en daarna wordt berekend op basis van het personeelsbestand van 1 december van het voorafgaande begrotingsjaar. De bedragen dienen gecorrigeerd te worden met alle op dat moment gekende elementen (bvb. tussentijdse verhogingen, bevorderingen in weddenschaal) en personeelsbewegingen (instroom of uitstroom). Zoals voor de startsituatie gaat het over bedragen aan 100 %, dus gekoppeld aan de spilindex 138,01. Met andere bedragen/variabelen (vergoedingen, toelagen, index, weddencomplementen, kinderbijslag, werkgeversbijdragen,...) wordt ook hier geen rekening gehouden. De totalen worden steeds per niveau opgedeeld; D (3&4), C(2), B(2+) en A(1).

##### L = Loondrift

Loondrift is de evolutie van de loonkost binnen de functieklasse of het (functie)niveau. Het betreft :

- de baremieke verhogingen (toekenning van tussentijdse verhogingen op basis van geldelijke anciënniteit binnen de weddenschaal),
- de automatische bevordering naar een hogere weddenschaal binnen de functie(-klasse) of het functieniveau, hetzij op basis van anciënniteit, hetzij na afloop van een geldigheidsperiode van de competentietesting.
- de bevordering naar een hogere weddenschaal binnen de functie of het functieniveau, hoofdzakelijk op basis van normen van sociale programmering. Het betreft vooral niveau D en sommige overgangsmaatregelen, bvb. 22B.
- de gevolgen van deze loonstijging op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage
- de competentietoelage aangezien die eerst een aantal jaren als toelage wordt betaald vooraleer zij wordt geconsolideerd/gebaremiseerd in de volgende weddenschaal.

De meerkost wordt berekend voor het werkelijke aantal maanden.

Bvb. 1. De jaarwedde van een personeelslid is op 1 december 2002 20.000 euro. Hij krijgt op 1 september 2003 een tussentijdse verhoging van 200 euro op jaarbasis. De jaarwedde wordt bijgevolg 20.200 euro. Aangezien de bijkomende verhoging slechts uitwerking heeft op 3 begrotingsmaanden bedraagt de jaarwedde 2003 dus (9/12<sup>e</sup> van 20.000 plus 3/12<sup>e</sup> van 20.200 of 20.050 euro).

### III. LE CALCUL DU FACTEUR DE CORRECTION SUR LES ENVELOPPES DE PERSONNEL

Le facteur de correction indique dans quelle mesure l'enveloppe de personnel évolue à la suite des augmentations barémiques automatiques et des départs à la suite de mises à la pension et du remplacement de ces départs

Le facteur de correction peut dès lors avoir soit un effet négatif soit positif ou neutre sur l'enveloppe de personnel. Le facteur de correction peut évoluer dans le temps et doit dès lors être déterminé annuellement.

Le facteur de correction – exprimé en un pourcentage – est calculé de la façon suivante :

$$\text{Facteur de correction } c = D/A - 1 \text{ } ^2$$

où :

$$A + D - DN + RD = D$$

#### III.1. CONCEPTS (A UTILISER POUR LE CALCUL DU FACTEUR DE CORRECTION) :

##### A. Situation initiale :

###### a) Calcul facteur de correction pour période 2002-2003

Vu que le facteur de correction est calculé sur l'enveloppe de personnel 2003 cette année pour la première fois, on se base sur les effectifs (statutaires) connus au 1<sup>er</sup> juin 2002. Tous les mouvements de personnel (arrivées et départs) entre le 1<sup>er</sup> juin 2002 et le 30 novembre 2002 ne sont pas considérés. Pour tous les agents statutaires au 1<sup>er</sup> juin 2002, la somme est composée du salaire annuel à 100 % (en d'autres termes liée à l'indice pivot 138,01). Il n'est pas tenu compte d'autres montants/variables (indemnités, primes, indice, compléments de salaire, allocations familiales, prestations à temps partiel ou absences, cotisations patronales,...). Les totaux sont répartis par niveau; D (3&4), C(2), B(2+) et A(1).

