

## OFFICIELE BERICHTEN — AVIS OFFICIELS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST PERSONEEL EN ORGANISATIE  
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUDGET EN  
BEHEERSCONTROLE

[C – 2010/02072]

**10 DECEMBER 2010.** — Omzendbrief nr. 605. — Informatie inzake de personeelsenvolpe 2011, het strategisch personeelsplan 2011-2013 en de eraan verbonden operationele personeelsplannen

Aan de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen,

Mevrouw de Minister,

Mijnheer de Minister,

Mijnheer de Staatssecretaris,

Mevrouw de Voorzitter,

Mijnheer de Voorzitter,

De FOD's en POD's worden uitgenodigd een operationeel personeelsplan 2011 en een strategisch personeelsplan 2011-2013 voor hun personeelsenvolpe op te maken rekening houdend met de richtlijnen vervat in de omzendbrief nr. 574 van 9 juli 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 23 juli 2007) en met de aanvullende richtlijnen opgenomen in deze omzendbrief.

De personeelsenvolpe, ingevoerd in 2003, blijft de basis voor de personeelsplannen en dus voor het human resourcesbeleid van elke FOD/POD.

## 2. Beslissing Ministerraad

De Ministerraad van 16 oktober 2009 heeft beslist dat de modernisering en dynamisering van de FOD's en POD's een besparing op de personeelskredieten mogelijk maken van 100 miljoen € in 2010, door te trekken naar 2011.

Zoals beslist door de Ministerraad op 23 oktober 2008, komt deze besparing bovenop de besparing van 0,7 % op de personeelskredieten in 2010 en in 2011.

Het selectief vervangingsbeleid, waartoe een eerste aanzet werd gegeven in het kader van het personeelsplan 2009, vormt de hefboom om deze besparingen te realiseren en het personeelseffectief kwalitatief op te waarderen met het oog op een meer efficiënte en doeltreffende werking van de diensten.

De voorzitters van de FOD's en POD's staan in voor de uitvoering van dit beleid, rekening houdend met de specifieke kenmerken van hun organisatie.

## 2. Doortrekking van de besparing

De besparing van 0,7 % op de personeelskredieten wordt doorgetrokken naar 2012 en 2013, onder voorbehoud van nieuwe beleidsbeslissingen.

## 3. Personeelsenvolpe

De tabel in bijlage 1 omvat :

- de evolutie van de personeelsenvolpes van initieel 2010 tot de aangepaste personeelskredieten na begrotingscontrole 2010 (kolommen 1 tot 8);

- de meerkost van het sectoraal akkoord 2009-2010 betreffende de verhoging van de eindejaarstoelage, de loopbaan niveau B, de loopbaan niveau D en de verhoging van de fietsvergoeding, berekend op basis van de betaalgegevens (kolommen 9 tot 12);

- het totaal van de personeelskredieten na integratie van voormelde meerkost van het sectoraal akkoord 2009-2010 (kolom 13);

- de toepassing van de indexerings (coëfficiënt 1,5157) : bedragen van kolom 13 x ((1,5157 - 1,4859)/1,4859) (kolom 14);

- de beslissingen van de Ministerraad na begrotingscontrole 2010 (kolom 15);

- de toepassing van de besparing van 0,7 % op het totaal van de kolommen 13, 14 en 15 (kolom 16);

- de personeelsenvolpes 2011 (kolom 17). Op deze basis wordt de budgettaire haalbaarheid van de operationele personeelsplannen 2011 en van hun uitvoering geëvalueerd.

Tijdens de begrotingscontrole 2011 zal het volgende vastgelegd worden :

- betreffende de taalpremie : de meerkost van het sectoraal akkoord 2009-2010 berekend op basis van de betaalgegevens;

SERVICE PUBLIC FEDERAL PERSONNEL ET ORGANISATION  
ET SERVICE PUBLIC FEDERAL BUDGET ET CONTROLE DE LA  
GESTION

[C – 2010/02072]

**10 DECEMBRE 2010.** — Circulaire n° 605. — Information relative à l'enveloppe de personnel 2011, au plan de personnel stratégique 2011-2013 et aux plans de personnel opérationnels y associés

Aux services publics fédéraux, aux services publics fédéraux de programmation et aux services qui en dépendent,

Madame la Ministre,

Monsieur le Ministre,

Monsieur le Secrétaire d'Etat,

Madame la Présidente,

Monsieur le Président,

Les SPF et SPP sont invités à élaborer un plan de personnel opérationnel 2011 et un plan de personnel stratégique 2011-2013 pour leur enveloppe de personnel compte tenu des directives contenues dans la circulaire n° 574 du 9 juillet 2007 (*Moniteur belge* du 23 juillet 2007) et des directives complémentaires reprises dans la présente circulaire.

