

FEDERALE OVERHEIDSDIENST PERSONEEL EN ORGANISATIE  
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUDGET EN  
BEHEERSCONTROLE

[C – 2012/02001]

13 FEBRUARI 2012. — Omzendbrief nr. 613. — Informatie inzake de personeelsenveloppes 2012 en 2013 en de personeelsplannen 2012

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

Mevrouw de Minister,  
Mijnheer de Minister,  
Mevrouw de Staatssecretaris,  
Mijnheer de Staatssecretaris,  
Mevrouw de Voorzitter,  
Mijnheer de Voorzitter,

De FOD's en POD's worden uitgenodigd voor hun personeels-enveloppe(s) een personeelsplan 2012 op te maken en de grote lijnen van een personeelsplan 2013 te schetsen.

Deze belangrijke oefening moet zich inschrijven in de algemene strategie van efficiëntie die toelaat de kwaliteit van de dienstverlening te behouden en telkens dit mogelijk is te verhogen en terzelfdertijd het ambitieuze besparingsplan van de regering te implementeren.

De omzendbrief nr. 605 van 10 december 2010 - Informatie inzake de personeels-enveloppe 2011, het strategische personeelsplan 2011-2013 en de eraan verbonden operationele personeelsplannen wordt opgeheven.

#### 1. Akkoord van de regering

Het regeringsakkoord voorziet een besparing op de personeelskredieten van 120 miljoen euro, vermeerderd met 90 miljoen euro in 2013.

Voor de personeelsenveloppes van de FOD's en POD's vertegenwoordigt deze besparing :

- een vermindering van € 51.483 in 2012. De verdeling van deze besparing is opgenomen in bijgevoegde tabel;
- een besparing van 1,5 % in 2013.

De tabel in bijlage zal eventueel aangepast worden na de begrotingscontrole in functie van de beslissingen die zullen genomen worden, inzonderheid als gevolg van het advies dat het College van Voorzitters van de FOD's en POD's vóór 15 februari 2012 zal uitbrengen over de optimale uitvoering van de besparingen.

#### 2. Personeels-enveloppe

De personeelsenveloppes zijn genormeerd in de omzendbrief nr. 602 - Informatie inzake de monitoring van het personeel en van de personeelskredieten, geactualiseerd door de omzendbrief nr. 602ter.

Voor deze personeelsenveloppes omvat de tabel in bijlage volgende informatie :

- het initiële krediet 2011 (kolom 1);
- de indexering voor 2011 en 2012 (op basis van een indexering op 1 april 2012) (kolom 2);
- de inrekeningbrenging van de besparing van 0,7 % in 2012, van het sectoraal akkoord 2009-2010 en van verschillende technische correcties voortvloeiend uit de voorbereidende bilaterale vergaderingen (kolom 3);
- het totaal van de aldus bekomen personeelskredieten 2012 (kolom 4);
- de beslissingen van het begrotingsconclaaf (kolom 5);
- de beslissingen van het postconclaaf (kolom 6);
- de gestemde amendementen (kolom 7);
- het initiële krediet 2012 (kolom 8);
- de verhouding tussen kolom 8 en kolom 1 (kolom 9).

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

[C – 2012/02001]

13 FEVRIER 2012. — Circulaire n° 613. — Information relative aux enveloppes de personnel 2012 et 2013 et aux plans de personnel 2012

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

Madame la Ministre,  
Monsieur le Ministre,  
Madame la Secrétaire d'Etat,  
Monsieur le Secrétaire d'Etat,  
Madame la Présidente,  
Monsieur le Président,

Les SPF et SPP sont invités à élaborer, pour leur(s) enveloppe(s) de personnel, un plan de personnel 2012 et à esquisser les lignes directrices d'un plan de personnel 2013.

Cet exercice majeur doit s'inscrire dans la stratégie générale d'efficience permettant de conserver et chaque fois que c'est possible de hausser la qualité des services rendus tout en mettant en œuvre le plan ambitieux d'économie du gouvernement.

La circulaire n° 605 du 10 décembre 2010 - Information relative à l'enveloppe de personnel 2011, au plan de personnel stratégique 2011-2013 et aux plans de personnel opérationnels y associés est abrogée.

#### 1. Accord de gouvernement

L'accord de gouvernement prévoit une économie sur les crédits de personnel de 120 millions d'euros en 2012, augmentée de 90 millions en 2013.

