

TECHNICAL DOCUMENTATION

Risk Monitoring

Table of Contents

Versie van de documentatie	3
KPI 3	4
Vastleggingslimiet	5
Projectie KPI 3	6
Totale projectie KPI2	7
Individuele projectie	8
Baremieke wedde	9
Maandelijke bonificatie	10
Maandelijks recurrent	11
Maandelijks periodiek	12
Maandelijks lineair	13
Eindejaarstoelage	14
Vakantiegeld	15
Eigen Uitgaven	17
Globale uitgaven	18
Risico Terugkeer	19
Onomkeerbare evenementen	20
IN	21
OUT	22
UPG	23
Coëfficiënt MY (Month-Year)	25
Constant Vakantiegeld	26
Index	27
Kostindicatoren Bevordering	28
Ordonnancering Salary Cost	30
Parameter Eindejaarstoelage: supplement en deel PFA competentiepremie	31
Parameters Eindejaarstoelage (PF)	32
Percentages werkgeversbijdragen	33

Versie van de documentatie

De huidige documentatie hoort bij de Monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten gebaseerd op de gegevens van 202312 en is toegepast op de volgende circulaires:

- Omzendbrief nr. 731 - Informatie over de federale monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten in 2024 en 2025 en de personeelsenveloppes 2024 en 2025
- Omzendbrief nr. 670 - Informatie inzake de methodologie voor de berekening van de KPI's voor de monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten en de monitoring van de operationele beslissingen

De regels zijn van toepassing op al de entiteiten van groep 1, zoals beschreven in Omzendbrief nr. 731.

In de rapporten van deze monitoring zijn de tijdsaanduidingen als volgt te interpreteren:

- T-2 : 2021
- T-1 : 2022
- T : 2023
- T+1 : 2024
- T+2 : 2025

Definitie

KPI 3 geeft antwoord op de volgende vraag : kan het bedrag van de limiet, naast de projectie van alle personeelslasten, ook nog de impact van de onomkeerbare evenementen (IN, OUT, UPGRADE) voor het betrokken jaar dragen? Deze KPI houdt **geen rekening** met de impact van de **beslissingen** die door de IF zijn goedgekeurd maar die **nog niet onomkeerbaar zijn**.

De KPI 3 voor 2025 is de belangrijkste omdat hij aangeeft of de limiet 2025 het geheel van de structurele lasten kan dragen. Is de KPI 3 van 2025 > 0 dan is er eventueel marge voor de effectieve uitvoering van reeds goedgekeurde structurele beslissingen of om nieuwe structurele beslissingen voor akkoord voor te leggen aan de IF. De verrekening van de impact van de beslissingen in de marge van de KPI 3 is de verantwoordelijkheid van de dienst en gebeurt via de opmaak van de KPI's 4 en 5.

Methode

KPI 3 = Vastleggingslimiet - Projectie KPI3

- KPI 3 2024 = Limiet 2024 – Projectie KPI 3 2024
- KPI 3 2025 = Limiet 2025 – Projectie KPI 3 2025

De KPI 3 wordt ook uitgedrukt in de vorm van een percentage:

%KPI 3 = Projectie KPI3/Vastleggingslimiet

- % KPI 3 2024 = KPI3 2024/Limiet 2024
- % KPI 3 2025 = KPI3 2025/Limiet 2025

Definitie

De vastleggingslimiet is het maximale budget dat beschikbaar is om de personeelskosten te dekken.

Het wordt gepubliceerd in Omzendbrief nr. 731 voor 2024 en 2025.

Definitie

De totale projectie KPI3 van een jaar komt overeen met de totale personeelskosten, geraamd of gerealiseerd, voor een volledig jaar.

Deze kosten worden geraamd voor de jaren 2024 en 2025.

Methode

De totale projectie KPI3 = totale projectie KPI2 + impact van de onomkeerbare evenementen.

Definitie

De projectie van de totale personeelskost (projectie KPI 2) omvat:

- De individuele projectie van de kosten
- De eigen uitgaven
- De globale uitgaven
- Het risico op terugkeer (voor de afwezige personeelsleden)

Definitie

De individuele projectie van de kosten bevat:



Methode

Methode voor de maandelijks individuele projecties

De projecties stellen de resultaten voor een volledig jaar voor, hoewel de loongegevens maandelijks worden geobserveerd en de raming ook op maandbasis werken. I

Voor de maandelijks individuele projecties wordt het maandbedrag dat moet worden geprojecteerd, berekend volgens de berekeningsmethode die het meest geschikt is voor de betreffende rubriek (zie specifieke fiche) en dit bedrag wordt geprojecteerd op elke toekomstige maand.

Methode voor de individuele jaarlijkse projecties

Voor de jaarlijkse individuele projecties wordt een jaarbedrag geprojecteerd volgens de meest geschikte methode (zie specifieke fiches), gebaseerd op de regelgeving.

Bepaling van de prestaties

De individuele projectie hangt voor de meeste rubrieken af van de prestaties van de persoon in de betrokken maand of in de referentieperiode die in aanmerking wordt genomen.

Een persoon wordt geacht prestaties geleverd te hebben:

- in een bepaalde maand indien zijn $VTE > 0$ in die maand
- In een referentieperiode indien de $\sum VTE > 0$ in die betrokken referentieperiode

De VTE voor een bepaalde maand is > 0 als voor de betreffende persoon een normale wedde wordt geobserveerd in de subrubriek "Bruto baremie". U kan het salarismodel van SEPP bekijken om te weten welke kosten onder deze rubriek vallen.

De VTE komt overeen met het betaalde werkregime zoals vermeld in de betalingsgegevens. In functie van dit regime wordt de VTE uitgedrukt in fracties van de eenheid: 1 = voltijd, 0,5 = halftijds, ... en kan daarom variëren als de persoon van werkregime verandert.

Als de projectie gebaseerd is op nog niet gerealiseerde prestaties, gaan we ervan uit dat het werkregime dat is waargenomen in de monitoringmaand ongewijzigd blijft voor de komende maanden.