L'enveloppe de personnel, introduite en 2003, reste la base pour les plans de personnel et donc pour la politique des ressources humaines de chaque SPF/SPP.

## 1. Décision Conseil des Ministres

Le Conseil des Ministres du 16 octobre 2009 a décidé que la modernisation et la dynamisation des SPF et SPP permettent une économie sur les crédits de personnel de 100 millions € en 2010, à poursuivre en 2011.

Comme décidé par le Conseil des Ministres le 23 octobre 2008, cette économie s'ajoute à l'économie de 0,7 % sur les crédits de personnel en 2010 et en 2011.

La politique de remplacement sélective, qui a reçu une première impulsion dans le cadre du plan de personnel 2009, constitue le levier pour réaliser ces économies et revaloriser les effectifs sur le plan de la qualité en vue d'un fonctionnement plus efficient et plus efficace des services.

Les présidents des SPF et SPP veillent à l'exécution de cette politique, compte tenu des caractéristiques spécifiques de leur organisation.

## 2. Poursuite de l'économie

L'économie de 0,7 % sur les crédits de personnel est poursuivie en 2012 et 2013 sans préjudice d'autres mesures gouvernementales.

## 3. Enveloppe de personnel

Le tableau en annexe 1<sup>re</sup> comporte :

- l'évolution des enveloppes de personnel de l'initial 2010 jusqu'aux crédits de personnel ajustés après contrôle budgétaire 2010 (colonnes 1 à 8);

- le surcoût de l'accord sectoriel 2009-2010 pour ce qui concerne l'augmentation de l'allocation de fin d'année, la carrière niveau B, la carrière niveau D et l'augmentation de l'indemnité vélo, calculé sur base des données de paiements (colonnes 9 à 12);

- le total des crédits de personnel après intégration du surcoût de l'accord sectoriel 2009-2010 susmentionné (colonne 13);

- l'application de l'indexation (coefficient 1,5157) : montants de la colonne 13 x ((1,5157 - 1,4859)/1,4859) (colonne 14);

- les décisions du Conseil des Ministres après contrôle budgétaire 2010 (colonne 15);

- l'application de l'économie de 0,7 % sur le total des colonnes 13, 14 et 15 (colonne 16);

- les enveloppes de personnel 2011 (colonne 17). Sur cette base est évaluée la faisabilité budgétaire des plans de personnel opérationnels 2011 et de leur exécution.

Au contrôle budgétaire 2011 seront fixés :

- pour ce qui concerne la prime linguistique : le surcoût de l'accord sectoriel 2009-2010 calculé sur base des données de paiements;

- betreffende de externe/interne mobiliteit : het bedrag dat in de enveloppe 2011 geïntegreerd moet worden op basis van de gerealiseerde aanwervingen 2010 en de resterende provisie;

- betreffende de premie voor competentieontwikkeling met inbegrip van de 20E-CA3 : het saldo van de nieuwe recurrent in 2010 dat in de enveloppe 2011 dient geïntegreerd te worden op basis van de realisaties 2010.

Betreffende de premie voor competentieontwikkeling blijven de achterstallen en de nieuwe recurrent betaald in 2011 ten laste van de provisie.

#### 4. Personeelsplan

Een strikte monitoring van de menselijke en budgettaire middelen die moet toelaten de evolutie van de VTE en van de reële en structurele budgettaire marge zeer precies op te volgen en te evalueren, is een sleutelactiviteit die elke FOD/POD moet in acht nemen zowel bij de opmaak van een personeelsplan als bij de opvolging van de uitvoering ervan.

##### 4.1 Het strategisch personeelsplan 2011-2013

Elke dienst werkt een strategisch personeelsplan uit voor de periode 2011-2013.

In dit plan wordt de beoogde evolutie van de operationele human resources beschreven in functie van de strategische beleidslijnen van de dienst en deze die de regering heeft uitgetekend, in het bijzonder het selectief vervangingsbeleid ter versterking van de efficiëntie en doeltreffendheid van de diensten.

De referentie-enveloppe voor 2012 en 2013 is, bij ongewijzigd beleid, de enveloppe 2011 vermindert met respectievelijk 0,7 % en 1,4 %.

