

REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

BESLISSING (BRUGEL-20150605-24)

betreffende het personeelsplan van BRUGEL

voor het jaar 2015

Opgesteld in toepassing van artikel 6 en 42 van het Besluit van de Regering van het BHG van 23 mei 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL)

5 juni 2015

Inhoudsopgave

0	Wettelijke grondslag	3
1	Inleiding.....	4
2	Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL.....	4
2.1	Definities en basisconcepten.....	4
2.2	Methodologie.....	5
3	Analyse van de personeelsbehoeften	6
3.1	Stand van zaken in 2014.....	6
3.2	Kader A: situatie AS IS 2015.....	8
3.3	Kader B: Niet-samendrukbare TO BE in 2015 ten opzichte van AS IS 2015.....	8
3.4	Kader C: Operationele TO BE voor 2015	8
3.4.1	Instaan voor het beheer van ons personeel.....	9
3.4.2	Polyvalent administratief assistent.....	10
3.4.3	Tijdelijke versterking van onze juridische dienst en steun van een communicatieadviseur II	
3.4.4	Vervanging van een gepensioneerd ambtenaar	12
3.4.5	Conclusies betreffende de personeelsbehoeften.....	12
4	Details van het personeelsplan	13
4.1	Personeelsplan 2015.....	14
4.2	Projectie personeelsplan 2016.....	15
5	Evolutie van de personeelskosten en -budgetten.....	16
6	Conclusies.....	21

0 Wettelijke grondslag

Artikel 6 van het besluit "statuut van de ambtenaren van BRUGEL"¹, dat een aanpassing is, voor de ambtenaren van BRUGEL, van de regels van artikel 18, § 2 van het besluit "statuut van de ambtenaren van de regionale ION"² bepaalt de regels voor de aanvaarding van de personeelsplannen van BRUGEL. Voor het eerste boekjaar moeten we ons echter baseren op artikel 42, overgangsbepaling, dat luidt als volgt:

"Er wordt een personeelsplan goedgekeurd, overeenkomstig artikel 18, § 2, lid 6 van hetzelfde besluit³, gelezen overeenkomstig artikel 6 van onderhavig besluit, bij de inwerkingtreding van de besluiten van de Regering, houdende, respectievelijk, het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL) en de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL)."

Met dit document komen we deze verplichting na.

Artikel 534 van het besluit van 27 maart 2014 houdende het statuut van de ambtenaren van de regionale ION, voorziet overigens:

"Het eerste personeelsplan wordt opgemaakt tijdens het jaar (hiermee wordt bedoeld: van de publicatie in het Belgische Staatsblad van de omzendbrief betreffende de methodologie voor de opmaak en de uitvoering van een personeelsplan) en ten laatste in het jaar volgend op het jaar waarin de omzendbrief betreffende de methodologie voor de opmaak en de uitvoering van het personeelsplan gepubliceerd wordt in het Belgisch Staatsblad.

We merken op dat dit artikel 534 niet direct op BRUGEL kan worden toegepast omdat de bedoelde ION allemaal, in tegenstelling tot BRUGEL, over een eigen organiek kader beschikken dat van kracht zal blijven tot de aanvaarding van het personeelsplan.

De omzendbrief van 27 november 2014 betreffende de uitwerking en opvolging van een personeelsplan op basis van de personeelsenveloppe, hierna "de Brusselse omzendbrief" genoemd, is in het Belgisch Staatsblad verschenen op 16 januari 2015. We moeten hem dus volgen bij de opmaak van het personeelsplan van BRUGEL.

¹ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van Brussel Gas Elektriciteit (**BRUGEL**) – Belgisch Staatsblad van 6 november 2014.

² Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27/03/2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Belgische Staatsblad 5 juni 2014

³ namelijk het besluit van 27 maart 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

I Inleiding

Omdat het gaat om een eerste oefening die bovendien werd opgesteld zonder ervaring inzake de uitbetaling van de lonen van het personeel, moet het hierna voorgestelde personeelsplan in perspectief worden geplaatst en vereist het bijkomende toelichting.

Dit personeelsplan werd onderworpen aan het syndicaal overleg in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL. De vakbonden hebben hun akkoord gegeven op de vergadering van 6 maart 2015.

Na dit overleg werd het voor advies verzonden naar de Minister die bevoegd is voor energie. Zoals voorzien in het statuut, had de Minister één maand de tijd om zijn advies te formuleren.

Op 26 mei 2015 heeft de Minister een gunstig advies gegeven voor het ontwerp van plan.