###### b) Calcul facteur de correction pour période 2003-2004 et ultérieure :

Le facteur de correction pour les enveloppes de personnel pour année T+1 et ultérieure est calculé sur la base des effectifs du 1<sup>er</sup> décembre de l'exercice budgétaire précédent. Les montants doivent être corrigés avec tous les éléments connus à ce moment (p. ex. augmentations intercalaires, promotions dans échelle de salaire) et les mouvements de personnel (arrivées ou départs). Comme pour la situation initiale, il s'agit de montants à 100 %, donc liés à l'indice pivot 138,01. Il n'est pas non plus tenu compte ici d'autres montants/variables (indemnités, primes, indice, compléments de salaire, allocations familiales, cotisations patronales,...). Les totaux sont toujours répartis par niveau; D (3&4), C(2), B(2+) et A(1).

##### D = Dérive salariale

La dérive salariale est l'évolution du coût des salaires dans la classe de fonction ou le niveau (de fonction). Elle concerne :

- les augmentations barémiques (octroi d'augmentations intercalaires sur la base de l'ancienneté pécuniaire dans l'échelle de salaire),
- la promotion automatique à une échelle de salaire supérieure dans la (classe de) fonction ou le niveau de fonction, soit sur la base de l'ancienneté, soit à la fin d'une période de validité de la mesure des compétences.
- la promotion à une échelle de salaire supérieure dans la fonction ou le niveau de fonction, principalement sur la base de normes de programmation sociale. Cela concerne surtout le niveau D et certaines mesures de transition, p.ex. 22B.
- les conséquences de cette augmentation salariale sur le pécule de vacances et la prime de fin d'année

la prime de compétences vu qu'elle est d'abord payée pendant un certain nombre d'années comme prime avant d'être consolidée/barémisée dans l'échelle de salaire suivante

La plus-value est calculée pour le nombre réel de mois.

Ex. 1. Le salaire annuel d'un agent est de 20.000 euros au 1<sup>er</sup> décembre 2002. Le 1<sup>er</sup> septembre 2003, il reçoit une augmentation intercalaire de 200 euros sur base annuelle. Le salaire annuel passe dès lors à 20.200 euros. Vu que l'augmentation supplémentaire n'a d'effet que sur 3 mois budgétaires, le salaire annuel 2003 s'élève donc à (9/12<sup>e</sup> de 20.000 plus 3/12<sup>e</sup> de 20.200 ou 20.050 euros).



Bvb. 2. Een identieke werkwijze wordt toegepast ingeval van bevordering tot een hogere weddenschaal.

#### Opgelet :

• De toekenning van tussentijdse verhogingen of weddenschaalbevorderingen heeft een invloed op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Daarom wordt de meerkost die hieruit ontstaat in 2003 verrekend naar deze toelagen.

• Er dient te worden opgemerkt dat de eerste competentietoelagen worden betaald in september 2004 en deel uitmaken van de gebudgetteerde kost van het sectoraal overleg in Comité B (loopbaannota van 29 november 2001). De kost wordt toegevoegd bij de vaststelling van de personeelsenveloppe van 2004.

#### NU- Natuurlijke uitstroom

Natuurlijke uitstroom wordt omschreven als de pensioneringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Onderzoek en verwerking van informatie van de Administratie van de Pensioenen leerde dat de ambtenaar (gewogen gemiddelde) op de leeftijd van 61 jaar en 5 maanden met pensioen gaat.

Op basis van deze informatie wordt voor de berekening van de natuurlijke uitstroom de loonkost stopgezet voor zij die in een begrotingsjaar 61 jaar en 5 maanden worden (dus voor hen geen loonkost meer vanaf 61 jaar en 6 maanden).

#### a) Berekening van de natuurlijke uitstroom in 2002 :

Bij deze startsituatie wordt alle loonkost voor personeelsleden die op 1 december 2002 (begin begrotingsjaar 2003) minstens 61 jaar en 5 maanden oud zijn, stopgezet. De loonkost voor de personeelsleden die tijdens het begrotingsjaar 2003 de leeftijd van 61 jaar en 5 maanden bereiken, wordt niet meer in aanmerking genomen vanaf de daarop volgende maand.

