

JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&la=F&nm=2021040336

Dossier numéro : 2021-01-29/14

Titre

29 JANVIER 2021. - Circulaire n° 690. - Information relative au monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel en 2021 et 2022 et aux enveloppes de personnel 2021 et 2022

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 29-06-2021 inclus.

Source : STRATEGIE ET APPUI

Publication : Moniteur belge du 10-02-2021 page : 12914

Entrée en vigueur : 20-02-2021

Table des matières

Art. M

[ANNEXE.](#)

Art. N

Texte

Article [M.](#)

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

Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,
Madame la Fonctionnaire Dirigeante,
Monsieur le Fonctionnaire Dirigeant,

1. Contexte

La présente circulaire donne des informations relatives au monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel en 2021 et 2022 et fixe les enveloppes budgétaires de personnel 2021 et leur préfiguration pour 2022.

Au contrôle budgétaire 2021, les montants des enveloppes 2021 pourront être adaptés.

Au contrôle budgétaire les montants des enveloppes 2022 pourront être adaptés notamment si les propositions d'économies faites par les présidents ou administrateurs généraux s'avèrent insuffisantes.

Ces adaptations et économies sont celles mentionnées dans la notification budget pluriannuel 2021-2024 du 23/10/2020 (point 6), reprise dans la circulaire du 12/01/2021 relative au contrôle budgétaire 2021.

Compte tenu des économies précitées, les départements sont déjà encouragés à la prudence dans l'exécution de leurs plans de personnel 2021.

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

- le monitoring du risque est organisé deux fois en 2021, à savoir une première fois sur la base des données de paie de mai et une deuxième fois sur la base de celles de décembre. Le monitoring de décembre comprend également un rapport sur les réalisations en 2021;
- les entités soumises au monitoring sont regroupées dans des groupes en fonction de l'instance qui produit le

rapport de monitoring ;

- pour les enveloppes de personnel des SPF et SPP les KPI sont calculés, comme c'était le cas jusqu'à présent, à partir de la plate-forme Sepp par la DG Recrutement & Développement du SPF BOSA. Il s'agit des enveloppes dépenses primaires (crédits sur les BA 11xx03 et 11xx04) pour lesquelles la plate-forme Sepp dispose des données de paie complètes via Fedcom et Persopoint ;
- pour les organismes administratifs publics et services administratifs à comptabilité autonome les KPI 1a et 1b sont calculés par la DG Budget et Evaluation de la Politique du SPF BOSA;
- les institutions publiques de sécurité sociale, la Police fédérale et la Défense sont elles-mêmes responsables de la production du rapport de monitoring du risque;
- la Task Force reçoit et coordonne les différents rapports de monitoring et assure leur envoi aux instances concernées.

2. Task Force Monitoring de personnel

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

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

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

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

3. Principes de base d'une analyse du risque

- Le monitoring du risque de dépassement des crédits de personnel est un processus continu de contrôle interne dans chaque entité fédérale.

- La Task Force effectue le suivi de la qualité du monitoring et peut demander à chaque entité de lui communiquer les données sur la base desquelles le risque est calculé.

- Chaque entité est tenue d'évaluer le risque, selon un rythme fixé, conformément à la méthodologie définie dans la circulaire 670 pour une projection fiable des charges. L'évaluation est réalisée sur la base des mois de référence indiqués.

- La base de la méthodologie doit reposer sur une analyse des données de paie individuelles, éventuellement agrégées, et sur la détection des événements connus ou prévus qui modifient la situation individuelle d'un paiement.

- Chaque ordonnateur et chaque responsable opérationnel est strictement tenu d'évaluer préalablement le risque de dépassement de chaque décision générant un impact structurel sur les frais de personnel et pour laquelle il est habilité à engager l'Etat.

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

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

4. KPI pour l'analyse du risque

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

Indicateurs de base :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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