BRUGEL kan dus haar eerste personeelsplan aanvaarden. Dat is onontbeerlijk om een taalkader uit te werken. Na goedkeuring van dit taalkader, en voor zover alle andere operationele maatregelen zijn genomen, zal het dan mogelijk zijn om het personeel van het BIM naar BRUGEL over te dragen.

We doen opmerken dat noch in de Brusselse omzendbrief, noch in het statuut van de ambtenaren van de ION wordt vermeld dat het personeelsplan voor advies moet worden voorgelegd aan de inspecteur van financiën.

We benadrukken dat dit personeelsplan pas effect zal hebben na de aanvaarding van het statuut van de ambtenaren van BRUGEL. Waarschijnlijk zal dus alleen het personeelsplan 2016 effectief zijn. Het is niettemin noodzakelijk om het plan 2015 te aanvaarden, omdat het een vereiste is voor het invoeren van een taalkader, dat op zijn beurt onontbeerlijk is voor de personeelsoverdracht.

2 Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL

Deze methodologie is gebaseerd op de Brusselse omzendbrief.

Gezien de omvang van de entiteit "BRUGEL", namelijk vijftientig personen, werden er een aantal vereenvoudigingen aangebracht.

2.1 Definities en basisconcepten

Er wordt een personeelsplan opgesteld voor elk kalenderjaar.

Het personeelsplan wordt vastgelegd per activiteitsdomein, per niveau, per rang en per graad. Het legt het aantal statutaire en contractuele personeelsleden vast, uitgedrukt in

voltijdse equivalenten, die noodzakelijk zijn om de opdrachten te vervullen die werden toegewezen aan het ministerie of de instelling van openbaar nut.

De definitie van een voltijds equivalent (VTE) voor de personeelsplannen is een puur budgettaire definitie: het VTE van een personeelslid komt overeen met het bezoldigingspercentage dat van toepassing is op het desbetreffende personeelslid.

Bij het contractueel personeel onderscheiden we de personeelsleden die zijn ingedeeld bij uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (UTB), zij die bijkomende of specifieke opdrachten (BSO) uitvoeren en de startbaanovereenkomsten (SB) zoals gedefinieerd in het "contractuele" besluit⁴.

2.2 Methodologie

Er moeten drie referentiesituaties worden bepaald:

- Kader A: "AS IS": stemt overeen met de huidige HR-situatie (bezoldigd personeel in dienst).
- Kader B: "NIET-SAMENDRUKBARE TO BE": betreft de situatie inzake reeds genomen beslissingen die echter nog niet uitgevoerd werden (b.v. lopende aanwervingen...)
- Kader C: "OPERATIONELE TO BE": geeft de operationele beslissingen weer die aangewezen zijn in het licht van de huidige of bijkomende gebeurtenissen, bovenop de twee vorige kaders.

Met elke situatie van het personeelsplan (de kaders A, B en C) komt een uitdrukking van de personeelsbehoeften in VTE en een begrotingsraming overeen.

De optelling van deze drie kaders laat toe om het personeelsplan in VTE en het totale berekende budget op te stellen. Dit laatste moet worden vergeleken met het gestemde budget.

Het plan wordt vervolgens vervolledigd met een monitoring tool om de evolutie van de human resources en de budgetten driemaandelijks op te volgen.

⁴ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27/03/2014 tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

3 Analyse van de personeelsbehoeften

3.1 Stand van zaken in 2014

De activiteiten van BRUGEL worden beschreven in het "Verslag over de uitvoering van haar verplichtingen voor het jaar 2013". Alle opdrachten en taken die de wetgever aan de regulator heeft toevertrouwd, worden besproken, behalve de tariefbevoegdheid, die door de ordonnantie⁵ aan BRUGEL werd toevertrouwd vanaf 1 juli 2014. Om zich voor te bereiden op de uitoefening van deze bevoegdheid heeft de Regering BRUGEL toegestaan om twee bijkomende opdrachthouders aan te werven⁶.

Tegelijk heeft de Regering BRUGEL ook opgenomen in de lijsten van de organismen van de sector XV⁷ en zij die over een Basisoverlegcomité beschikken⁸.

In toepassing van dit laatste besluit heeft BRUGEL een Basisoverlegcomité opgericht, waarvan de eerste taak was een ontwerp van organigram te onderzoeken. Na het syndicaal overleg werd er een organigram goedgekeurd in juli 2014.

Na de nieuwe aanwervingen en het ontslag van een ambtenaar, is het organigram dat van kracht was op 31/12/2014 het organigram dat bij dit ontwerp is gevoegd. Het stemt overeen met de personeelsbehoefte die op die datum werd uitgedrukt. Hieruit resulteert een situatie "AS IS" op 31/12/2014, zoals beschreven in het kader hieronder.