De prestaties voor een bepaalde periode worden uitgedrukt door de deling die aangeeft hoe de geleverde prestaties zich verhouden tot de voltijdse prestaties:

$$\frac{\sum \text{geobserveerde/geprojecteerde VTE in de periode}}{\text{Aantal maanden in de periode (1 maand= 1 VTE)}} \implies \leq 1$$

Vb. : Voor zijn eindejaarstoelage T+1 en T+2 wordt hij geacht volgende prestaties geleverd te hebben:

$$\frac{\sum \text{VTE eerste negen maanden van T+1 (9 VTE)}}{9} \implies 9/9=1$$

Op basis van zijn prestaties wordt voor T+1 en T+2 een volledige eindejaarstoelage geprojecteerd.

Definitie

De baremieke wedde is het wederkerige onderdeel van de wedde. Het omvat de wedde dat gelinkt is aan de weddeschaal en enkele terugkerende weddeaanvullingen.

Methode

Regel

Het barema dat geprojecteerd wordt, komt overeen met het maximum gemiddelde barema dat geobserveerd is gedurende de laatste 12 maanden te rekenen vanaf 202312, omgerekend naar de VTE van 202312

Voorwaarde

De persoon moet een VTE >0 hebben in 202312

Berekening

Type	Rubriek
Normaal	Barema
Achterstal	

Het normale barema geobserveerd in elk van de laatste 12 maanden (ten opzichte van 202312) wordt gedeeld door het VTE van die betrokken maand.

Het hoogste gemiddelde geobserveerde barema wordt vermenigvuldigd met het VTE van de betrokken persoon in 202312. Dit bepaalt het geschatte maandelijkse bedrag.

Om de projectie voor een volledig jaar te bekomen wordt het geschatte maandelijkse bedrag vermenigvuldigd met 12 maanden.

Parameters

/

Definitie

De bonificatie is een maandelijksse vergoeding die is ingevoerd in het kader van de nieuwe geldelijke loopbaan (KB van 23/10/2013). Dit ter compensatie van de afgeschafte premie voor het ontwikkelen van competenties. Het is een forfaitaire vergoeding die maandelijks wordt uitbetaald en wordt toegekend aan personeelsleden die op 31 december 2013 in dienst waren en die na die datum niet van rang, niveau of statuut zijn veranderd.

Methode

Regels

De geraamde bonificatie komt overeen met het bedrag dat geobserveerd wordt voor de bonificatie in 202312.

Voorwaarden

De persoon moet een normale bonificatie ontvangen hebben in 202312.

Berekening

De geraamde bonificatie = de geobserveerde bonificatie in de referentiemaand vermenigvuldigd met het aantal resterende te ramen maanden, d.w.z

- 12 maanden in 2024
- 12 maanden in 2025

Parameters

/

Definitie

Het maandelijks recurrent is een geheel van vergoedingen die de maandelijks premies en toelagen op een stabiele manier groepeerd. Het betreft voornamelijk toelagen die verbonden zijn aan een functie (hogere functies, toelage voor gedetacheerde diplomaten, taalpremie, directiepremie, forfait afvaardiging, forfait voor vorming,...)

Methode

Regels

De raming van het maandelijks recurrent komt overeen met het geobserveerde bedrag van deze rubriek in 202312.

Voorwaarden

De persoon moet een normale recurrent ontvangen hebben in 202312.

Berekening

Type	Rubriek
Normaal	REM
Achterstal	

De geraamde maandelijks recurrent = de geobserveerde maandelijks recurrent in 202312 vermenigvuldigd met het aantal resterende te rammen maanden, d.w.z.

- 12 maanden in 2024
- 12 maanden in 2025

Parameters

/

Definitie

Regelmatige prestaties met variabele bedragen, gebaseerd op de 12 maanden voorafgaand aan de referentiemaand. Het gaat voornamelijk over prestaties met onregelmatige werktijden (nachtwerk, weekendwerk, buitengewoon werk,..) waarbij het bedrag in de toekomst niet stabiel is, omdat dit afhangt van het aantal werkelijk gepresteerde uren.

Methode

Regels

Het gemiddelde van de maandelijkse periodiek geobserveerd in de laatste 12 maanden vanaf de referentiemaand wordt geprojecteerd voor 202312.

Voorwaarden

De persoon moet:

- Een maandelijks periodieke betaling (normaal en achterstal) ontvangen hebben in de laatste 12 maanden (minimum 1 maand)
- Een VTE >0 hebben in 202312

Berekening

Type	Rubriek
Normaal	PEM
Achterstal	

De maandelijks periodieke betaling die in elk van de 12 laatste maanden is geobserveerd, wordt omgerekend naar een betaling zonder index. De som van deze niet-geïndexeerde bedragen wordt gedeeld door 12. Het aldus bekomen gemiddelde wordt gekoppeld aan de index van 202312 en vervolgens vermenigvuldigd met het aantal resterende te ramen maanden:

- 12 maanden in 2024
- 12 maanden in 2025

Parameters

- Index

Definitie

Onregelmatige prestaties en variabele bedragen, gebaseerd op de 12 maanden voorafgaand aan de referentiemaand. Het gaat voornamelijk om fietsvergoedingen, premies voor occasionele activiteiten, premie voor onaangenaamheden/risico's,... waarvan de bedragen in de toekomst niet stabiel zijn. Deze vergoedingen zijn afhankelijk van toekomstige prestaties die mogelijk kunnen plaatsvinden.

Methode

Regels

Het geraamde bedrag voor het maandelijks lineair komt overeen met het gemiddelde van het maandelijks lineair van de laatste 12 maanden gemeten vanaf 202312.

Voorwaarden

De persoon moet:

- Een maandelijks lineaire betaling (normaal en achterstal) ontvangen hebben in de laatste 12 maanden (minimum 1 maand)
- Een VTE >0 hebben in 202312

Berekening

Type	Rubriek
Normaal	LIM
Achterstal	

De maandelijks lineair die in elk van de 12 laatste maanden is geobserveerd wordt omgerekend naar een betaling zonder index. De som van deze niet geïndexeerde bedragen wordt gedeeld door 12. Het aldus bekomen gemiddelde wordt gekoppeld aan de index van 202312 en vervolgens vermenigvuldigd met het aantal resterende te ramen maanden:

- 12 maanden in 2024
- 12 maanden in 2025

Parameters

- Index

Definitie

Eindejaarstoelage

Methode

Regel

Een persoon ontvangt een eindejaarstoelage (**EJT**) op basis van de prestaties geleverd in de periode van januari tot september van het lopende jaar. De toelage wordt betaald in december. In de monitoring van december is de **EJT** gerealiseerd voor het jaar T en wordt deze geprojecteerd voor het jaar T+1 en T+2.