Pour les enveloppes de personnel des SPF et des SPP, cette économie représente :

- une réduction de € 51.483 en 2012. La répartition de cette économie figure dans le tableau en annexe;
- une économie d'1,5 % en 2013.

Le tableau en annexe sera éventuellement adapté après le premier contrôle budgétaire en fonction des décisions qui seront prises, notamment suite à l'avis qui sera remis, avant le 15 février 2012, par le Collège des présidents des SPF et SPP sur l'implémentation optimale des économies.

#### 2. Enveloppe de personnel

Les enveloppes de personnel sont normées dans la circulaire n° 602 - Informations relatives au monitoring du personnel et des crédits de personnel, actualisée par la circulaire n° 602ter.

Pour ces enveloppes de personnel, le tableau en annexe comporte les informations suivantes :

- le crédit initial 2011(colonne1);
- l'indexation pour 2011 et 2012 (sur la base d'une indexation au 1<sup>er</sup> avril 2012) (colonne 2);
- la prise en compte de l'économie de 0,7 % en 2012, de l'accord sectoriel 2009-2010 ainsi que de différentes corrections techniques intervenues notamment suite aux réunions bilatérales préparatoires (colonne 3);
- le total des crédits de personnel 2012 ainsi obtenus (colonne 4);
- les décisions du conclave budgétaire (colonne 5);
- les décisions du post conclave (colonne 6);
- les amendements votés (colonne 7);
- le crédit initial 2012 (colonne 8);
- le rapport entre la colonne 8 et la colonne 1 (colonne 9).

Het is op basis van de enveloppes opgenomen in kolom 8 dat de budgettaire haalbaarheid van het personeelsplan 2012 zal afgetoetst worden.

De interdepartementale provisie zal zonodig dekken :

- de meerkost verbonden aan de indexering 2012 in geval deze indexering zich vóór 1 april 2012 zou voordoen. Deze meerkost mag geïntegreerd worden om de basis van de enveloppes 2013 te bepalen;

- de betaling van de achterstallen van de premies voor competentieontwikkeling; deze bedragen komen niet in aanmerking om de basis van de enveloppes 2013 te bepalen.

### 3. 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.

De efficiënte inwerkingstelling van het plan impliceert ook de ontwikkeling van de competenties en de effectieve opvolging van de prestaties. Met het oog hierop zal elke dienst een duidelijk verslag opmaken over de implementatie van de ontwikkelcirkels in 2010 en 2011 en van de voorziene planning voor 2012 en 2013.

#### 3.1. Personeelsplan 2012

Het personeelsplan 2012 moet aantonen dat :

1. zijn geraamde reële kost T (2012) binnen de grenzen van de personeelsenveloppe 2012 blijft;

2. zijn geraamde kost T+1 (2013) door de enveloppe 2013, zoals hij actueel kan geraamd worden, kan gedragen worden;

3. zijn geraamde structurele kost 2013 door de enveloppe 2013, zoals hij actueel kan geraamd worden, kan gedragen worden.

Bij de raming van de kost van het plan worden de in 2012 personeelsuitgaven betreffende de achterstallen van de premie voor competentieontwikkeling als neutraal beschouwd. Deze uitgaven moeten niet geraamd worden noch als kost noch als krediet.

Bij de uitvoering van het plan moet in het bijzonder ervoor gezorgd worden dat de geraamde reële en T+1 kost van de acties die worden beslist, ook deze die pas in het volgend boekjaar een impact zullen hebben, binnen de beschikbare reële budgettaire marge T en budgettaire marge T+1 blijven. Ze moeten inderdaad haalbaar zijn in 2013 rekening houdende met de gevraagde bijkomende besparing.

De diensten geven een overzicht weer van hun prioritaire functies (van welk niveau ook) in plaats van lineair te vervangen. De diensten voegen aan hun personeelsplan een lijst toe waarin ze de wervingen die gepland zijn in 2012 groeperen in drie klassen afhankelijk van de prioriteit van de functie.

#### 3.2. Controle op de uitvoering van het personeelsplan

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.

De diensten krijgen tijdens het jaar 4 x de kans bij de Minister van Begroting en de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, een aangepaste versie van hun personeelsplan in te dienen (31 mei, 31 juli, 30 september en 30 november) overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd in punt 4. Hierin kunnen nieuwe gegevens zoals onverwachte vertrekken worden in opgenomen.