⁵ Ordonnantie van 8/05/2014 tot wijziging van de ordonnantie van 19 juli 2001 betreffende de organisatie van de elektriciteitsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de ordonnantie van 1 april 2004 betreffende de organisatie van de gasmarkt in het BHG

⁶ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 10 april 2008 houdende bepaling van het aantal opdrachthouders bij BRUGEL, zoals gewijzigd door het besluit van 9 januari 2014 dat het aantal opdrachthouders op 18,4 VTE brengt.

⁷ Brief met de bevestiging van de aansluiting van de Staatssecretaris voor ambtenarenzaken ontvangen op 16 december 2013

⁸ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 januari 2014 houdende oprichting van basisoverlegcomités en samenstelling van de overheidsdelegaties van basisoverlegcomités in het gebied van het Sectorcomité Brussels Hoofdstedelijk Gewest (voor het Parkeeragentschap en voor BRUGEL)

Kader A: As Is 2014

Detail personeelsplan - vorig jaar - 2014

Rangen	Graad	Statutairen en mandatarissen	Contractuelen		
			BSO	SB	***UTB
		VTE	VTE	VTE	VTE
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthofd	0	0	0	0
A310	Ingenieur-directeur	0	0	0	0
	Wetenschappelijk directeur	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0
	Eerste wetenschappelijke attaché	0	0	0	0
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	1,00	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	0,58	0	0
	Havenkapitein	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	3,00
	Wetenschappelijk attaché	0	0	0	0
	Geneesheer	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	5,58
B200	Eerste assistent	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	3,52
C200	Eerste adjunct	0	0	0	0
C101	Adjunct	0	0	0	1,85
D2	Eerste klerk	0	0	0	0
D1	Klerk	0	0	0	0
E2	Eerste beambte	0	0	0	0
		2,00	0,58	0	13,95

Algemeen totaal

16,53

3.2 Kader A: situatie AS IS 2015

Tussen de AS IS 2014 en 2015 moeten er enkele aanpassingen worden aangebracht, zoals:

- Tenzij de situatie bekend is van bij het begin, worden alle werkposten gelijkgesteld met VTE over het gehele jaar.
- Het voortbestaan van een bevordering die heeft plaatsgevonden in de loop van het boekjaar 2014;
- De aanwerving van personen in de loop van het boekjaar 2014 vertaalt zich nu in volledige VTE in 2015.
- Het ontslag van een persoon die niet werd vervangen op 31/12/2014 vertaalt zich in een VTE minder waarvan de vervanging is opgenomen in het kader B – Niet-samendrukbare TO BE, in overeenstemming met de omzendbrief.
- De pensionering van een ambtenaar in de loop van 2015 wordt in aanmerking genomen, namelijk een vermindering voor de periode die loopt van zijn vertrek tot het einde van het jaar. Zijn vervanging wordt opgenomen in de Operationele TO BE.

3.3 Kader B: Niet-samendrukbare TO BE in 2015 ten opzichte van AS IS 2015

Volgens de Brusselse omzendbrief moeten we hier de inventaris opmaken van de gekende/reeds genomen beslissingen die echter nog niet uitgevoerd werden, namelijk de bevorderingen, de lopende aanwervingen, gekende vertrekken, enz.: de NIET SAMENDRUKBARE TO BE

Er zijn verscheidene bewegingen gepland in 2015:

1. de vervanging van een niveau A101 na het ontslag van een A101 in 2014. Vervanging voorzien op 16/01/2015;
2. Moederschapsverlof van een contractueel niveau A101 van juni tot september 2015.
3. Tijdelijke vervanging door een ambtenaar A101.

3.4 Kader C: Operationele TO BE voor 2015

De Brusselse omzendbrief vraagt om de nieuwe politieke initiatieven of nieuwe bevoegdheden te beschrijven die een toename/afname van de HR-behoefte met zich meebrengen.

Kort gezegd moet BRUGEL rekening houden met de volgende behoeften:

- 1°. We moeten de overgang van het personeel van het BIM naar BRUGEL voorbereiden en vervolgens alle administratieve taken inzake personeelsbeheer op ons nemen die het BIM tot aan de overdracht heeft uitgevoerd;
- 2°. De administratieve taken zijn zwaar, vooral omdat BRUGEL veel verschillende beroepen ontwikkelt. We zouden een vaste werkpost moeten creëren in plaats van gebruik te maken van een uitzendkracht;
- 3°. Onze twee juristen die gespecialiseerd zijn in de energiemarkten hebben op 1/1/2015 de leeftijd van 63 en 62 ½ jaar bereikt. We moeten ons voorbereiden op het vertrek van deze twee ambtenaren. Daarom heeft de Raad van Bestuur ervoor gekozen om de ontslagnemende communicatieadviseur te vervangen door een jurist. De informatieopdracht die de ordonnantie aan BRUGEL heeft toevertrouwd, blijft niettemin gelden en moet worden vervuld.
- 4°. Vervanging van de gepensioneerde ambtenaar door een ambtenaar A101

3.4.1 Instaan voor het beheer van ons personeel

De Regering heeft de besluiten aangenomen die het statuut van het personeel van BRUGEL en de contractuele voorwaarden vastleggen, de eerste noodzakelijke stap om BRUGEL toe te laten haar personeel volledig autonoom te beheren.