Voorwaarden

Om een eindejaarstoelage te ontvangen, moet de persoon prestaties hebben geleverd in het betrokken jaar. Aan deze voorwaarde wordt voldaan indien de persoon in de maand van de risicomonitoring een normaal wedde heeft ontvangen en een VTE >0 heeft.

Voor de risicomonitoring van december worden de prestaties van een persoon voor het jaar T+1 en T+2 berekend door de geobserveerde VTE's in mei van het jaar T te projecteren voor de periode van januari tot december.

Berekening

1) Klassieke ramingsmethode voor de eindejaarstoelage

De eindejaarstoelage wordt berekend met de volgende formule:

[(vast deel + wijzigbaar deel + supplement) x prestaties] + eindejaarstoelage berekend op de competenties + werkgeversbijdrage

- het **vast deel** wordt als volgt berekend: de parameter voor het vast deel vermenigvuldigd met de prestaties
- het **wijzigbaar deel** wordt als volgt berekend: de parameter voor het wijzigbaar deel vermenigvuldigd met de jaarlijkse bezoldiging voor oktober bij een volledig werkrooster
- **De jaarlijkse bezoldiging voor oktober** bij een volledig werkrooster wordt als volgt berekend: (het normale barema (Barema_N) en de normale bonificatie (Bonificatie_N) betaald in 202312, exclusief werkgeversbijdrage) vermenigvuldigd met 12. Dit geheel wordt gedeeld door het VTE geobserveerd in 202312
- **Het deel van het supplement** wordt als volgt berekend: de parameter voor het deel van het supplement vermenigvuldigd met de jaarlijkse bezoldiging voor oktober bij een volledig werkrooster. Het deel van het supplement wordt begrenst door een minimum en maximum dat niet overschreden mag worden. Dit minimum en maximum bedrag wordt jaarlijks bijgewerkt in de circulaire.
- **De maandelijkse bezoldiging voor oktober** bij een volledig werkrooster wordt als volgt berekend: (het normale barema (Barema_N) en de normale bonificatie (Bonificatie_N) betaald in 202312, exclusief werkgeversbijdrage), vermenigvuldigd met het VTE geobserveerd in 202312.
- De eindejaarstoelage voor het deel van de competenties wordt als volgt berekend: de normale competentiepremie geobserveerd in de maand september van 2023.
- De **prestaties** worden als volgt berekend:
 - som van de betaalde VTE's voor de maanden januari tot september van het jaar T, gedeeld door 9.
 - opmerking: indien december de referentiemaand is: De VTE's van januari tot september zijn de gerealiseerde betaalde VTE's.
- De **werkgeversbijdrage** wordt als volgt berekend:
 - Voor statutairen: [(supplement x prestaties) x percentage voor patronale bijdrage (zoals gepubliceerd in de circulaire)] + [bedrag van de verschuldigde werkgeversbijdrage (zoals gepubliceerd in de circulaire) x de prestaties]
 - Voor contractuelen: [(vast deel + wijzigbaar deel + deel supplement) x prestaties] + eindejaarstoelage van het deel van de competenties] x percentage van de werkgeversbijdrage voor contractuelen.
 - Voor een mandaathouder: [(vast deel + wijzigbaar deel + deel supplement) x prestaties] + eindejaarstoelage van het deel van de competenties] x percentage van de werkgeversbijdrage voor mandaathouders

2) Aanpassing van de klassieke ramingsmethode van de eindejaarstoelage voor de entiteiten die werken met Persopay

De berekening van de eindejaarstoelage moet aangepast worden voor de entiteiten waarvoor de personeelskosten door Persopay worden betaald. Voor deze entiteiten wordt namelijk elke maand van het jaar T een provisie aangelegd om de eindejaarstoelage in december te dekken.

- De geobserveerde eindejaarstoelage in het jaar T bevat uitsluitend het bedrag dat uitbetaald is in december. De bedragen die reeds voorzien werden in het jaar T, worden geneutraliseerd op het moment dat de eindejaarstoelage wordt uitbetaald.
- De eindejaarstoelage voor het jaar T+1 en T+2 worden bepaald door de raming van de eindejaarstoelage voor een volledig jaar. Er is nog geen provisie aangelegd voor de jaren T+1 en T+2.

Parameters

- Parameter Eindejaarstoelage: supplement en deel PFAcompetentiepremie
- Parameters Eindejaarstoelage (PF)

Definitie

Vakantiegeld

Methode

Regels

Een persoon ontvangt vakantiegeld (PVG) op basis van de geleverde prestaties in het voorgaande jaar. Het vakantiegeld wordt betaald in mei. In december bevat de projectie voor T+1 en T+2 enkel de geprojecteerde kosten.

Voorwaarden

Voor de projectie van het vakantiegeld moet de persoon prestaties hebben geleverd in het jaar ervoor.

Voor de monitoring op basis van de gegevens van december wordt het vakantiegeld berekend voor de jaren T+1 en T+2. De persoon moet prestaties hebben geleverd in het jaar T, dit wil zeggen dat de som van de VTE's in T voor deze persoon >0. Voor het jaar T+2 moet de persoon prestaties hebben geleverd in het jaar T+1. In dit geval gaat het over geprojecteerde prestaties, gebaseerd op de geobserveerde VTE's in december van het jaar T. De persoon moet bijgevolg een VTE > 0 hebben in december van het jaar T.

Voor het berekenen van het vakantiegeld van statutairen en contractuelen worden de normale bonificatie alsook de normale competentiepremies van de desbetreffende periode in acht genomen.

Voor personen die de entiteit verlaten, wordt er enkel een projectie gemaakt indien ze het vakantiegeld nog niet ontvangen hebben tussen de maanden juni en december.

Berekening

De berekening van de projectie van het vakantiegeld verschilt naargelang het statuut.