De haalbaarheid van de strategische visie wordt jaarlijks afgetoetst bij de indiening van het operationeel personeelsplan.

##### 4.2 Het operationeel personeelsplan 2011

De diensten maken een operationeel personeelsplan 2011 op waarbij ze erover waken dat :

- de geraamde reële en structurele kost van het plan binnen de grenzen van de personeelsenveloppe 2011 blijft;

- de geraamde structurele kost van het plan ook door de enveloppe 2012 kan gedragen worden.

Bij de raming van de kost van het plan worden de in 2011 gerealiseerde personeelsuitgaven betreffende de premie voor competentieontwikkeling (nieuw recurrent en achterstallen) en de externe/interne mobiliteit als neutraal beschouwd. Deze uitgaven moeten niet geraamd worden noch als kost noch als krediet.

Bij de uitvoering van het plan :

- moet ervoor gezorgd worden dat de geraamde reële en structurele kost van de acties die worden beslist, ook deze die pas in het volgende boekjaar een impact zullen hebben, binnen de beschikbare reële en structurele budgettaire marge blijven. Ze moeten bovendien haalbaar zijn in de toekomst rekening houdende met de verderzetting van de besparing en beantwoorden aan de voor 2011 beoogde HR-evolutie;

- maakt een bijkomende budgettaire marge die tijdens het boekjaar vrijkomt (ingevolge initieel niet gebudgetteerde uitstromen) nieuwe, niet in het actieplan voorziene acties mogelijk. Zij moeten afgetoetst worden aan het selectief vervangingsbeleid wat dus inhoudt dat de acties niet noodzakelijk in dezelfde graad of klasse als de uitstromen gebeuren maar kunnen gerealiseerd worden in een andere personeels-categorie. Zij moeten zich inschrijven in de objectieven en tendensen vastgelegd in het strategische personeelsplan. De beoogde HR-evolutie van het operationeel plan 2011 wordt pro rata het aantal VTE's aangepast en voor gunstig advies voorgelegd aan de inspecteur van Financiën.

De controle op de uitvoering van het personeelsplan moet overeenkomstig het koninklijk besluit van 9 juli 2007 betreffende de controle op de uitvoering van het personeelsplan door de inspectie van Financiën, gebeuren.

#### 5. Procedure

De opmaak van de personeelsplannen en de opvolging van de uitvoering ervan gebeurt overeenkomstig de methodologie vermeld in de omzendbrief nr. 574 en met inachtneming van de specifieke richtlijnen vervat in deze omzendbrief. De diensten gebruiken het model van personeelsplan opgenomen in omzendbrief 574 behalve voor wat bijlage 3b betreft die vervangen wordt door de tabel vermeld in bijlage 2 (\*).

De bijlage 3a. Referentietoestand van de human resources is het kerndocument van een personeelsplan. Zij vormt de beginsituatie van zowel het operationeel als het strategisch personeelsplan.

Ze integreert de volgende drie basisgegevens in een geconsolideerde projectie op het einde van het boekjaar van het plan, bij ongewijzigd beleid :

- de inventaris van de VTE op de begindatum van het boekjaar met hun geraamde reële kost aan 12/12 en structurele kost;

- pour ce qui concerne la mobilité externe/interne : le montant à intégrer dans l'enveloppe 2011 sur base des recrutements réalisés en 2010 et la provision restante;

- pour ce qui concerne la prime de développement des compétences en ce compris les 20E-CA3 : le solde du nouveau recurrent 2010 à intégrer dans l'enveloppe 2011 sur base du réalisé 2010.

Les arriérés et le nouveau recurrent payés en 2011 en ce qui concerne la prime de développement des compétences, restent à charge de la provision.

#### 4. Plan de personnel

Un monitoring strict des moyens humains et budgétaires permettant de suivre et d'évaluer avec précision l'évolution des ETP et de la marge budgétaire réelle et structurelle, constitue une activité clé que chaque SPF/SPP doit prendre en considération tant lors de la rédaction d'un plan de personnel que lors du suivi de son exécution.

##### 4.1 Le plan de personnel stratégique 2011-2013

Chaque service développe un plan de personnel stratégique pour la période 2011-2013.

Dans ce plan, l'évolution souhaitée des ressources humaines opérationnelles est décrite en fonction des lignes stratégiques du service et celles que le gouvernement a tracées, en particulier la politique de remplacement sélective pour renforcer l'efficacité et l'efficience des services.

A politique inchangée, l'enveloppe de référence pour 2012 et 2013 est l'enveloppe 2011 diminuée respectivement de 0,7 et de 1,4 %.