Dankzij die autonomie zal BRUGEL voortaan de volgende activiteiten beheren, die het BIM momenteel beheert in het kader van haar activiteiten:

- Deelname aan de sector XV, of meer algemeen, opvolging van de wetgeving betreffende het sociaal recht van de Brusselse ION;
- Installatie en opvolging van een Basisoverlegcomité;
- Organisatie van de uitbesteding van de payroll (en alle bijbehorende aangiften) aan een externe onderneming of een sociaal secretariaat);
- Voorbereiding van de nieuwe BRUGEL-contracten en vervolgens de opvolging ervan;
- Opstellen van een arbeidsreglement;
- Jaarlijkse uitwerking van een personeelsplan en het bijbehorende organigram;
- Uitwerken van een taalkader;
- Opvolging van de vakanties, ziekten en maaltijdcheques;
- Beheer van de loopbaanonderbrekingen, de aanvragen voor telewerk en de contractuele of statutaire bijvoegsels die eruit voortvloeien;
- Opvolging van de loopbanen (baremieke, functionele verhoging, bevordering...);
- Overeenkomst met SELOR en organisatie van de aanwervingsexamens;
- Beheer van het "persoonlijk dossier" van elke ambtenaar;
- Installatie van een interne dienst voor bescherming op het werk (IDPBW);
- Keuze en opvolging van een externe dienst voor bescherming op het werk (bv.: Arista);
- Keuze en opvolging van een medische controledienst (bv.: Medconsult);
- Verzekering die het personeel dekt;
- Beheer van de pensioenen;
- Opleidingsplan;
- Sociale dienst;
- ...

Als het mogelijk is, synergiën te vinden met de andere ION of de Gewestelijke overheidsdienst, momenteel bestaat hiervoor geen kader en we stellen vast dat wij alle initiatieven moeten nemen. Dat leidt tot, tenminste voor we een normaal ritme bereiken, een overgangperiode waarin minstens de verplichtingen inzake het personeel zwaar zullen doorwegen.

BRUGEL is bijgevolg van mening dat we, met de overdracht van het personeel, absoluut op een assistent van niveau B moeten kunnen rekenen.

3.4.2 Polyvalent administratief assistent

3.4.2.1 Context

De administratieve taken zijn zwaar, aangezien BRUGEL veel verschillende beroepen ontwikkelt. Om ze aan te kunnen, doen we momenteel een beroep op een halftijdse uitzendkracht. Het zou noodzakelijk zijn om hiervoor een vaste werkpost te creëren.

BRUGEL heeft momenteel meerdere assistenten in dienst, elk gespecialiseerd in hun domein (juridisch assistent, budgetassistent, assistent groene stroom en beschermde afnemers) en een meer polyvalente directiesecretaresse.

We moeten vaststellen dat wanneer er een piek is in de aanvragen in een van de domeinen, de andere assistenten noch over de tijd, noch over de expertise beschikken om hun collega te helpen. We stellen echter vast dat in bepaalde jaren of maanden het aantal dossiers groene stroom, of beschermde afnemers toeneemt, de klachten toenemen en periodiek de facturen of bestelbonnen.

We stellen vast dat het aantal aanvragen geen tijdelijk fenomeen is dat door een uitzendkracht kan worden beheerd, maar dat het structureel is, vooral omdat de analyse van elk dossier een minimum aan technische en/of juridische kennis vereist. Het uitgevoerde werk is echter voornamelijk van administratieve aard.

Deze situatie is overigens een zwak punt in onze organisatie. Bij elke afwezigheid, wegens ziekte, vakantie, loopbaanonderbreking of deeltijds werk, moet de werklust worden overgenomen door andere ambtenaren die al zwaar worden belast en niet specifiek zijn opgeleid. De continuïteit van onze dienstverlening aan de bevolking en de naleving van de wettelijke vereisten kan in het gedrang komen.