1) PVGmanagers=

(vast deel+ variabel deel) x prestaties

- **Vast deel:** forfaitair bedrag gepubliceerd in de jaarlijkse circulaire over het vakantiegeld voor mandaathouders.
- **Variabel deel:** percentage gepubliceerd in de jaarlijkse circulaire over het vakantiegeld van de mandaathouders, toegepast op de wedde van de maand van de monitoring.
 - Wedde in de maand van de monitoring (mei of december): normaal wedde exclusief werkgeversbijdragen van de maand van de monitoring (rubriek A01.B01 van het salarismodel) en gedeeld door het VTE van de maand van de monitoring.
- **Prestaties:** Referentiemaand = december: som van de geobserveerde VTE's tot in de referentiemaand /12

Voor de mandaathouders vormen de volgende paramaters de basis van de berekeningen voor het jaar 2022 (zie Omzendbrief nr. 720 van 20 april 2023 - Vakantiegeld mandaathouders 2023):

- Forfaitair bedrag voor het vast deel = 1445,87 voor volledige prestaties
- Percentage van het variabel deel: 13,2% voor volledige prestaties

2) Vakantiegeld voor statutairen en contractuelen waarvan de provider van de loongegevens hoofdzakelijk SLR4 is =

(Vakantiegeld voor het deel van het wedden x prestaties) + vakantiegeld van het deel competentiepremies

Vakantiegeld voor het deel "wedde":

De regelgeving (koninklijk besluit van 13/07/2022 art 14) bepaalt dat het vakantiegeld voor een volledige prestatie gelijk is aan 92% van het wedde dat verschuldigd is of dat verschuldigd zou zijn geweest in maart van het lopende jaar.

Het gedeelte **wedde** = [Normaal wedde exclusief werkgeversbijdragen in de maand van de monitoring (salarismodel rubriek A01.B01) + Bonificatie exclusief werkgeversbijdragen voor de maand van de monitoring (salarismodel rubriek A01.B02)] / VTE geobserveerd in de maand van de monitoring.

Het vakantiegeld voor het deel van het wedde = het gedeelte wedde x 92%

Prestaties:

- Prestaties voor de PVG voor T1 (indien december de referentiemaand is): som van de geobserveerde VTE's tot in de referentiemaand /12
- prestaties voor de PVG voor T2 (indien december de referentiemaand is): VTE van de referentiemaand

Vakantiegeld voor het deel "competentiepremie":

De regelgeving (Koninklijk Besluit van 13/07/2017 art 14) bepaalt dat het vakantiegeld verhoogd wordt met 92% van een twaalfde van de in het vorige jaar betaalde competentiepremie.

Het vakantiegeld voor het gedeelte **competentiepremie** wordt als volgt berekend:

De referentiemaand = **december**: [het geobserveerde bedrag van de normale competentiepremie in het jaar T, exclusief werkgeversbijdrage (rubriek A02.B08 van het salarismodel) * 92%] /12)

3) vakantiegeld voor statutairen en contractuelen waarvan de provider van de loongegevens hoofdzakelijk PersoPay is:

De berekeningswijze voor de projectie van het vakantiegeld is aangepast om de toepassing van het principe van 'opgebouwde rechten betreffende vakantiegeld en eindejaarspremie' te integreren. Voor het vakantiegeld werkt dit als volgt:

- De loonmotor berekent elke maand van het jaar een provisie voor de betaling van vakantiegeld dat jaarlijks verschuldigd is, maar in de maand mei zal worden uitbetaald.
- In mei berekend en betaald de loonmotor het definitief bedrag van het vakantiegeld dat verschuldigd is voor dat jaar.
- En ook in mei neutraliseert de loonmotor het bedrag dat voorzien was voor dat jaar.

De berekening van het vakantiegeld gebeurt als volgt:

De maand van de monitoring = december:

- Projectie T+1= klassieke raming voor vakantiegeld (zie provider SLR4) = [(vakantiegeld van het deel gebaseerd op wedde x de prestaties) + vakantiegeld voor het deel van de competentiepremie
- Projectie T+2= klassieke raming voor vakantiegeld (zie provider SLR4) = [(vakantiegeld van het deel gebaseerd op wedde x de prestaties) + vakantiegeld voor het deel van de competentiepremie

Parameters

- Constant Vakantiegeld

Definitie

De eigen uitgaven zijn personeelskosten die per definitie niet door de betaalmotor PersoPoint worden betaald. Deze kosten worden rechtstreeks betaald door de begrotingsdiensten van de FOD's en POD's. Meestal gaat het over kosten voor abonnementen van het openbaar vervoer. De eigen uitgaven kunnen worden vastgesteld door de bedragen die door PersoPoint geliquideerd worden (bronnen SLR4 en PersoPay) te vergelijken met liquidaties voor de zelfde artikels die geregistreerd worden door de federale boekhouding (FEDCOM).

Methode

De indicator voor de eigen uitgaven is op jaar-basis en maakt deel uit van de individuele projectie. Concreet wordt het als volgt berekend:

$$\text{Eigen uitgaven voor het jaar T} = \text{individuele projectie voor het jaar T} * \%DP$$

De indicator voor de eigen uitgaven van de evenementen zorgt er voor dat er bij de evenementen niet alleen rekening gehouden wordt met de individuele kosten van een evenement, maar ook met de eigen uitgaven die dat evenement genereert. Dit wordt als volgt berekend:

$$\text{Eigen uitgaven van de gebeurtenissen in het jaar T} = \text{impact van de evenementen in het jaar T} * \%DP$$

Het %DP staat voor de verhouding die in de laatste 12 maanden (ten opzichte van de maand van de monitoring) is waargenomen tussen de personeelslast geregistreerd door FEDCOM en de loonkosten die betaald zijn door PersoPoint. Dit verschil wordt gecorrigeerd door de globale uitgaven. Dat bedrag verwijst naar kosten voor eigen uitgaven die niet als normaal worden beschouwd of onafhankelijk zijn van de personeelskosten. Indien deze kosten opgenomen zouden worden in het %DP, zouden de eigen uitgaven verkeerd worden geraamd, of worden overschat. Het %DP wordt als volgt berekend:

$$\%Dp = \frac{\text{uitgaven Fedcom 12m} - \text{loonkosten PersoPoint 12m} - \text{Globale uitgaven 12m}}{\text{loonkost PersoPoint 12m}}$$

Parameters

/

Definitie

De globale uitgaven zijn een soort van eigen uitgaven. Ter herinnering, de eigen uitgaven zijn personeelskosten die per definitie niet door de betaalmotor PersoPoint worden betaald. Deze kosten worden rechtstreeks betaald door de begrotingsdiensten van de FOD's en POD's. Meestal gaat het over kosten voor abonnementen van het openbaar vervoer. De eigen uitgaven kunnen worden vastgesteld door de bedragen die door PersoPoint geliquideerd worden (bronnen SLR4 en PersoPay) te vergelijken met liquidaties voor dezelfde artikels die geregistreerd worden door de federale boekhouding (FEDCOM).

