

REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

BESLISSING (BRUGEL-20160219-31)

betreffende het personeelsplan van BRUGEL

voor het jaar 2016

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).

19/02/2016

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 2015	6
3.2	Kader A: Situatie AS IS 2016.....	8
3.3	Kader B: Niet-samendrukbare TO BE in 2016	8
3.4	Kader C: Operationele TO BE voor 2016	9
3.4.1	Conclusies betreffende de personeelsbehoeften.....	9
4	Details van het personeelsplan	10
4.1	Personeelsplan 2016.....	11
4.2	Projectie personeelsplan 2016 – genormaliseerd	12
5	Evolutie van de personeelskosten en de -budgetten.....	13
6	Conclusies.....	17

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.

De omzendbrief van 27 november 2014 betreffende de uitwerking en de 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 – Belgisch Staatsblad van 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 tweede 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 voorgelegd aan het syndicaal overleg in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL. De vakbonden hebben hun akkoord gegeven op de vergadering op 27 november 2015.

Na dit overleg werd het voor advies verzonden naar de Minister die bevoegd is voor energie. Zoals voorzien in het statuut⁴, had de Minister één maand de tijd om zijn advies te formuleren.

Op 16 januari 2016 heeft de Minister een gunstig advies uitgebracht over het ontwerp van plan.

BRUGEL kan haar personeelsplan dus invoeren.

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.

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 vijftientwintig personen, en het gebrek aan beheersing van de loonberekening, werden er echter 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

⁴ Art. 18 van het voornoemde besluit van de Regering van 27 maart 2014, gelezen overeenkomstig art. 6 van het voornoemde besluit van de Regering van 23 mei 2014.

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" besluit⁵.

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 moet vervolgens worden vervolledigd met een monitoring tool om de evolutie van de human resources en de budgetten driemaandelijks op te volgen.

⁵ 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 2015

De activiteiten van BRUGEL worden beschreven in het "Verslag over de uitvoering van haar verplichtingen voor het jaar 2014". Alle opdrachten en taken die de wetgever aan de regulator heeft toevertrouwd, worden besproken. Ze werden niet gewijzigd in 2015.

Tegelijk heeft de Regering BRUGEL ook opgenomen in de lijsten van de organismen van de sector XV⁶ en zij die over een Basisoverlegcomité beschikken⁷.

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.

Aangezien de opdrachthouders nog op de payroll van het BIM staan, is er strikt genomen geen personeel in de "AS IS" van BRUGEL.

Men kan echter een analyse maken van de aan de opdrachthouders verbonden human resources, die de situatie van de personeelsbehoeften van BRUGEL verduidelijkt. Na de aanwervingen, het ontslag, de pensionering van contractuele ambtenaren, is het organigram hetgene dat van kracht was op 15/11/2015. Hieruit resulteert een situatie "AS IS - opdrachthouders" op 15/11/2015, zoals beschreven in het kader hieronder.

De werkelijk uitgevoerde aanwervingen op basis van de NIET-SAMENDRUKBARE TO BE of de OPERATIONELE TO BE zijn duidelijk aangeduid.

⁶ Brief met de bevestiging van de aansluiting van de Staatssecretaris voor ambtenarenzaken ontvangen op 16 december 2013

⁷ 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 “Opdrachthouders” 2015 op 15/11/2015

Rangen		AS IS				Niet-Samendrukbare TO BE				Operationele TO BE				DOEL PLAN			
		Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	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-	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	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	Coordinator	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	5,31	0	0	0	0,98	0	0	0	0,38	0	0	0	6,66
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	0	0	0	3,00
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	13,31	0,00	0,00	0,00	0,98	0,00	0,00	0,00	0,38	2,00	1,00	0,00	14,66
Total					16,31				0,98				0,38				17,66

3.2 Kader A: Situatie AS IS 2016

Op 1/1/2016 stond er geen personeel op de payroll van BRUGEL. De AS IS is dus leeg.

3.3 Kader B: Niet-samendrukbare TO BE in 2016

Gelet op de nakende transfer van personeel van het BIM naar BRUGEL, werden alle functies "AS IS Opdrachthouders" opgenomen in de NIET-SAMENDRUKBARE TO BE.

Tussen de AS IS "opdrachthouders" '2015' en "NIET-SAMENDRUKBARE TO BE 2016", moeten er, indien geen bijkomende behoeften worden uitgedrukt, een aantal aanpassingen worden aangebracht, zoals:

- Tenzij de situatie bekend is van bij het begin, worden alle werkposten gelijkgesteld met VTE over het gehele jaar.
- De aanwerving van personen in de loop van het boekjaar 2015 uit zich nu in volledige VTE in 2015 en zou moeten worden overgedragen van de NIET-SAMENDRUKBARE of de OPERATIONELE naar de AS IS. Gelet op de transfer van personeel worden ze overgedragen naar de NIET-SAMENDRUKBARE.
- 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. Terwijl zijn vervanging, die werd opgenomen in de OPERATIONELE TO BE 2015 nu is opgenomen in de NIET-SAMENDRUKBARE TO BE 2016;

In een tweede fase maken we, in overeenstemming met de Brusselse omzendbrief, de inventaris op 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 2016:

1. Moeder- en ouderschapsverlof van een contractueel niveau B101 van januari tot juni 2016 tijdelijk vervangen door een medewerker B101.
2. In de veronderstelling dat het personeel van het BIM naar BRUGEL wordt overgedragen op 1 april 2016, zal de coördinator genieten van de loonschaal A230, zoals voorzien in artikel 49 van het besluit "statuut van de ambtenaren van BRUGEL"⁸.