3.4.2.2 Kwalitatieve gegevens

Meer algemeen vertoont de uitwisseling van brieven en e-mails, maar ook de telefonische oproepen een stijgende trend. Om een idee te geven van de behandelde gegevens, vindt u hieronder het volume documenten/dossiers:

Aantal ingediende dossiers	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Briefwisseling IN:	118*	833	2498	2874	3236	4243	6294
Briefwisseling OUT	87*	1032	5957	4804	3071	2587	3716
Beschermde afnemers**	0	10	289	242	194	521	989
Warmtekrachtkoppeling	2	5	10	20	37	23	22
Klachten	56	80	139	125	131	118	117
Fotovoltaïsche installaties	7	192	1081	540	311	2293**	442

*: Over vier maanden (van 1 september tot 31 december 2007)

** : automatische opening van dossiers om toegang te krijgen tot het extranet

Deze cijfers zijn afkomstig van een automatisch telsysteem waarin soms invoerfouten optreden die geen invloed hebben op de trends.

3.4.2.3 Verbeteringen aan de computersystemen

Het is belangrijk erop te wijzen dat de verschillende activiteiten van BRUGEL een gesofisticeerde verwerking van de informatie en de ontvangen en verstuurd gegevens vereist. Daarom heeft BRUGEL een informatica-infrastructuur geïnstalleerd die vrij uitgebreid is voor haar omvang. Denk maar aan de tariefsimulator, het extranet "groenestroomcertificaten", de statistische tools, het documentbeheer voor de publicatie van adviezen, de databank "beschermde afnemers" of "klachten", naast de tools voor het budgettaire en boekhoudkundig beheer.

We laten onze "business" applicaties aanpassen. Dat vergemakkelijkt het beheer, maar leidt niet tot een drastische vermindering van de tijd die nodig is voor de gegevensinvoer. De analyse van de documenten, het opstellen van brieven, het onthaal en de telefoongesprekken zullen veel tijd in beslag blijven nemen.

We benadrukken dat, in de marge van de administratieve behandeling van de dossiers, de analyse ervan BRUGEL in staat stelt om de disfuncties in de praktijken van de leveranciers of de beheerders op het terrein vast te stellen, wat ons veel informatie verschaft.

BRUGEL vindt het bijgevolg noodzakelijk om een beroep te doen op de ondersteuning van een polyvalent administratief assistent van niveau B.

3.4.3 Tijdelijke versterking van onze juridische dienst en steun van een communicatieadviseur

Onze juridische dienst bestaat uit twee juristen en een juridisch assistent. De juristen hebben de graad A210 "eerste attaché expert van hoog niveau" en A101 attaché. Op 1 januari 2015 waren ze respectievelijk 63 en 62 ½ jaar. Ze hebben beiden jaren beroepservaring, waarvan 5 tot 10 in de energiemarkten. We moeten ons voorbereiden op het vertrek van deze twee ambtenaren. Daarom heeft de Raad van Bestuur ervoor gekozen om de ontslagnemende communicatieadviseur te vervangen door een jurist.

Op die manier wordt onze juridische dienst tijdelijk versterkt, met dien verstande dat de tweede jurist die met pensioen gaat niet zal worden vervangen. De eerste zal worden vervangen onmiddellijk na zijn vertrek om elke onderbreking te vermijden en de kennis van het team te kunnen overdragen. De tweede zal niet worden vervangen.

In elk geval blijft de informatieopdracht die ons door de ordonnantie wordt toevertrouwd, volledig van kracht: verspreiding van onze adviezen, studies, beslissingen, publicatie van ons jaarverslag, informatiefolders, website, newsletters, sensibiliseringscampagne, themaconferentie, contact met de pers (des te meer omdat we bevoegd zijn voor de tarieven), enz.

BRUGEL vindt het bijgevolg noodzakelijk om een beroep te doen op de ondersteuning van een communicatieadviseur van niveau A. Het gaat om een tussentijdse situatie met een tijdelijke versterking voor de posten van jurist.

3.4.4 Vervanging van een gepensioneerde ambtenaar

Zoals hierboven vermeld, naderen onze twee juristen de pensioenleeftijd. Een van de twee heeft voor vervroegd pensioen gekozen. Gezien het geschillenbeheer, het aantal klachten dat door BRUGEL wordt behandeld en de noodzaak om te beschikken over een juridische dienst van hoge kwaliteit in de twee talen van het Gewest, **lijkt het ons absoluut noodzakelijk om hem te vervangen door een jurist of een juridisch assistent.**

3.4.5 Conclusies betreffende de personeelsbehoeften

Als we onze verplichtingen betreffende de administratieve behandeling van de dossiers willen nakomen en de continuïteit van de dienstverlening willen garanderen, is de versterking van een polyvalent administratief assistent van niveau B onontbeerlijk.