De uitvoering van het personeelsplan binnen de grenzen van de kredieten toegekend aan de enveloppe, behoort tot de verantwoordelijkheid van de voorzitter van het directiecomité.

Indien er nieuwe kosten of besparingen opduiken moet er rekening mee gehouden worden : de voorziene beslissingen, zelfs indien ze goedgekeurd zijn, moeten dwingend aangepast worden.

C'est sur la base des enveloppes reprises dans la colonne 8 que sera évaluée la faisabilité budgétaire du plan de personnel 2012.

La provision interdépartementale couvrira, si nécessaire :

- le surcoût lié à l'indexation 2012 dans la mesure où cette indexation se produirait avant le 1<sup>er</sup> avril 2012. Ce surcoût peut être intégré pour fixer la base des enveloppes 2013;

- le paiement des arriérés de primes de développement des compétences; ces montants ne peuvent pas être intégrés pour fixer la base des enveloppes 2013.

### 3. 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.

La mise en oeuvre efficiente du plan de personnel impose également le développement des compétences et le suivi effectif des prestations. A cet effet, chaque service fournira un rapport précis de la mise en oeuvre des cercles de développement en 2010 et en 2011 et du planning prévu pour 2012 et 2013.

#### 3.1. Plan de personnel 2012

Le plan de personnel 2012 doit démontrer que :

1. son coût réel estimé T (2012) restera dans les limites de l'enveloppe de personnel 2012;

2. son coût T+1 estimé (2013) puisse être supporté par l'enveloppe 2013, telle qu'elle peut actuellement être estimée;

3. son coût structurel estimé 2013 puisse être supporté par l'enveloppe de personnel 2013, telle qu'elle peut actuellement être estimée.

Lors de l'estimation du coût du plan, les dépenses en 2012 en ce qui concerne les arriérés de primes de développement des compétences 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 en particulier, veiller à ce que les coûts réels et T+1 estimés des actions décidées, y compris celles qui n'auront un impact que dans l'exercice suivant, restent dans la marge budgétaire réelle T et la marge budgétaire T+1 disponibles. Ils doivent en effet être réalisables en 2013 compte tenu de l'économie supplémentaire demandée.

Les services donnent un aperçu des fonctions prioritaires (quel niveau que ce soit) au lieu de remplacer de façon linéaire. Les services joignent à leur plan de personnel une liste dans laquelle ils groupent les recrutements planifiés en 2012 en trois classes dépendant de la priorité de la fonction.

#### 3.2. Contrôle sur l'exécution du plan de personnel

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

Durant l'année les services auront à 4 reprises la possibilité d'introduire après du Ministre du Budget et du Secrétaire d'Etat à la fonction publique, une version adaptée de leur plan de personnel (31 mai, 31 juillet, 30 septembre et 30 novembre) selon les modalités fixées au point 4. De nouvelles données, telles que des départs imprévus, pourront y être repris.

L'exécution du plan de personnel dans les limites attribués à l'enveloppe, est de la responsabilité du président du comité de direction.

Si des coûts nouveaux ou de nouvelles économies apparaissent, il doit en être tenu compte : les décisions prévues, même approuvées, doivent être impérativement adaptées.

Indien er daarentegen nieuwe marges vrijkomen, bijvoorbeeld als gevolg van niet voorziene vertrekken, zijn aanvullende beslissingen die conform moeten zijn met de globale RH-strategie, aangewezen. Deze mogen echter nooit leiden tot een overschrijding van het totaal aantal betaalde VTE's initieel voorzien voor het einde van het jaar. In voorkomend geval kan er, op gunstig advies van de Inspectie van Financiën, na toestemming van de Minister van Begroting en de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, tijdens begrotingscontroles, voorgesteld worden middelen naar de investeringen in informatica te transfereren in zoverre deze investeringen binnen de 5 jaar toelaten om nieuwe personeelsbesparingen te realiseren. Een transfer naar de investeringen betreffende de bezetting van de gebouwen is mogelijk volgens de gebruikelijke budgettaire regels.

#### 4. Procedure

De opmaak van het personeelsplan en de opvolging van de uitvoering ervan gebeurt overeenkomstig de methodologie vastgelegd in de omzendbrief nr. 612.

Het volledig dossier wordt gelijktijdig bij de Minister van Begroting en de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken ingediend. Dit gebeurt ten laatste op 31 maart 2012.