Het grootste deel van de eigen uitgaven betreffen vervoerskosten (abonnementen) of andere regelmatige kosten waarvan het volume bepaald wordt door het aantal personen dat afhankelijk is van een bepaalde personeelsenveloppe. In zeldzame gevallen is het echter mogelijk dat sommige van de door de dienst zelf vereffende kosten incidenteel (eenmalig) of onafhankelijk van de vereffende loonkosten zijn. Deze kosten worden "globale kosten" genoemd.

Methode

In de gevallen zoals hierboven beschreven is de ramingsmethode voor de eigen uitgaven (zie documentatie eigen uitgaven) niet geschikt. Daarom hebben de diensten de mogelijkheid om een deel van hun waargenomen eigen uitgaven als "globale uitgaven" te klasseren.

Daarbij kan de dienst de globale kosten definiëren als occasioneel of aangeven dat deze kosten jaarlijks zullen voorkomen. De dienst kan aldus aangeven of de globale uitgaven recurrent of niet recurrent zijn.

De identificatie van een bedrag voor de globale uitgaven heeft twee gevolgen voor de ramingen:

- Het maakt het mogelijk de globale uitgaven buiten beschouwing te laten bij de berekening van het percentage voor de raming van de eigen uitgaven (zie documentatie eigen uitgaven).
- Het maakt het mogelijk om:
 - De recurrente globale uitgaven te ramen.
 - De niet recurrente globale uitgaven niet in rekening te nemen voor de raming

Raming van de globale uitgaven

De niet recurrente globale uitgaven worden niet geraamd voor de toekomst.

De recurrente globale uitgaven worden geraamd voor de toekomst. De jaarlijkse raming komt ofwel overeen met de recurrente globale uitgaven van de 12 laatste maanden van het referentiejaar, ofwel met het bedrag dat door de diensten gecommuniceerd wordt.

Parameters

/

Definitie

Voor de personen die niet betaald zijn in de maand 202312 wordt geen individuele kost geprojecteerd. Dit is correct als het gaat om definitieve vertrekken. Voor de andere gevallen bestaat er een risico op onderschatting omdat niet geweten is of deze vertrekken definitief zijn of dat het slechts gaat om een tijdelijke afwezigheid.

Kwalificatie door de dienst

Om de informatie over de tijdelijke afwezigheid te kunnen integreren in de projectie van de personeelskosten, wordt aan de diensten gevraagd de OUT aan te duiden voor wie een risico op terugkeer bestaat. De lijst van de OUT die ze daarvoor ontvangen, omvat de personen die niet betaald zijn in 202312 maar die tijdens de laatste 12 maanden nog minstens 1 keer een normale baremieke wedde hebben ontvangen (= een normale betaling brt in de subrubriek 'Bruto baremieke'). De personen die dus reeds OUT zijn vóór 202212 worden dus niet meer opgenomen in de lijst.

De dienst kwalificeert de OUT in functie van het geraamd risico op terugkeer en niet noodzakelijk in functie van de administratieve situatie van de persoon. Als, volgens de dienst, de kans klein is dat een 'OUT undefined' tijdens het jaar terugkeert, dan kwalificeert hij de OUT als 'definitief'.

Kost risico terugkeer

Voor alle OUT die de diensten als 'OUT temporary' kwalificeren geldt dezelfde regel. Er wordt namelijk een kost voor terugkeer 4 maanden na de bronmaand berekend. Deze kost corrigeert bijgevolg de projectie van de personeelskost en is opgenomen in de rubriek 'Risico terugkeer'.

Voor deze monitoring werd een kost van terugkeer vanaf 202404 berekend voor alle OUT die als 'tijdelijk' werden gekwalificeerd, ongeacht of ze sinds 11 of 1 maand niet meer betaald zijn. In de realiteit kan het dus zijn dat deze personen vroeger terugkeren of later of ook helemaal niet. Bij elke monitoring wordt deze oefening herhaald en krijgen de diensten de kans om de kwalificatie die in het verleden werd gegeven te actualiseren in functie van de informatie waarover ze dan beschikken over de niet betaalde personen. Een OUT waarvoor bij de vorige monitoring een risico op terugkeer bestond en die bij de daaropvolgende monitoring opnieuw opgenomen in de lijst van de OUT, kan door de dienst op dat moment als 'definitief OUT' gekwalificeerd worden.

Berekening

De kost voor de personen die mogelijk terugkomen wordt berekend op basis van het op één na laatst geobserveerde normale barema dat werd waargenomen voor het vertrek van de persoon. Het is niet gebaseerd op de laatst waargenomen barema omdat deze onvolledig is als de persoon tijdens de maand vertrekt.

- $\text{Kost T+1 en T+2} = \text{het voorlaatste normale barema van de persoon dat werd geobserveerd vóór zijn vertrek} \times \text{coëfficiënt MY}$

Het detail is te vinden in de Excel-lijsten die via het SEPP Platform werden bezorgd aan de dienst.

De MY-coëfficiënt is een berekende parameter die toelaat een jaarkost (zonder de eigen uitgaven) te berekenen vertrekkende van een maandwedde.

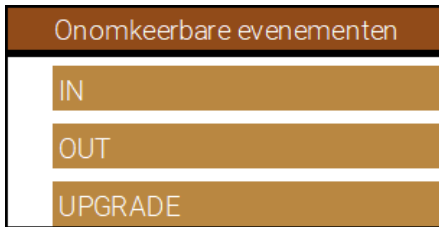
Parameter

- Coëfficiënt MY (Month-Year)
- Ordonnancering Salary Cost

Definitie

De onomkeerbare evenementen worden in de Omzendbrief nr. 670 gedefinieerd als zijnde personeelsbewegingen die nog niet geobserveerd zijn in de loonlasten maar die zich wel reeds in een stadium bevinden waarin de procedure niet meer kan onderbroken worden zonder afbreuk te doen aan individuele rechten. Door hun aard hebben de onomkeerbare bewegingen steeds een realisatiedatum in de toekomst (na 202312).