Om ons personeel te beheren, is de ondersteuning van een assistent van niveau B noodzakelijk.

Om onze communicatie te organiseren en te beheren en te anticiperen op de pensionering van onze juristen, moeten we over een niveau A101 beschikken.

Om een gepensioneerde contractuele ambtenaar te vervangen, moeten we over een niveau A101 of B101 beschikken.

BRUGEL wil bijgevolg 3 bijkomende VTE aanwerven en het contingent op 21,4 VTE brengen, in plaats van de 18,4 VTE die sinds 8 januari 2014 zijn toegestaan.

Deze aanwervingen zullen echter niet plaatsvinden op 1/1/2015, maar in de loop van het jaar. We gaan uit van de veronderstelling van een indiensttreding op 1/10/2015 voor de verschillende posten, behalve voor de vervanging van de gepensioneerde ambtenaar, waarvoor we een indiensttreding op 1/07/2015 hebben weerhouden.

4 Details van het personeelsplan

Zoals voorzien in de Brusselse omzendbrief, bestaat het personeelsplan uit verschillende kaders die samen het plan of objectief kader vormen. Het bestaat ook uit statutaire en contractuele kaders, met niveaus, rangen en graden. Het wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten en vervolgens omgezet in budgettaire enveloppes (zie hoofdstuk 5).

De Brusselse omzendbrief vraagt ook een projectie in percentage van de doelstelling in statutaire VTE.

Deze tabel ontbreekt omdat het door het ontbreken van een "personeelsplan" en taalkader niet mogelijk is om statutair personeel aan te werven. Er werd met SELOR een samenwerkingsprotocol overeengekomen op 8 mei 2015.

Er moeten echter nog talrijke operationele aspecten worden geregeld tussen de partijen vooraleer met de statutaire aanwervingen te beginnen. Er moet met name een akkoord worden gesloten met de GOD (Gewestelijke Overheidsdienst), een door SELOR erkend organisme, om de selectieprocedures te organiseren.

We kunnen er redelijkerwijze van uitgaan dat het vanaf 2016 mogelijk zal zijn om de eerste aanwervingsexamens te organiseren.

Afhankelijk van het vlotte verloop van deze examens, kunnen we mikken op een doelstelling van 100% statutairen binnen enkele jaren.

Op korte termijn zullen we ons, voor het personeelsplan 2015, aan de feitelijke situatie houden.

Er werd een projectie van het personeelsplan over een genormaliseerd jaar opgesteld. Deze projectie bestaat erin de impact van de verschillende maatregelen te meten over een volledig jaar. Een aantal beslissingen van de Niet-samendrukbare of Operationele TO BE hebben immers betrekking op een gedeelte van het jaar. Om deze beslissingsondersteunende tool te verbeteren, wordt er een jaarlijkse normalisering gepresenteerd.

We merken tevens op dat er tussen het ontwerp van plan en deze beslissing bepaalde correcties werden aangebracht om de feitelijke situatie weer te geven, die is geëvolueerd. Deze aanpassingen wijzigen de algemene enveloppes niet.

4.1 Personeelsplan 2015

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2015

Rangen	Graden	AS IS				Niet-Samendrukbare TO BE				Operationele TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
		VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Wetenschappelijk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
	Eerste wetenschappelijk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Eerste attaché expert van	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0
	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
	Wetenschappelijk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Geneesheer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	5,50	0	0	0	1,00	0	0	0	0,75	0	0	0	7,25
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	3,50
C200	Eerste adjunct	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C101	Adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
D2	Eerste klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Eerste beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2,00	1,00	0,00	13,50	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,25	2,00	1,00	0,00	15,75
Total					16,50				1,00				1,25				18,75

4.2 Projectie personeelsplan 2015 genormaliseerd

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2015 genormaliseerd																	
Rangs Rangen	Graden	AS IS				Niet-Samendrukbare TO BE				Operationele TO BE				DOEL PLAN			
		Statutair en en mandatar issen	Contractuele			Statutair en en mandatar issen	Contractuele			Statutair en en mandatar issen	Contractuele			Statutair en en mandatar issen	Contractuele		
			CBSO	CE	CUBT		CBSO	CE	CUBT		CBSO	CE	CUBT		CBSO	CE	CUBT
		VTE	VTE	VTE	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthooft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Wetenschappelijk directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coördinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
	Eerste wetenschappelijk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Eerste attaché expert van hoog	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0
	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
	Wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Geneesheer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	8,00
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	5,00
C200	Eerste adjunct	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C101	Adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
D2	Eerste klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Eerste beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total			2,00	1,00	0,00	14,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	2,00	1,00	0,00	18,00
Total					17,00				0,00				4,00				21,00