Een task force Ambtenarenzaken-Begroting, 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 volledige dossiers, via elektronische weg ingediend bij de Task Force (TF593@p-o.belgium.be), zullen behandeld worden.

Behalve het personeelsplan, opgemaakt conform de omzendbrief nr. 612, omvat een volledig dossier :

- de toelichtingsnota opgemaakt door de dienst;
- de nota gericht aan de inspecteur van Financiën en zijn of haar advies;
- in voorkomend geval, het antwoord van de dienst op de opmerkingen of observaties geformuleerd door de Inspecteur van Financiën aangaande het personeelsplan;
- het akkoord van de bevoegde minister(s).

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

De diensten die over een goedgekeurd personeelsplan 2011 beschikken kunnen dit plan verder uitvoeren tot 30 april 2012 indien ze vóór 31 maart 2012, het volledig dossier bij de Task Force hebben ingediend. De voorzitters van de directiecomités van de FOD Personeel en Organisatie en de FOD Begroting en Beheerscontrole garanderen de volledige opvolging van de personeelsplannen binnen de maand na indiening.

De diensten die niet over een goedgekeurd personeelsplan 2011 beschikken kunnen geen enkele werving noch bevordering meer doorvoeren. De inspecteurs van Financiën moeten de naleving van deze bepaling strikt controleren.

Ingeval van absolute noodzaak, zal een gemotiveerde aanvraag tot afwijking voorgelegd worden gelijktijdig aan de Minister van Begroting en de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken. Zij zullen desgevallend een afwijking toestaan na grondig onderzoek van de Task Force.

De Minister van Begroting,  
O. CHASTEL

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

A l'inverse, si des marges nouvelles se libèrent, par exemple suite à des départs non prévus, des décisions complémentaires, conformes à la stratégie RH globale, sont indiquées. Toutefois, celles-ci ne peuvent jamais avoir pour effet de dépasser le nombre total de VTE payés initialement prévus pour la fin de l'exercice. Le cas échéant, il peut être proposé, sur avis favorable de l'Inspection des Finances, après accord du Ministre du Budget et du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, lors des contrôles budgétaires, de transférer des moyens vers les investissements en informatique, pour autant que ces investissements permettent de réaliser dans les 5 ans de nouvelles économies sur le personnel. Un transfert vers des investissements liés à l'occupation des locaux est possible suivant les règles budgétaires habituelles.

#### 4. Procédure

L'élaboration du plan de personnel et le suivi de son exécution se font conformément à la méthodologie fixée dans la circulaire n° 612.

Le dossier complet est introduit simultanément auprès du Ministre du Budget et du Secrétaire d'Etat à la fonction publique et ce au plus tard le 31 mars 2012.

Une task force Fonction publique-Budget, 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, transmis par voie électronique à la Task Force (TF593@p-o.belgium.be), seront traités.

Outre le plan établi conformément la circulaire n° 612, un dossier complet comprend :

- la note explicative établie par le service
- la note adressée à l'inspecteur des Finances et l'avis de celui-ci,
- le cas échéant, la réponse du service aux remarques ou observations formulées par l'inspecteur des Finances sur le plan de personnel;
- l'accord du ou des ministre(s) compétent(s).

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

Les services qui disposent d'un plan de personnel approuvé pour 2011 peuvent continuer à exécuter ce plan jusqu'au 30 avril 2012 pour autant qu'ils aient introduit le dossier complet auprès de la Task Force avant le 31 mars 2012. Les présidents des Comités de direction du SPF Personnel et Organisation et du SPF Budget et Contrôle de gestion garantissent le suivi complet des plans de personnel dans le mois suivant l'introduction.

Les services qui ne disposent pas de plan de personnel approuvé pour 2011 ne sont plus autorisés à aucun recrutement ni aucune promotion. Les inspecteurs des Finances sont tenus à contrôler strictement le respect de cette disposition.

En cas de nécessité absolue, une demande de dérogation motivée sera soumise parallèlement au Ministre du Budget et au Secrétaire d'Etat à la Fonction publique. Ceux-ci accorderont éventuellement une dérogation, après examen approfondi par la Task Force.