Impact onomkeerbare evenementen



De impact van de onomkeerbare evenementen is de totale impact van de IN, OUT en UPGRADE. Deze impact wordt toegevoegd aan de projectie van de totale personeelskost met het oog op de berekening van de KPI 3.

Deze impact omvat het aandeel van de eigen uitgaven dat wordt geraamd op basis van het "eigen uitgaven"-percentage. Het detail is te vinden in de excellijsten die met het rapport "Monitoring van het risico" ter beschikking worden gesteld van de diensten. In deze lijsten wordt de impact van de individuele evenementen, met uitzondering van de eigen uitgaven, getoond.

Geïntegreerde eigen uitgaven

De impactindicatoren IN, OUT en UPGRADE omvatten het geraamde aandeel van de eigen uitgaven. Voor een IN en een UPGRADE betekent dit een kost, voor een OUT een besparing.

Het aandeel van de eigen uitgaven in de impact van de evenementen wordt verkregen door deze impact te vermenigvuldigen met het % eigen uitgaven.

Definitie

Enkel de volgende evenementen worden als onomkeerbare IN beschouwd (Omzendbrief nr. 670 - Informatie inzake de methodologie voor de berekening van de KPI's voor de monitoring van het risico op overschrijding van de personeelskredieten en de monitoring van de operationele beslissingen):

- een IN contractueel wanneer de dienst een arbeidsovereenkomst aan de geselecteerde kandidaat heeft voorgesteld.
- een IN statutair wanneer de dienst de geselecteerde kandidaat geconsulteerd heeft om een vacature betrekking te bezetten

Impact IN

Het is de geraamde impact van de toekomstige structurele indiensttredingen (> 12 maanden). De impact is **positief** en zal dus de projectie van de totale personeelskost doen toenemen. De impact van elke werving wordt berekend op basis van de kost van de weddenschaal opgenomen in de kostencatalogus in functie van de voorziene datum van de indiensttreding. De hierin toegepaste index en werkgeversbijdragen zijn die welke in 202312 van kracht waren.

Geïntegreerde eigen uitgaven

De indicator voor de impact van de IN omvat het geraamde aandeel van de eigen uitgaven.

Het aandeel van de eigen uitgaven in de impact van de evenementen wordt verkregen door deze impact te vermenigvuldigen met het % eigen uitgaven.

Parameters

- Index
- Ordonnancering Salary Cost
- Percentages werkgeversbijdragen

Definitie

Een vertrek kan worden beschouwd als een onomkeerbare OUT wanneer de beëindiging van de juridische band formeel ter kennis is gebracht door het personeelslid aan zijn dienst (pensioen aangevraagd, opzeg gegeven,...) of door de dienst aan zijn personeelslid. De personen die de pensioenleeftijd bereiken in de horizon van de monitoring vallen per definitie onder onomkeerbare OUT.

Impact OUT

Het is de geraamde impact van de gekende definitieve vertrekken. De gekende definitieve vertrekken zijn deze die meegedeeld zijn door de dienst. De impact is **negatief** en zal dus de projectie van de totale personeelskost doen afnemen.

De impact wordt berekend op basis van de individuele projectie van de persoon:

- **Impact voor het Jaar van het vertrek = de individuele projectie** van de persoon voor het jaar van het vertrek x **de ordonnancering salary cost** (cumulative down) die geldt voor de voorziene maand van vertrek. Vermits de impact negatief is, wordt de individuele projectie voor het jaar van vertrek van deze persoon geneutraliseerd vanaf de maand van vertrek.
- **Impact voor de volgende jaren**= de individuele projectie van de persoon voor deze jaren. Gezien de impact negatief is wordt de individuele projectie volledig geneutraliseerd voor de jaren na het jaar van vertrek.



Geïntegreerde eigen uitgaven

De indicator van de impact van de OUT omvat het geraamde aandeel van de eigen uitgaven.

Het aandeel van de eigen uitgaven in de impact van de evenementen wordt verkregen door deze impact te vermenigvuldigen met het % eigen uitgaven.

Parameters

- Ordonnancering Salary Cost

Definitie

Een UPGRADE (bevordering, overgang) wordt gezien als een onomkeerbare beweging vanaf het moment dat de dienst de vacature betrekking formeel ter kennis heeft gebracht aan de potentiële kandidaten.

Impact UPGRADE

Het is de geraamde impact van de toekomstige bevorderingen/overgangen. De impact is **positief** en zal dus de projectie van de totale personeelskost doen toenemen. De impact van elke bevordering wordt geraamd op basis van kost van de bevordering opgenomen in de kostencatalogus.

- *Impact in het jaar van de bevordering* = de kost van de bevordering/overgang in de kostencatalogus voor de voorziene maand van realisatie.
- *Impact in de volgende jaren* = de jaarkost van de bevordering/overgang in de kostencatalogus.

Geïntegreerde eigen uitgaven

De indicator voor de impact van de IN omvat het geraamde aandeel van de eigen uitgaven.

Het aandeel van de eigen uitgaven in de impact van de evenementen wordt verkregen door deze impact te vermenigvuldigen met het % eigen uitgaven.

Parameters

- Kostindicatoren Bevordering
- Ordonnancering Salary Cost

Parameters

Coëfficiënt MY (Month-Year)

Definitie

De coëfficiënt laat toe op basis van een maandwedde de jaarloonkost exclusief de eigen uitgaven te berekenen (MY= Month-> Year). Het volstaat niet de maandwedde te vermenigvuldigen met 12 om de totale loonlast op jaarbasis te bekomen. Er moet ook rekening gehouden worden met het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en andere kosten zoals het maandelijks recurrent, maandelijks periodiek, maandelijks lineair, de bonificatie,... Daarom moet de wedde met een hogere factor dan 12 worden vermenigvuldigd om de totale loonlast te kennen.