5 Evolutie van de personeelskosten en -budgetten

De Brusselse omzendbrief vraagt een "Detail van de budgettaire ramingen" dat overeenstemt met de onderstaande tabel:

	Raming	Marge ten opzichte van het jaar T
AS IS	€ 1.669.162	
Niet-samendrukbare TO BE	€ 63.153	
Operationele TO BE	€ 66.080	

Er is trouwens een omzendbrief in voorbereiding betreffende de uitwerking van de personeelsenveloppes en de opvolging van de uitvoering van het personeelsplan. Dit ontwerp van omzendbrief richt zich, zoals de Brusselse omzendbrief, tot de GOB en alle ION. Het ontwerp van omzendbrief is zeer gedetailleerd. Voor een organisme van de omvang van BRUGEL kan hij slechts nauwgezet worden opgevolgd als de payroll perfect wordt beheerst, wat niet het geval is bij BRUGEL.

We hebben dus getracht om de geest van de omzendbrief na te leven zonder te kunnen garanderen dat we hem tot op de letter naleven, zeker omdat het om een ontwerp van omzendbrief gaat, dat dus kan evolueren, en we niet op de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad kunnen wachten om ons eerste plan op te stellen. Aangezien het om een eerste oefening gaat, hebben we bepaalde berekeningen trouwens vereenvoudigd, zoals: het jaarloon van een ambtenaar wordt berekend op basis van de baremische schaal die hij op 31 december van het jaar heeft bereikt. Een berekening per maand is, in dit stadium, te complex. In deze veronderstelling wordt het budget licht overschat.

De berekeningen op basis waarvan deze tabellen werden opgesteld, verwijzen naar de privésituatie van het personeel. Ze zijn dus niet publiek. Deze berekeningen gaan ook uit van de veronderstelling dat er geen loonindexering zal zijn in 2015. De marge tussen onze budgettaire enveloppe (namelijk het gestemde budget) en onze raming zal toelaten om de eventuele indexering te absorberen.

De informatie die in het bovenstaande kader wordt gevraagd, vereist echter enkele bijkomende toelichtingen. Daarom hebben we bij dit document een meer volledige budgettaire tabel gevoegd met een uitsplitsing per budgetpost.

We merken ook op dat BRUGEL in 2014, en in 2015, de personeelskosten aan het BIM zal terugbetalen op basis van een driemaandelijks factuur. Dit leidt tot een vertraging van een kwartaal: het laatste kwartaal 2014 wordt betaald in 2015.

Het budget 2015, dat in juni 2014 werd voorgesteld, ging uit van een overdracht van personeel in de loop van 2015. Het voorzag bijgevolg de betaling van het laatste kwartaal 2014 en de volledige loonlast van 2015. Deze situatie is uitzonderlijk (een loonbudget van 15 maanden) en zou zich niet meer moeten voordoen in 2016.

Zoals hierboven vermeld, werd er ook een projectie van het budget 2015 – genormaliseerd, opgesteld omdat dit onontbeerlijk is voor de beslissingname.

AB	libellé AB	omschrijving AB_NL	2014 ----- ENG Aangepast	2014 ----- LIQ Aangepast	2014 ----- Besteed	2014 ----- Berekend
01.001.07.01.1111	rémunération du personnel statutaire	Bezoldigingen statutair personeel				€ 185.089
01.001.07.02.1111	rémunération du personnel contractuel	bezoldigingen contractueel personeel				€ 758.687
01.001.07.03.1120	charges de pension	pensioenlasten				€ 52.634
01.001.07.04.1120	charges sociales	sociale lasten				€ 237.796
01.001.07.05.1131	allocations familiales	kinderbijslag (statutair personeel)				€ 14.400
01.001.07.07.1140	chèques repas	maaltijdcheques				€ 17.588
01.001.07.08.1112	abonnements STIB	MIVB abonnementen				€ 5.830
01.001.07.09.1111	allocation des chargés de mission	opdrachthoudersbijslag				€ 0
		Total frais proportionnel personnel				€ 1.272.024
01.001.07.00.1111	assurance hospitalisation et autres primes exceptionnelles	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies			€ -	
01.001.08.03.1211	assurances du personnel	personeelsverzekeringen				
01.001.07.06.1131	Frais et charges liés au personnel	Kosten en lasten verbonden met personeel	€ 32.000	€ 36.000	€ 35.238	
01.001.07.11.1120	secretariat social	sociaal secretariaat	€ 0	€ 0	€ -	
01.001.55.01.1140	remboursement des frais de personnel à l'IBGE	terugbetaling van personeelskosten aan het BIM	€ 1.429.000	€ 1.429.000	€ 1.263.877	
	Total frais fixes de personnel					€ 0
	Grand total		€ 1.461.000	€ 1.465.000	€ 1.299.114	€ 1.272.024