Bvb 1. De loonkost voor een personeelslid dat op 1 december 2002, 62 jaar is, wordt niet opgenomen in de loonkost 2003.

Bvb 2. De loonkost voor een personeelslid dat op 11 oktober 2003, 61 jaar en 5 maanden wordt, komt vanaf 1 november 2003 niet meer voor in de loonkost 2003.

#### b) Berekening van de natuurlijke uitstroom in 2003 en later :

Alle loonkost voor personeelsleden die tussen 1 november T en 31 oktober T+1 de leeftijd van 61 jaar en 5 maanden bereiken wordt vanaf de daarop volgende maand stopgezet.

#### VU = Vervanging natuurlijke uitstroom

Als hypothese wordt genomen : onmiddellijke vervanging van de vertrekkers via natuurlijke uitstroom door een werving in de beginweddenschaal van het functieniveau voor een personeelslid met 5 jaar geldelijke anciënniteit.

Bvb. 1. een administratief assistent met de weddenschaal CA3 gaat op 1 mei 2003 met pensioen; hij wordt vervangen door een administratief assistent met de weddenschaal CA1.

Bvb. 2. Een adviseur met de weddenschaal 13B gaat met pensioen en wordt vervangen door een adjunct-adviseur met de weddenschaal 10A.

Bvb. 3. Een ambtenaar uit functieklass A3 gaat met pensioen en wordt vervangen door een ambtenaar in functieklass A1.

De volgende twee elementen worden niet in overweging genomen bij de berekening van de correctiefactor.

#### U = Upgrading en bevordering

Upgrading is zowel :

• de doorgroei via bevordering van het bestaande personeel naar een hoger functieniveau, een hogere functieklass of een andere functie binnen het niveau waaraan een voordeliger weddenschaal is gekoppeld.

• de vervanging van de vertrekkers door nieuwe personeelsleden op een hoger functieniveau, een hogere functieklass of een andere functie binnen het niveau waaraan een voordeliger financiële loopbaan is gekoppeld.

Er wordt gekozen voor de optie waarbij upgrading van het bestaande effectief of de vertrekkers, een belangrijke peiler in de loopbaanhervorming, wordt gefinancierd binnen de enveloppe en bijgevolg geen deel uitmaakt van de loondrift.

#### DU = Diverse uitstroom

Diverse uitstroom wordt omschreven als de vertrekkers die niet onder de definitie van « natuurlijke uitstroom » vallen. Bedoeld worden dus ontslag, mobiliteit, overlijden, vroegtijdig pensioen, en wordt louter toegepast op de groep tot en met 59 jaar. Tot dusver is nog niet geopteerd om dit gegeven in de berekening van de correctiefactor op te nemen. DU is bijgevolg dus 0.

Ex. 2. Une méthode identique est appliquée en cas de promotion à une échelle de salaire supérieure.

#### Attention :

• L'octroi d'augmentations intercalaires ou de promotions à une échelle de salaire supérieure a une influence sur le pécule de vacances et la prime de fin d'année. Dès lors, la plus-value ainsi créée en 2003 est réglée selon ces primes.

• Il convient de remarquer que les premières primes de compétences seront payées en septembre 2004 et font partie du coût budgétisé de la concertation sectorielle au Comité B (note de la carrière du 29 novembre 2001). Le coût est ajouté à la fixation de l'enveloppe de personnel de 2004.

#### DN- Départs naturels

Les départs naturels sont décrits comme étant les mises à la pension à partir de l'âge de 60 ans.

L'examen et le traitement d'informations de l'Administration des Pensions a montré que le fonctionnaire (moyenne pondérée) prend sa pension à l'âge de 61 ans et 5 mois.

Sur la base de ces informations, pour le calcul des départs naturels, le coût salarial est arrêté pour ceux, qui, dans un exercice budgétaire, ont eu 61 ans et 5 mois (donc, pour eux, plus de coût salarial à partir de 61 ans et 6 mois).