La faisabilité de la vision stratégique est testée annuellement lors de l'introduction du plan de personnel opérationnel.

##### 4.2 Le plan de personnel opérationnel 2011

Les services élaborent un plan de personnel opérationnel 2011 en veillant à ce que :

- le coût réel et structurel estimé du plan reste dans les limites de l'enveloppe de personnel 2011;

- le coût structurel estimé du plan puisse également être supporté par l'enveloppe 2012.

Lors de l'estimation du coût du plan, les dépenses réalisés en 2011 en ce qui concerne la prime de développement des compétences (nouveau recurrent et arriérés) et la mobilité externe/interne sont considérés comme neutres. Ces dépenses ne doivent pas être estimées ni en coûts ni en crédits.

Lors de l'exécution du plan :

- il faut veiller à ce que les coûts réels et structurels estimés des actions décidées, y compris celles qui n'auront un impact que dans l'exercice suivant, restent dans la marge budgétaire réelle et structurelle disponible. Ils doivent en outre être réalisables à l'avenir compte tenu de la poursuite de l'économie et répondre à l'évolution RH souhaitée pour 2011;

- une marge budgétaire supplémentaire qui se libère pendant l'exercice (suite à des sorties initialement non budgétisées) permet de nouvelles actions qui n'étaient pas prévues dans le plan d'action. Elles doivent être évaluées par rapport à la politique de remplacement sélective, ce qui signifie donc que les actions ne se font pas nécessairement dans le même grade ou la même classe que les sorties mais qu'elles peuvent être réalisées dans une autre catégorie de personnel. Elles doivent s'inscrire dans le cadre des objectifs et des tendances fixés dans le plan de personnel stratégique. L'évolution RH souhaitée du plan opérationnel 2011 est adaptée au prorata du nombre d'ETP et est soumise pour avis favorable à l'inspecteur des Finances.

Le contrôle sur l'exécution du plan de personnel doit se faire conformément l'arrêté royal du 9 juillet 2007 relatif au contrôle de la mise en œuvre du plan de personnel par l'Inspection des Finances.

#### 5. Procédure

L'élaboration du plan de personnel stratégique et le suivi de son exécution se font conformément à la méthodologie mentionnée dans la circulaire n° 574 et compte tenu des directives spécifiques reprises dans la présente circulaire. Les services utilisent le modèle de plan de personnel repris dans la circulaire 574 sauf en ce qui concerne l'annexe 3b qui est remplacée par le tableau mentionné en annexe 2 (\*).

L'annexe 3a. Situation de référence des ressources humaines est le document de base d'un plan de personnel. Elle constitue la situation de départ des plans stratégique et opérationnel.

Elle intègre les trois données de base suivantes dans une projection consolidée à la fin de l'exercice du plan, à politique inchangée :

- l'inventaire des ETP à la date de début de l'exercice avec leur coût réel à 12/12 et coût structurel estimés;

- de gekende personeelsbewegingen die zich tijdens het boekjaar zullen voordoen met hun geraamde budgettaire impact (reëel en structureel);

- de besliste of de in uitvoering zijnde acties die uitwerking zullen hebben vanaf de begindatum van het boekjaar met hun geraamde budgettaire impact (reëel en structureel).

Ten einde de betrokken basisgegevens en de toegepaste methodologie te kunnen verifiëren, wordt aan de diensten gevraagd in een nota de opeenvolgende stappen en de gegevensbronnen te beschrijven die geleid hebben tot de opmaak van de bijlage 3a Referentietoestand van de human resources.

De FOD P&O zal terzake een gerichte ondersteuning aanbieden.

Bedoelde nota wordt aan de inspecteur van Financiën voorgelegd en meegestuurd met het personeelsplan.

Het strategisch personeelsplan (2011-2013) en operationeel personeelsplan (2011) worden aangevuld met de rapporteringstabellen volgens model voorzien in bijlage 3. Voor 2011 worden enkel de in- en uitstromen vermeld die bovenop deze opgenomen in de TO BE 2011 (bijlage 1B van het operationeel personeelsplan 2011) worden geraamd.

Het volledig dossier, inclusief het advies van de inspecteur van Financiën en het akkoord van de bevoegde minister, wordt gelijktijdig bij de Minister van Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Begroting ingediend. Dit gebeurt ten laatste op 24 december 2010.