Le Ministre du Budget,  
O. CHASTEL

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
H. BOGAERT

**Annexe Enveloppes de personnel SPF-SPP : évolution 2011-2012**  
**Bijlage Personeelsenveloppes FOD-POD: evolutie 2011-2012**

2012 init V 2011 12 21 vastleggingskredieten	INITIEEL 2011	Index 2011-12 (0,336-0,353)	-0,7% (1)+(2) + SA + Allerlei	Basis 2012	Conclaaft	Post Conclaaft	Amendem.	INITIEEL 2012	Δ% init 2012/2011	2012 init V 2011 12 21 credits d'engagement
602Ter Enveloppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	602Ter Enveloppe
<b>Algemeen totaal</b>	<b>2.656.646</b>	<b>91.700</b>	<b>- 5.431</b>	<b>2.742.915</b>	<b>- 51.483</b>	<b>7.262</b>	<b>-</b>	<b>2.698.694</b>	<b>101,58%</b>	<b>Total Général</b>
Kanselarij van de Eerste Minister	9.832	347	29	10.150	188	-	-	9.962	101,32%	Chancellerie du Premier Ministre
02-11 Personeelsenvelophe	9.832	347	29	10.150	188	-	-	9.962	101,32%	02-11 Enveloppe de personnel
Budget en Beheerscontrole	8.990	318	8	9.316	174	-	-	9.142	101,69%	Budget et Contrôle de gestion
03-11 Personeelsenvelophe	8.990	318	8	9.316	174	-	-	9.142	101,69%	03-11 Enveloppe de personnel
Personeel en Organisatie	18.788	664	91	19.543	367	-	-	19.176	102,07%	Personeel et Organisation
04-11 Personeelsenvelophe	18.788	664	91	19.543	367	-	-	19.176	102,07%	04-11 Enveloppe de personnel
Fedict	7.618	270	28	7.860	168	-	-	7.692	100,97%	Fedict
05-11 Personeelsenvelophe	7.618	270	28	7.860	168	-	-	7.692	100,97%	05-11 Enveloppe de personnel
Justitie	550.005	18.482	8.110	576.597	10.848	3.822	-	561.927	102,17%	Justice
12-11 Personeelsenvelophe	62.221	2.090	5.510	69.821	1.384	6.348	-	62.089	99,79%	12-11 Enveloppe de personnel
12-12 Personeelsenvelophe 2	391.481	13.155	3.960	408.596	7.631	2.526	-	403.491	103,07%	12-12 Enveloppe de personnel 2
12-13 Personeelsenvelophe 3	51.241	1.722	823	52.140	974	-	-	51.166	99,85%	12-13 Enveloppe de personnel 3
12-14 Personeelsenvelophe 4	34.812	1.170	428	35.554	664	-	-	34.890	100,22%	12-14 Enveloppe de personnel 4
12-15 Personeelsenvelophe 5	10.250	345	109	10.486	195	-	-	10.291	100,40%	12-15 Enveloppe de personnel 5
<b>Binnenlandse Zaken</b>	<b>214.704</b>	<b>7.216</b>	<b>1.173</b>	<b>223.093</b>	<b>4.187</b>	<b>120</b>	<b>-</b>	<b>219.026</b>	<b>102,01%</b>	<b>Intérieur</b>
13-11 Personeelsenvelophe	82.137	2.761	1.285	86.183	1.629	120	-	84.674	103,09%	13-11 Enveloppe de personnel
13-12 Personeelsenvelophe 2	110.599	3.717	47	114.363	2.136	-	-	112.227	101,47%	13-12 Enveloppe de personnel 2
13-13 Personeelsenvelophe 3	21.968	738	159	22.547	422	-	-	22.125	100,71%	13-13 Enveloppe de personnel 3
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
2012 init V 2011 12 21 vastleggingskredieten	INITIAL 2011	Index 2011-12 (0,336-0,353)	-0,7% (1)+(2) + AS + Divers	Base 2012	Conclave	Post conclave	Amendem.	INITIAL 2012	Δ% init 2012/2011	2012 init V 2011 12 21 credits d'engagement