#### a) Calcul du départ naturel en 2002 :

Dans cette situation initiale, tout coût salarial pour les agents qui, au 1<sup>er</sup> décembre 2002 (début exercice budgétaire 2003), ont au moins 61 ans et 5 mois, est arrêté. Le coût salarial pour les agents qui, pendant l'exercice budgétaire 2003, atteignent l'âge de 61 ans et 5 mois, n'est plus pris en compte à partir du mois suivant.

Ex. 1. Le coût salarial pour un agent qui, au 1<sup>er</sup> décembre 2002, a 62 ans, n'est pas inclus dans le coût salarial 2003.

Ex. 2. Le coût salarial pour un agent qui, au 11 octobre 2003, a eu 61 ans et 5 mois, n'est plus inclus dans le coût salarial 2003 à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2003.

#### b) Calcul du départ naturel en 2003 et ultérieurement :

Tout coût salarial pour les agents qui, entre le 1<sup>er</sup> novembre T et le 31 octobre T+1, atteignent l'âge de 61 ans et 5 mois, est arrêté à partir du mois suivant.

#### RD = Remplacement départs naturels

L'hypothèse prise est la suivante : remplacement immédiat de la personne qui part via départ naturel par un engagement dans l'échelle de salaire initiale du niveau de fonction pour un agent ayant 5 ans d'ancienneté pécuniaire.

Ex. 1. Un assistant administratif avec l'échelle de salaire CA3 prend sa pension le 1<sup>er</sup> mai 2003; il est remplacé par un assistant administratif avec l'échelle de salaire CA1.

Ex. 2. Un conseiller avec l'échelle de salaire 13B prend sa pension et est remplacé par un conseiller-adjoint avec l'échelle de salaire 10A.

Ex. 3. Un fonctionnaire de la classe de fonction A3 prend sa pension et est remplacé par un fonctionnaire de la classe de fonction A1.

Les deux éléments suivants ne sont pas pris en considération lors du calcul du facteur de correction.

#### P = Perfectionnement et promotion

Le perfectionnement est tant :

• l'évolution via promotion du personnel existant à un niveau de fonction supérieur, une classe de fonction supérieure ou à une autre fonction dans le niveau auquel est liée une échelle de salaire plus avantageuse.

• le remplacement des départs par de nouveaux membres du personnel à un niveau de fonction supérieur, une classe de fonction supérieure ou à une autre fonction dans le niveau auquel est liée une carrière plus avantageuse du point de vue financier.

Il a été opté pour le financement dans l'enveloppe du perfectionnement de l'effectif existant ou des départs, un pilier important dans la réforme des carrières, qui ne fait donc pas partie de la dérive salariale.

#### DD = Départs divers

Les départs divers sont décrits comme étant les départs qui ne sont pas couverts par la définition de « départs naturels ». Sont donc visés : la démission, la mobilité, le décès, la pension anticipée, et s'appliquent purement au groupe jusqu'à 59 ans compris. Jusqu'à présent, il n'a pas encore été choisi de considérer cette donnée dans le calcul du facteur de correction. DD est donc égal à 0.

### III.2. SAMENVATTING EN WERKWIJZE VOOR DE BEREKENING VAN DE CORRECTIEFACTOR

#### STAP I :

berekening van de personeelskost 2002 jaarwedde aan 100 %

#### STAP II :

berekening van de loondrift; de som van stap I en de loondrift geeft de personeelskost 2003 aan 100 %

#### STAP III :

De personeelskost 2003 wordt verminderd met de natuurlijke uitstroom aan 100 %

#### STAP IV :

Aan de verminderde personeelskost (resultaat stap III) wordt de vervanging van de natuurlijke uitstroom toegevoegd aan 100 %

#### STAP V :

De berekening van de correctiefactor (evolutie van stap I naar stap IV)

### III.3. CONTACTPERSONEN

Bijkomende uitleg over de berekening van de correctiefactor kan verkregen worden bij de heren :

Ludo Waterschoot

(ludo.waterschoot@minfin.fed.be),

Frederik Verhaeghe

(frederik.verhaeghe@minfin.fed.be) of

Ronny Verstraete

(ronny.verstraete@p-o.be).