De task force Ambtenarenzaken-Begroting, opgericht in het kader van de omzendbrief 593, staat in voor de nodige ondersteuning van de diensten en waarborgt een gecoördineerde, eenvormige en intensieve aanpak van de ingezonden dossiers. Zijn werkwijze beoogt een snelle doorstroming van de resultaten van hun evaluatie.

Enkel de dossiers die volledig zijn zullen in behandeling worden genomen.

Er wordt een strikt tijdspad nagestreefd ten einde de Minister van Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Begroting toe te laten binnen de maand volgend op de ontvangst van het volledig dossier hun beslissing mee te delen aan de diensten.

De diensten kunnen hun goedgekeurd personeelsplan 2010 verder uitvoeren indien ze een volledig dossier via elektronische weg (TF593@p-o.belgium.be) bij de Task Force hebben ingediend.

#### 6. Samenstelling van de enveloppes

De enveloppe moet de basis zijn voor de planning van de human resources voor alle kredieten die aan een dienst zijn toegekend voor de financiering van zijn personeel.

Een personeelsplan wordt opgemaakt en uitgevoerd voor het geheel van de kredieten die de enveloppe vormen.

Voor de budgettaire opvolging is het nodig een verband te leggen tussen de enveloppe en de verschillende kredieten die het personeel financieren.

Bijlage 1 van de omzendbrief 602 Informatie inzake de monitoring van het personeel en de personeelskredieten definieert de entiteiten, en de categorie waartoe ze behoren, die onderworpen zijn aan de federale monitoring. Deze bijlage, die regelmatig wordt geactualiseerd in functie van de evolutie van de entiteiten en hun samenstelling, geldt als referentie voor het geheel van de begrotingsartikelen die de enveloppe(s) van de FOD/POD vormen. Het betreft de entiteiten die behoren tot de categorieën 11, 12 en 13.

De operationele personeelsplannen 2011 voor de kredieten buiten enveloppe, worden afzonderlijk ingediend bij de Minister van Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Begroting, al dan niet gelijktijdig met de personeelsplannen voor de enveloppe.

Belangrijke opmerking : de bepalingen van deze omzendbrief zijn overgangsbepalingen. De definitieve bepalingen zullen door een regering buiten lopende zaken worden genomen.

De Minister van Begroting,  
G. VANHENGEL

De Minister van Ambtenarenzaken,  
I. VERVOTTE

De Staatssecretaris voor Begroting,  
M. WATHELET

(\*) De FOD's en POD's die in 2010 FEDCOM gebruiken dienen een personeelsplan 2011 in voor het boekjaar 1.01.2011-31.12.2011.

Voor de FOD's en POD's waarop de wet van 22 mei 2003 houdende organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat integraal van toepassing zal worden in 2011, zal rekening gehouden worden met het moment van imputatie van de lonen (vastgesteld recht) vanaf het jaar volgend op de inwerkingtreding van de wet.

- les mouvements de personnel connus qui se produiront au cours de l'exercice avec leur impact budgétaire estimé (réel et structurel);

- les actions décidées ou en cours d'exécution qui auront effet à partir de la date de début de l'exercice avec leur impact budgétaire estimé (réel et structurel).

Afin de permettre une vérification des données de base concernées et de la méthodologie utilisée, il est demandé aux services de décrire dans une note les étapes successives et les sources de données qui leur ont permis de constituer l'annexe 3a Situation de référence des ressources humaines du plan.

Le SPF P&O offrira un soutien ponctuel en la matière.

La note concernée est soumise à l'inspecteur des Finances et envoyée avec le plan de personnel.

Le plan stratégique (2011-2013) et le plan opérationnel (2011) seront complétés par les tableaux de rapportage selon le modèle prévu en annexe 3. Pour 2011 ne sont que repris les mouvements d'entrée et de sortie estimées en plus de ceux repris dans le TO BE 2011 (annexe 1B du plan de personnel opérationnel 2011).

Le dossier complet, y compris l'avis de l'inspecteur des Finances et l'accord du ministre compétent, est introduit simultanément auprès de la Ministre de la Fonction publique et du Secrétaire d'Etat au Budget et ce au plus tard le 24 décembre 2010.

La task force Fonction publique-Budget, créée dans le cadre de la circulaire n° 593, est responsable du support nécessaire aux services et garantit un traitement intensif, uniforme et coordonné des dossiers introduits. Sa méthode de travail vise un transfert rapide des résultats de leur évaluation.

Seuls les dossiers complets seront pris en traitement.

Un calendrier strict est suivi afin que la Ministre de la Fonction publique et le Secrétaire d'Etat au Budget puissent communiquer dans le délai d'un mois après réception du dossier complet leur décision aux services.