Berekening

MAAND	Index/mnd	Betaald normaal Barema/mnd	Normaal Barema aan index van 201704	Betaalde loonlast/mnd	Loonlast aan index van 201704	Betaalde VTE's/mnd
2017-04	1,6406	238.601.243	238.601.243	255.531.965	255.531.965	60.292
2017-03	1,6406	239.013.328	239.013.328	255.598.028	255.598.028	60.418
2017-02	1,6406	239.033.868	239.033.868	256.150.566	256.150.566	60.394
2017-01	1,6406	238.260.648	238.260.648	253.251.210	253.251.210	60.425
2016-12	1,6406	240.438.802	240.438.802	395.585.565	395.585.565	60.971
2016-11	1,6406	239.918.656	239.918.656	257.016.071	257.016.071	60.971
2016-10	1,6406	238.448.212	238.448.212	265.396.211	265.396.211	60.582
2016-09	1,6406	240.738.497	240.738.497	338.182.688	338.182.688	61.049
2016-08	1,6406	238.367.543	238.367.543	261.215.106	261.215.106	60.798
2016-07	1,6406	240.004.515	240.004.515	255.636.012	255.636.012	61.164
2016-06	1,6084	235.610.878	240.327.783	256.955.436	262.099.657	61.210
2016-05	1,6084	236.063.526	240.789.493	464.115.182	473.406.719	61.492
Σ		2.864.499.716	2.873.942.588	3.514.634.039	3.529.069.798	729.765

Gemiddelde Barema in 201605 per VTE	3.916	normaal Barema 201605 aan index van 201704 / VTE 201605	= 240.789.493 / 61.492
Gemiddelde VTE	60.814	Σ VTE 12 maanden/12	= 729.765 / 12
Gemiddelde loonlast per VTE	58.031	Σ loonlasten aan index van 201704 / gemiddelde VTE	= 3.529.069.798 / 60.814
MY-coeff	14,8196	Gemiddelde loonlast per VTE / gemiddeld Barema in 201605 per VTE	= 58.031 / 3.916

Er werd één coëfficiënt berekend door de gemiddelde loonlast over 12 maanden te delen door het gemiddeld normale Barema dat werd geobserveerd in de eerste maand van deze periode van 12 maanden. Voor deze monitoring hebben we het gemiddelde normale Barema van 201605 (= eerste maand) genomen en vergeleken met de gemiddelde loonlast die werd geobserveerd tijdens de periode 201605-201704 (= 12 maanden). Voor alle enveloppes die door PersoPoint betaald zijn (FOD's, POD's en ION = Groepen 1 en 2 van omzendbrief 659) bekomen we een **coëfficiënt MY = 14,8196**.

Gebruik

In deze monitoring wordt de MY-coëfficiënt gebruikt bij de berekening van de kost risico terugkeer op basis van het laatst geobserveerde normale Barema van de persoon die OUT is in de bronmaand.

Constant Vakantiegeld

Het vast deel van het vakantiegeld dat in rekening wordt gebracht voor de risicomonitoring van 202312 is 1445,87 euro.

Bron : Omzendbrief nr. 720 van 20 april 2023 - Vakantiegeld mandaathouders 2023

De in aanmerking genomen index is die welke in 202312 van toepassing was: 2,0399

De jaarkost van een bevordering

De kosten van de bevorderingen/overgangen worden berekend op basis van de gemiddelde kost die wordt geobserveerd voor/na de schaalverandering in de betreffende niveaus/klassen/groepen van weddenschalen. De bevorderingskosten worden geactualiseerd op basis van de veranderingen van weddenschalen die in de betalingen van PersoPoint worden geobserveerd.

Steekproef

We hebben rekening gehouden met de bevorderingen tot en met november 2023. De veranderingen in weddenschaal werden verzameld vanaf januari 2014 (datum vanaf wanneer de nieuwe loopbaan AN werd ingevoerd).

Voor de klassieke loopbaan (AN) werden relevante 'schaalparen' geïdentificeerd en gerangschikt om zo de types van bevordering/overgang te kunnen bepalen. Bv. de volgende paren werden geobserveerd en in aanmerking genomen voor de bevordering van A1 naar A2.

Scale From	Scale To
A11	NA21
A11	NA22
A11	NA23
A11	NA24
A11	NA25
A12	NA22
A12	NA23
A12	NA24
A12	NA25
NA11	NA21
NA11	NA22
NA12	NA22
NA13	NA23
NA14	NA24

Voor de specifieke loopbanen (Rechterlijke Orde, Raad van State en Staatsveiligheid) werden de schaalparen verzameld op basis van de onomkeerbare UPG die door de diensten werden meegedeeld in het kader van de risicomonitoring. Daarom zijn niet alle mogelijke schaalparen berekend. Indien een door de dienst gevraagde 'promotie' sinds januari 2014 nooit is waargenomen, zijn de in aanmerking genomen kosten in de meeste gevallen het verschil tussen de 2 'schaal'-kostenindicatoren.

Berekeningsmethode

Subrubriek	Type	Rubriek
Bruto baremiek.N Bruto baremiek.A (enkel betaling brt)	Normaal	Bonificatie
	Achterstal	

De kost van een bevordering is gebaseerd op het verschil tussen:

- de gemiddelde (normale Bruto baremieke wedde + normale Bonificatie), niet geïndexeerd, van de 3 maanden na de bevordering en
- de gemiddelde (normale Bruto baremieke wedde + normale Bonificatie), niet geïndexeerd, van de 3 maanden voorafgaand aan de bevordering

De periode van 3 maanden wordt in rekening gebracht omdat we soms een gebrek aan stabiliteit opmerken op het ogenblik van de bevordering (bevordering die niet op de 1e van de maand valt, fouten in de wedde die daarna worden gecorrigeerd ...). De meerkost op maandbasis wordt vervolgens omgerekend naar een jaardelta door vermenigvuldiging, niet met 12, maar met 13,4592 ten einde ook de invloed van de bevordering op het PVG en de PFA te integreren. Deze coëfficiënt van 13,4592 wordt bekomen door 12 te vermenigvuldigen met de **promo-coëfficiënt**. De jaarlijkse delta werd uiteindelijk vermenigvuldigd met de index die in 202312 van kracht is en verhoogd met de werkgeversbijdragen.