2012 init V 2011 12 21 vastleggingskredieten	INITIEEL 2011	Index 2011-12 (0,336-0,353)	-0,7% (1)+(2) + SA + Allerlei	Basis 2012	Conclaaft	Post Conclaaft	Amendem.	INITIEEL 2012	Δ% init 2012/2011	2012 init V 2011 12 21 credits d'engagement
602Ter Enveloppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	602Ter Enveloppe
Buitenlandse Zaken	49.944	1.782	543	52.269	988	-	-	51.281	102,68%	Affaires étrangères
14-11 Personeelsenvelophe	49.944	1.782	543	52.269	988	-	-	51.281	102,68%	14-11 Enveloppe de personnel
<b>Financiën</b>	<b>1.347.500</b>	<b>46.909</b>	<b>- 17.900</b>	<b>1.376.509</b>	<b>- 25.793</b>	<b>9.500</b>	<b>-</b>	<b>1.360.216</b>	<b>100,94%</b>	<b>Finances</b>
18-11 Personeelsenvelophe	1.347.500	46.909	- 17.900	1.376.509	- 25.793	9.500	-	1.360.216	100,94%	18-11 Enveloppe de personnel
<b>Werkgelegenhed</b>	<b>63.127</b>	<b>2.228</b>	<b>395</b>	<b>65.750</b>	<b>- 1.233</b>	<b>735</b>	<b>-</b>	<b>65.252</b>	<b>103,37%</b>	<b>Emploi</b>
23-11 Personeelsenvelophe	63.127	2.228	395	65.750	- 1.233	735	-	65.252	103,37%	23-11 Enveloppe de personnel
<b>Sociale Zekerheid</b>	<b>56.952</b>	<b>2.010</b>	<b>614</b>	<b>59.576</b>	<b>- 1.118</b>	<b>735</b>	<b>-</b>	<b>59.193</b>	<b>103,93%</b>	<b>Sécurité sociale</b>
24-11 Personeelsenvelophe	56.952	2.010	614	59.576	- 1.118	735	-	59.193	103,93%	24-11 Enveloppe de personnel
<b>Volkgezondheid</b>	<b>71.433</b>	<b>2.521</b>	<b>477</b>	<b>74.431</b>	<b>- 1.399</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>73.026</b>	<b>102,23%</b>	<b>Santé publique</b>
25-11 Personeelsenvelophe	70.379	2.484	484	73.347	- 1.379	6	-	71.962	102,25%	25-11 Enveloppe de personnel
25-12 Personeelsenvelophe 2	1.054	37	7	1.084	20	-	-	1.064	100,95%	25-12 Enveloppe de personnel 2
<b>Economie</b>	<b>109.671</b>	<b>3.872</b>	<b>541</b>	<b>114.084</b>	<b>- 2.139</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>111.945</b>	<b>102,07%</b>	<b>Economie</b>
32-11 Personeelsenvelophe	109.671	3.872	541	114.084	- 2.139	-	-	111.945	102,07%	32-11 Enveloppe de personnel
<b>Mobiliteit</b>	<b>54.682</b>	<b>1.930</b>	<b>267</b>	<b>56.879</b>	<b>- 1.066</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>55.813</b>	<b>102,07%</b>	<b>Mobilité</b>
33-11 Personeelsenvelophe	54.682	1.930	267	56.879	- 1.066	-	-	55.813	102,07%	33-11 Enveloppe de personnel
<b>Maatschappelijke Integratie</b>	<b>7.312</b>	<b>258</b>	<b>44</b>	<b>7.614</b>	<b>- 143</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7.471</b>	<b>102,17%</b>	<b>Intégration sociale</b>
44-11 Personeelsenvelophe	7.312	258	44	7.614	- 143	-	-	7.471	102,17%	44-11 Enveloppe de personnel
<b>Wetenschapsbeleid</b>	<b>86.088</b>	<b>2.893</b>	<b>263</b>	<b>89.244</b>	<b>- 1.672</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>87.572</b>	<b>101,72%</b>	<b>Politique scientifique</b>
46-11 Personeelsenvelophe	79.354	2.666	244	82.264	- 1.542	-	-	80.722	101,72%	46-11 Enveloppe de personnel
46-12 Personeelsenvelophe 2	6.734	227	19	6.980	130	-	-	6.850	101,72%	46-12 Enveloppe de personnel 2
<b>2012 init V 2011 12 21 vastleggingskredieten</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>2012 init V 2011 12 21 credits d'engagement</b>
<b>602Ter Enveloppe</b>	<b>INITIAL 2011</b>	<b>Index 2011-12 (0,336-0,353)</b>	<b>-0,7% (1)+(2) + AS + Divers</b>	<b>Base 2012</b>	<b>Conclave</b>	<b>Post conclave</b>	<b>Amendem.</b>	<b>INITIAL 2012</b>	<b>Δ% init 2012/2011</b>	<b>2012 init V 2011 12 21 credits d'engagement</b>