Les services peuvent continuer à exécuter leur plan de personnel 2010 approuvé pour autant qu'ils aient introduit un dossier complet auprès de la Task Force par voie électronique (TF593@p-o.belgium.be).

#### 6. Composition des enveloppes

L'enveloppe doit servir de base à la planification des ressources humaines pour la totalité des crédits alloués à un service pour le financement de son personnel.

Un plan de personnel est établi et exécuté pour l'ensemble des crédits constituant l'enveloppe.

Sur le plan du suivi budgétaire, il est nécessaire de faire le lien entre l'enveloppe et les différents crédits assurant le financement du personnel.

L'annexe 1<sup>re</sup> de la circulaire 602 Informations relatives au monitoring du personnel et des crédits de personnel définit les entités, et les catégories auxquelles elles appartiennent, qui sont soumises au monitoring fédéral. Cette annexe, qui est mise à jour régulièrement en fonction de l'évolution des entités et de leur composition, est la référence pour l'ensemble des articles budgétaires qui constituent l'enveloppe (les enveloppes) du SPF/SPP. Il s'agit des entités qui correspondent aux catégories 11, 12 et 13.

Les plans de personnel opérationnels 2011 pour les crédits hors enveloppe, sont introduits séparément auprès de la Ministre de la Fonction publique et du Secrétaire d'Etat au Budget, en même temps ou non que les plans de personnel pour l'enveloppe.

Remarque importante : les dispositions de la présente circulaire sont transitoires. Les dispositions définitives seront prises par un gouvernement hors affaires courantes.

Le Ministre du Budget,  
G. VANHENGEL

La Ministre de la Fonction publique,  
I. VERVOTTE

Le Secrétaire d'Etat au Budget,  
M. WATHELET

(\*) Les SPF et SPP qui utilisent FEDCOM en 2010 introduiront un plan de personnel 2011 pour l'exercice 1.01.2011-31.12.2011.

En ce qui concerne les SPF et SPP pour lesquels la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l'Etat fédéral deviendra d'application intégrale en 2011, il sera tenu compte du moment d'imputation des salaires (droit constaté) à partir de l'année suivant la mise en vigueur de la loi.