De promo-Coëfficiënt

Definitie

Een bevordering genereert niet alleen een impact op de wedde maar ook op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Daarom moet de meerkost in de wedde als gevolg van de promotie vermenigvuldigd worden met een factor die groter is dan 12 als we de totale meerkost op jaarbasis willen kennen. De promo-coëfficiënt maakt het mogelijk de impact van de totale kost van een bevordering op het jaarloon, exclusief de eigen uitgaven, te berekenen.

Berekening van de coëfficiënt

De promo-coëfficiënt werd berekend volgens onderstaande formule voor de enveloppes van de FOD's en POD's (Groep 1 van Circulaire nr. 663), op basis van de geobserveerde salary cost in de bronmaand 201712, voor de statutairen:

$$\frac{\sum \text{Individuele projecties 2018 van (Barema + PVG + PFA) excl. index en WG, voor statutairen}}{\sum \text{Individuele projecties 2018 van Barema, excl. index en WG, voor stautairen}}$$

De berekening resulteerde in een promo-coëfficiënt = 1,1216.

Gebruik

De promo-coëfficiënt wordt gebruikt om de totale jaarimpact van een bevordering te berekenen op basis van het verschil tussen de Bruto baremieke wedde vóór de bevordering en de Bruto baremieke wedde na de bevordering (het verschil tussen de maandweddes wordt vermenigvuldigd met (12 X 1,1216) hetzij met een factor 13,4592).

Definitie

De ordonnancing drukt, voor elke maand van het jaar, uit hoe de gerealiseerde loonlasten in de betrokken maand zich procentueel verhouden tot de gerealiseerde totale loonlasten van het jaar. Hij geeft dus het gewicht weer dat elke maand vertegenwoordigt in de totale loonlasten.

Berekening van de ordonnancing

Bij deze monitoring is gebruik gemaakt van de ordonnancing voor 2022. Deze ordonnancing werd berekend op basis van de loonkosten die PersoPoint in 2022 realiseerde voor de entiteiten van Groep 1 van de Omzendbrief nr. 701bis (FOD en POD-enveloppe).

Er is echter een onderscheid gemaakt om een verschillende ordonnancing toe te passen naargelang de entiteit haar personeel hoofdzakelijk betaalt met behulp van de SLR4- of de PersoPay-loonmotor. SLR4-ordonnancing komt overeen met de loonkosten die in 2022 door Persopoint worden uitgegeven voor de Omzendbrief nr. 701bis entiteiten die in 2022 via de SLR4-loonmotor worden betaald. PersoPay-ordonnancing komt overeen met de loonkosten die in 2022 door PersoPoint worden uitgegeven voor de Omzendbrief nr. 701bis entiteiten die via de nieuwe loonmotor worden betaald. In de PersoPay-ordonnancing worden de kosten voor vakantiegeld en eindejaarspremie samengevoegd en gelijkmatig over de 12 betalingsmaanden gespreid.

	SLR4	SLR4	PersoPay	Persopay
2022 %	Cumulative Up	Cumulative Down	Cumulative Up	Cumulative Down
J	7,48%	100,00%	8,38%	100,00%
F	14,94%	92,52%	16,73%	91,62%
M	22,39%	85,06%	25,11%	83,27%
A	29,85%	77,61%	33,60%	74,89%
M	42,92%	70,15%	41,93%	66,40%
J	50,53%	57,08%	50,22%	58,07%
J	58,03%	49,47%	58,47%	49,78%
A	65,58%	41,97%	66,68%	41,53%
S	73,25%	34,42%	74,95%	33,32%
O	80,86%	26,75%	83,29%	25,05%
N	88,51%	19,14%	91,61%	16,71%
D	100,00%	11,49%	100,00%	8,39%

Gebruik

De ordonnancingen cumulatief down worden gebruikt voor de berekening van:

- de kost, pro rata de maand van het jaar, in de kostencatalogus
- de impact pro rata de maand van vertrek van de onomkeerbare OUT
- de kost pro rata de maand van terugkeer van de tijdelijke OUT (risico terugkeer)

Parameter Eindejaarstoelage: supplement en deel PFA competentiepremie

Parameter voor het supplement (Sup)

Het supplement van 7% van de maandelijkse bruto bezoldiging verschuldigd voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, met de twee volgende correcties:

- Het supplement wordt opgetrokken tot 201,89 € als het resultaat van de berekening lager is dan dit bedrag; (Omzendbrief nr. 727 van 23/10/2023 - Eindejaarstoelage 2023).
- Het supplement wordt beperkt tot 403,78 € als het resultaat van de berekening hoger is dan dit bedrag (Omzendbrief nr. 727 van 23/10/2023 - Eindejaarstoelage 2023).

Parameter voor de betaalde competentiepremie

2,5 % van de normale competentiepremie die geobserveerd is in de maand september voorafgaand aan de referentiemaand (Omzendbrief nr. 727 van 23/10/2023 - Eindejaarstoelage 2023).

Parameter voor het vaste deel (PF)

886,76 euro (Omzendbrief nr. 727 van 23/10/2023 - Eindejaarstoelage 2023)

Parameter voor het wijzigbaar deel (PV)

2,5 % van de jaarlijkse brutobezoldiging die tot grondslag diende voor de berekening van de bezoldiging verschuldigd voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar (cf. Omzendbrief 727)

Parameter voor de werkgeversbijdrage

- Voor de statutairen bestaat de werkgeversbijdrage uit :
 - Het bedrag van de werkgeversbijdrage dat verschuldigd is op het verschil tussen het huidige vaste deel en het vaste deel uit 1990 = 24,6894 € (Omzendbrief 727)
 - De werkgeversbijdrage van 5,25% toegepast op het supplement van 7%(cf. Omzendbrief 727)
- Voor de contractuelen wordt de werkgeversbijdrage (26,63%) toegepast op de volledige eindejaarstoelage.
- Voor de mandaathouders wordt de werkgeversbijdrage (14 ,12%) toegepast op de volledige eindejaarstoelage.

Percentages werkgeversbijdragen

De volgende percentages zijn van toepassing in 202312 op de enveloppes die onder de scope van deze monitoring vallen:

Status	Value
M	14,1200
C	23,6600
S	5,2600