		2015 (T)					
		Budget voté		Budget calculé			
		Gestemd budget		Berekend budget			
AB	omschrijving AB_NL	2015 ----- Vastlegging	2015 ----- Vereffening	2015 ----- AS IS	2015 ----- Niet- samendrukb TO BE	2015 ----- Operationele TO BE	TO BE ----- TOTAAL
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel	€ 245.000	€ 245.000	€ 185.255	€ 0	€ 0	€ 185.255
01.001.07.02.1111	bezoldigingen contractueel personeel	€ 837.000	€ 837.000	€ 769.106	€ 49.307	€ 56.185	€ 874.599
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 64.000	€ 64.000	€ 52.634	€ 0	€ 0	€ 52.634
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 266.000	€ 266.000	€ 241.146	€ 14.930	€ 17.316	€ 273.392
01.001.07.05.1131	kinderbijslag (statutair personeel)	€ 17.000	€ 17.000	€ 14.400	€ 0	€ 0	€ 14.400
01.001.07.07.1140	maaltijdcheques	€ 24.000	€ 24.000	€ 17.553	€ 1.064	€ 1.330	€ 19.946
01.001.07.08.1112	MIVB abonnementen	€ 10.000	€ 10.000	€ 4.956	€ 875	€ 972	€ 6.802
01.001.07.09.1111	opdrachtenhoudersbijslag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Total frais proportionnel personnel	€ 1.463.000	€ 1.463.000	€ 1.285.051	€ 66.175	€ 75.803	€ 1.427.029
	hospitalisatieverzekering en andere						
01.001.07.00.1111	uitzonderlijke premies	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000			6.000 €
01.001.08.03.1211	personeelsverzekeringen	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000			5.000 €
01.001.07.06.1131	Kosten en lasten verbonden met	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000			25.000 €
01.001.07.11.1120	sociaal secretariaat	€ 21.000	€ 21.000	€ 21.000			21.000 €
01.001.55.01.1140	terugbetaling van personeelskosten aan	€ 331.000	€ 331.000	€ 331.000			331.000 €
		€ 388.000	€ 388.000	€ 388.000	€ 0	€ 0	€ 388.000
		€ 1.851.000	€ 1.851.000	€ 1.673.051	€ 66.175	€ 75.803	€ 1.815.029

		2015 (normalisé/genormaliseerd)					
		Budget voté		Budget calculé			
		Gestemd budget		Berekend budget			
AB	omschrijving AB_NL	2015 ----- Vastlegging	2015 ----- Vereffening	2015 ----- AS IS	2015 ----- Niet-samendrukb TO BE	2015 ----- Operationele TO BE	TO BE ----- TOTAAL
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel			€ 186.491	€ 0	€ 0	€ 186.491
01.001.07.02.1111	bezoldigingen contractueel personeel			€ 805.217	€ 0	€ 172.419	€ 977.636
01.001.07.03.1120	pensioenlasten			€ 52.634	€ 0	€ 0	€ 52.634
01.001.07.04.1120	sociale lasten			€ 251.418	€ 0	€ 16.775	€ 268.193
01.001.07.05.1131	kinderbijslag (statutair personeel)			€ 14.400	€ 0	€ 0	€ 14.400
01.001.07.07.1140	maaltijdcheques			€ 18.085	€ 0	€ 1.064	€ 19.148
01.001.07.08.1112	MIVB abonnementen			€ 4.956	€ 0	€ 292	€ 5.247
01.001.07.09.1111	opdrachtenhoudersbijslag			€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Total frais proportionnel personnel	€ 0	€ 0	€ 1.333.201	€ 0	€ 190.549	€ 1.523.750
01.001.07.00.1111	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies			€ 6.000			6.000 €
01.001.08.03.1211	personeelsverzekeringen			€ 5.000			5.000 €
01.001.07.06.1131	Kosten en lasten verbonden met			€ 25.000			25.000 €
01.001.07.11.1120	sociaal secretariaat			€ 21.000			21.000 €
01.001.55.01.1140	terugbetaling van personeelskosten aan						- €
		€ 0	€ 0	€ 57.000	€ 0	€ 0	€ 57.000
		€ 0	€ 0	€ 1.390.201	€ 0	€ 190.549	€ 1.580.750

6 Conclusies

Het personeelsplan werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van BRUGEL.

Het zal worden gepubliceerd op onze website en meegedeeld aan de vakbonden en het personeel.

* *

*