**Bijlage 1 Personeelsenveloppes FOD-POD: evolutie 2010-2011**

2010 12 08	Enveloppe initieel 2010	Beslissingen begrotingscontrole 2010						Personeelskredieten na BC 2010 (totaal 1 tot 7)	Meerkost sectoraal akkoord 2009-2010				Totaal 8 tot 12	Toepassing indexering (coëfficiënt 1,5157)	Beslissingen Ministerraad 2010	Toepassing besparing (-0,7%)	Personeelsenveloppes 2011 (totaal 13 tot 16)
		Interne - externe mobiliteit	Compensatie	Saldo competentieprie- s 2008 et 2009	Compensaties kredieten buiten personeel	Andere (nieuwe initiatieven Bila)	Andere (nieuwe initiatieven Conclaf)		9	10	11	12					
k€	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Kanselierij van de Eerste Minister	9.705			65				9.770	34	31	2	1	9.838	197		70	9.965
Personeelsenvelophe	9.705			65				9.770	34	31	2	1	9.838	197		70	9.965
Budget en Beheerscontrole	8.468			112	295			8.875	30	48	1	1	8.954	180		64	9.070
Personeelsenvelophe	8.468			112	295			8.875	30	48	1	1	8.954	180		64	9.070
Personeel en Organisatie	18.428			127				18.555	73	50	3	1	18.682	375	55	134	18.978
Personeelsenvelophe	18.428			127				18.555	73	50	3	1	18.682	375	55	134	18.978
Fedict	7.592			23				7.615	7		0	0	7.623	153		54	7.721
Personeelsenvelophe	7.592			23				7.615	7		0	0	7.623	153		54	7.721
Justitie	535.679	3.723		1.538			2.219	543.159	2.162	170	10	96	545.597	10.942	55	3.895	552.589
Personeelsenvelophe	499.536	3.307		927			2.219	505.989	2.018	154	8	95	508.265	10.193	55	3.629	514.774
Personeelsenvelophe 2	33.797	416		568				34.781	134	16	1	1	34.934	701		249	35.385
Personeelsenvelophe 3	2.346			43				2.389	10				2.399	48		17	2.430
Binnenlandse Zaken	202.634	778		1.060	236	1.645		203.761	756	221	39	19	204.796	4.107	4.993	1.497	212.999
Personeelsenvelophe	102.734	778		539	236	30		102.767	383	142	8	10	103.310	2.072		738	104.644
Personeelsenvelophe 2	99.900			521		1.615		100.994	373	79	31	9	101.486	2.035	4.993	760	107.754
Buitenlandse Zaken	49.361		77	32				49.316	218	200	7	6	49.747	998	200	357	50.588
Personeelsenvelophe	49.361		77	32				49.316	218	200	7	6	49.747	998	200	357	50.588
Financiën	1.331.000	4.271		153				1.335.424	5.790	21	111	319	1.341.664	26.907		9.580	1.358.991
Personeelsenvelophe	1.331.000	4.271		153				1.335.424	5.790	21	111	319	1.341.664	26.907		9.580	1.358.991
Werkgelegenheid	62.606	192	10	699		144		62.253	257	139	13	3	62.664	1.257	171	446	63.304
Personeelsenvelophe	62.606	192	10	699		144		62.253	257	139	13	3	62.664	1.257	171	446	63.304
Sociale Zekerheid	57.486	512		1.517		66		56.547	222	83	6	4	56.862	1.140		406	57.597
Personeelsenvelophe	57.486	512		1.517		66		56.547	222	83	6	4	56.862	1.140		406	57.597
Volksgezondheid	70.754	375		238				70.891	299	139	7	7	71.343	1.431		509	72.264
Personeelsenvelophe	69.720	375		244				69.851	296	137	7	6	70.297	1.410		502	71.205
Personeelsenvelophe 2	1.034			6				1.040	3			0	1.046	21		7	1.059
Economie	110.936	138		2.070	150			109.154	469	210	15	10	109.858	2.203	784	784	111.277
Personeelsenvelophe	110.936	138		2.070	150			109.154	469	210	15	10	109.858	2.203	784	784	111.277
Mobiliteit	54.341	51		458				53.934	220	86	7	7	54.254	1.088		387	54.955
Personeelsenvelophe	54.341	51		458				53.934	220	86	7	7	54.254	1.088		387	54.955
Maatschappelijke Integratie	7.199	50		13	33			7.269	30	9	1	1	7.309	147		52	7.404
Personeelsenvelophe	7.199	50		13	33			7.269	30	9	1	1	7.309	147		52	7.404
Wetenschapsbeleid	83.483	283		901	176			84.843	370	44	14	5	85.275	1.710		609	86.376
Personeelsenvelophe	83.483	283		901	176			84.843	370	44	14	5	85.275	1.710		609	86.376