Het resultaat van de bovenvermelde berekening, (met een duidelijk onderscheid tussen de vijf te doorlopen stappen) dient – met kopie aan de geaccrediteerde Inspecteur van Financiën uiterlijk tegen vrijdag 1 september 2002 te worden bezorgd aan zowel :

de heer Tom Auwers, hoofd van de cel Beleidsvoorbereiding

FOD P & O

Wetstraat 51

1040 Brussel

tom.auwers@p-o.be

De heer Kurt Debruyne, adjunct-kabinetschef

Kabinet Begroting

Koningsstraat 138

1000 Brussel

kurt.debruyne@kabjv.be

In afwachting dienen beide bovenvermelde personen zo spoedig mogelijk op de hoogte gebracht te worden van de verantwoordelijke persoon voor dit dossier per FOD.

De wijze van berekening is onderworpen aan een kwaliteitscontrole onder de verantwoordelijkheid van de FOD B & B en de FOD P & O. Het finaal resultaat wordt vastgelegd tijdens een trilateraal overleg in aanwezigheid van de betrokken FOD en blijft behoudens tegenbericht geldig voor de rest van het jaar.

Eenmaal per departement de gegevens met betrekking tot de Copernicusprovisie en de correctiefactor zijn goedgekeurd, zal de referentie-enveloppe worden aangepast.

De Minister van Ambtenarenzaken  
en Modernisering van de openbare besturen,

L. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Begroting,

J. VANDE LANOTTE

Nota

<sup>1</sup> Berekend als volgt :  $c = (D-A)/A = D/A - A/A = D/A - 1$ .

### III.2. RESUME ET METHODE DE CALCUL DU FACTEUR DE CORRECTION

#### ETAPE I :

calcul du coût de personnel 2002 salaire annuel à 100 %

#### ETAPE II :

calcul de la dérive salariale; la somme de l'étape I et la dérive salariale donnent le coût de personnel 2003 à 100 %

#### ETAPE III :

Le coût de personnel 2003 est diminué des départs naturels à 100 %

#### ETAPE IV :

Le remplacement des départs naturels est ajouté à 100 % au coût de personnel diminué (résultat étape III)

#### ETAPE V :

Le calcul du facteur de correction (évolution de l'étape I à l'étape IV)

### III.3. PERSONNES DE CONTACT

Vous pouvez obtenir plus d'explications sur le calcul du facteur de correction auprès de MM. :

Ludo Waterschoot

(ludo.waterschoot@minfin.fed.be),

Frederik Verhaeghe

(frederik.verhaeghe@minfin.fed.be) ou

Ronny Verstraete

(ronny.verstraete@p-o.be).

Le résultat du calcul précité (avec une distinction claire entre les cinq étapes à passer) doit être fourni au plus tard pour le vendredi 1<sup>er</sup> septembre 2002, (avec copie à l'Inspecteur accrédité des Finances) à :

M. Tom Auwers, responsable de la Cellule stratégique

SPF P & O

Rue de la Loi 51

1040 Bruxelles

tom.auwers@p-o.be

M. Kurt Debruyne, chef de cabinet adjoint

Cabinet Budget

Rue royale 138

1000 Bruxelles

kurt.debruyne@kabjv.be

En attendant, le nom de la personne responsable de ce dossier par SPF doit être communiqué le plus vite possible aux deux personnes précitées.

La méthode de calcul est soumise à un contrôle de qualité sous la responsabilité du SPF B & Cg et du SPF P & O. Le résultat final sera déterminé lors d'une concertation trilatérale en présence du SPF concerné et reste, sauf avis contraire, valable pour le restant de l'année.

Une fois que les données par département concernant la provision Copernic et le facteur de correction seront approuvées, l'enveloppe de référence sera adaptée.

Le Ministre de la Fonction publique  
et de la Modernisation de l'administration,

L. VAN DEN BOSSCHE

Le Ministre du Budget,

J. VANDE LANOTTE

Note

<sup>2</sup> Calculé comme suit :  $c = (D-A)/A = D/A - A/A = D/A - 1$ .