## Annexe 1 Enveloppes de personnel SPF-SPP : évolution 2010-2011

2010 12 08	Enveloppe initial 2010	Décisions contrôle budgétaire 2010						Crédits de personnels après CB 2010 (total 1 à 7)	Surcoût accord sectoriel 2009-2010				Total 8 à 12	Application de l'index (coefficient 1,5157)	Décisions Conseil des Ministres 2010	Application de l'économie (- 0,7%)	Enveloppes de personnel 2011 (total 13 à 16)
		Mobilité interne externe	Compensation	Solde allocations de compétence 2008 et 2009	Compensations crédits hors personnel	Autres (nouvelles initiatives Bila)	Autres (nouvelles initiatives Conclave)		Augmentation allocation de fin d'année	Carrière niveau B	Carrière niveau D	Augmentation indemnité vélo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Chancellerie du Premier Ministre	9.705			65				9.770	34	31	2	1	9.838	197		70	9.965
Enveloppe de personnel	9.705			65				9.770	34	31	2	1	9.838	197		70	9.965
Budget et Contrôle de gestion	8.468			112	295			8.875	30	48	1	1	8.954	180		64	9.070
Enveloppe de personnel	8.468			112	295			8.875	30	48	1	1	8.954	180		64	9.070
Personnel et Organisation	18.428			127				18.555	73	50	3	1	18.682	375	55	134	18.978
Enveloppe de personnel	18.428			127				18.555	73	50	3	1	18.682	375	55	134	18.978
Fédicit	7.592			23				7.615	7		0	0	7.623	153		54	7.721
Enveloppe de personnel	7.592			23				7.615	7		0	0	7.623	153		54	7.721
Justice	535.679	3.723		1.538			2.219	543.159	2.162	170	10	96	545.597	10.942	55	3.895	552.589
Enveloppe de personnel	499.536	3.307		927			2.219	505.989	2.018	154	8	95	508.265	10.193	55	3.629	514.774
Enveloppe de personnel 2	33.797	416		568				34.781	134	16	1	1	34.934	701		249	35.385
Enveloppe de personnel 3	2.346			43				2.389	10				2.399	48		17	2.430
Intérieur	202.634	778		1.060	236	1.645		203.761	756	221	39	19	204.796	4.107	4.993	1.497	212.999
Enveloppe de personnel	102.734	778		539	236	30		102.767	383	142	8	10	103.310	2.072		738	104.644
Enveloppe de personnel 2	99.900			521		1.615		100.994	373	79	31	9	101.486	2.035	4.993	760	107.754
Affaires étrangères	49.361		77	32				49.316	218	200	7	6	49.747	998	200	357	50.588
Enveloppe de personnel	49.361		77	32				49.316	218	200	7	6	49.747	998	200	357	50.588
Finances	1.331.000	4.271		153				1.335.424	5.790	21	111	319	1.341.664	26.907		9.580	1.358.991
Enveloppe de personnel	1.331.000	4.271		153				1.335.424	5.790	21	111	319	1.341.664	26.907		9.580	1.358.991
Emploi	62.606	192	10	699			144	62.253	257	139	13	3	62.664	1.257	171	446	63.304
Enveloppe de personnel	62.606	192	10	699			144	62.253	257	139	13	3	62.664	1.257	171	446	63.304
Sécurité sociale	57.486	512		1.517			66	56.547	222	83	6	4	56.862	1.140		406	57.597
Enveloppe de personnel	57.486	512		1.517			66	56.547	222	83	6	4	56.862	1.140		406	57.597
Santé publique	70.754	375		238				70.891	299	139	7	7	71.343	1.431		509	72.264
Enveloppe de personnel	69.720	375		244				69.851	296	137	7	6	70.297	1.410		502	71.205
Enveloppe de personnel 2	1.034			6				1.040	3			0	1.046	21		7	1.059
Economie	110.936	138		2.070	150			109.154	469	210	15	10	109.858	2.203		784	111.277
Enveloppe de personnel	110.936	138		2.070	150			109.154	469	210	15	10	109.858	2.203		784	111.277
Mobilité	54.341	51		458				53.934	220	86	7	7	54.254	1.088		387	54.955
Enveloppe de personnel	54.341	51		458				53.934	220	86	7	7	54.254	1.088		387	54.955
Intégration sociale	7.199	50		13	33			7.269	30	9	1	1	7.309	147		52	7.404
Enveloppe de personnel	7.199	50		13	33			7.269	30	9	1	1	7.309	147		52	7.404
Politique scientifique	83.483	283		901	176			84.843	370	44	14	5	85.275	1.710		609	86.376
Enveloppe de personnel	83.483	283		901	176			84.843	370	44	14	5	85.275	1.710		609	86.376

## Bijlage 2

**Bijlage 3b : Raming van de totale kost van het operationeel personeelsplan 2011**

	<b>Reële kost (kost T)</b>	<b>Structurele kost (kost Ts)</b>
<b>1. Geconsolideerde referentietoestand van de budgettaire lasten</b>		
<b>Projectie naar het einde van het boekjaar 2011</b>		
<b>1A. Geraamde betalingen CDVU</b>		
INDIVIDUEEL geraamd (= totaal van bijlage 3a)		
GLOBAAL geraamd		
• Competentiepremies		
• Andere		
<b>1B. Geraamde eigen betalingen</b>		
<b>1C. Totaal van de budgettaire lasten van de referentietoestand (1A+1B)</b>		
<b>2. Raming van de budgettaire lasten van het actieplan (= totaal van bijlage 2)</b>		
<b>3. Raming van de totale kost van het plan (1C+2)</b>		

**Annexe 3b : Estimation du coût total du plan de personnel opérationnel 2011**

	<b>Coût réel (coût T)</b>	<b>Coût structurel (coût Ts)</b>
<b>1. Situation de référence consolidée des charges budgétaires</b> <b>Projection à la fin de l'exercice 2011</b>		
<b>1A. Paiements SCDF estimés</b>		
INDIVIDUEL estimé (= total de l'annexe 3a)		
GLOBAL estimé		
• Primes de compétences		
• Autres		
<b>1B. Paiements propres estimés</b>		
<b>1C. Total des charges budgétaires de la situation de référence (1A+1B)</b>		
<b>2. Estimation des charges budgétaires du plan d'action (= total de l'annexe 2)</b>		
<b>3. Estimation du coût total du plan (1C + 2)</b>		