⁸ 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.

3.4 Kader C: Operationele TO BE voor 2016

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.

De aanvragen die in 2015 werden opgesteld, zijn slechts licht gewijzigd. Kort samengevat 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 genereert. 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 hadden op 1/1/2015 de leeftijd van 63 en 62 ½ jaar bereikt. We moesten ons voorbereiden op het vertrek van deze twee ambtenaren. Daarom heeft de Raad van Bestuur ervoor gekozen om de communicatieadviseur, die ontslag nam in 2014, te vervangen door een jurist (begin 2015). De informatieopdracht die de ordonnantie aan BRUGEL heeft toevertrouwd, blijft niettemin gelden en moet worden vervuld.

Voor de details en motivaties van deze aanvragen verwijzen we naar het personeelsplan 2015.

3.4.1 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.

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 1/01/2016, maar in de loop van het jaar. We gaan uit van de veronderstelling van een indiensttreding op 1/04/2016 voor de verschillende posten,

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 2016, aan de feitelijke situatie houden.

Er werd overigens 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 heeft 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 2016

Rangen		AS IS				Niet-Samendrukbare TO BE				Operationele TO BE				DOEL PLAN			
		Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	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-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 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	Coordinator	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	0	0	1,00	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	0	0	0	0	3,00	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	0	0	0	0	7,00	0	0	0	0,75	0	0	0	7,75
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	0	0	0	0	3,00	0	0	0	1,50	0	0	0	4,50
C200	Eerste adjunct	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C101	Adjunct	0	0	0	0	0	0	0	2,00	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		0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	2,25	2,00	1,00	0,00	17,25
Total					0,00				18,00				2,25				20,25

4.2 Projectie personeelsplan 2016 – genormaliseerd

Rangen		AS IS				Niet-Samendrukbare TO BE				Operationele TO BE				DOEL PLAN			
		Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	Contractuele			Statutairen en mandatarissen	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	Coordinator	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	0	0	1,00	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	0	0	0	0	3,00	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	0	0	0	0	7,00	0	0	0	1,00	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	0	0	0	0	3,00	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	0	0	0	0	2,00	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		0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	3,00	2,00	1,00	0,00	18,00
Total					0,00				18,00				3,00				21,00

5 Evolutie van de personeelskosten en de -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	1.298.950 €	
Niet-samendrukbare TO BE	123.001 €	
Operationele TO BE	131.928 €	

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 met 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 dit plan op te stellen. We hebben bepaalde berekeningen trouwens vereenvoudigd, zoals: het jaarloon van een ambtenaar wordt berekend op basis van de baremieke 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 2016. De marge tussen onze budgettaire enveloppe (namelijk het voorgestelde 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 2016, en in 2015, de personeelskosten aan het BIM zal terugbetalen op basis van een driemaandelijks factuur. Strikt genomen, hadden alle kosten 2015 moeten worden ingeschreven in de budgetpost "terugbetaling personeelskosten aan het BIM"; zo werd het budget overigens beheerd. Om de transparantie te verhogen, werd deze uitsplitsing echter kunstmatig behouden om de verschillende aard van de kosten te identificeren.

In diezelfde geest van budgettaire duidelijkheid stemmen de budgetten "AS IS opdrachthouders" overeen met de personeelskosten voor de opdrachthouders. De

budgetten TO BE hebben betrekking op de meerkosten als gevolg van de wijzigingen na transfer.

Zoals hierboven werd vermeld, werd er ook een project van het budget 2016 - genormaliseerd, opgesteld omdat dit onontbeerlijk is voor de beslissingname.

FINALE VERSIE

		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	€ 183.986	€ 0	€ 0	€ 183.986
01.001.07.02.1111	bezoldigingen contractueel personeel	€ 837.000	€ 837.000	€ 762.439	€ 45.445	€ 14.541	€ 822.425
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	€ 240.264	€ 13.989	€ 4.482	€ 258.735
01.001.07.05.1131	kinderbijslag (statutair personeel)	€ 17.000	€ 17.000	€ 15.012	€ 0	€ 0	€ 15.012
01.001.07.07.1140	maaltijdcheques	€ 24.000	€ 24.000	€ 17.348	€ 1.045	€ 399	€ 18.792
01.001.07.08.1112	MIVB abonnementen	€ 10.000	€ 10.000	€ 4.788	€ 328	€ 121	€ 5.237
01.001.07.09.1111	opdrachtenhoudersbijslag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Total frais proportionnel personnel	€ 1.463.000	€ 1.463.000	€ 1.276.471	€ 60.807	€ 19.543	€ 1.356.821
01.001.07.10.1111	hospitalisatieverzekering en andere 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 het BIM	€ 331.000	€ 331.000	€ 331.000			331.000 €
		€ 388.000	€ 388.000	€ 388.000	€ 0	€ 0	€ 388.000
		€ 1.851.000	€ 1.851.000	€ 1.664.471	€ 60.807	€ 19.543	€ 1.744.821

		2016 (T+1)						2016 Normalisé /Genormaliseerd			
		Budget proposé		Budget calculé				Budget calculé			
		Voorgesteld budget		Berekend budget				Berekend budget			
AB	omschrijving AB_NL	2016 ----- Vastlegging	2016 ----- Vereffening	2016 ----- AS IS opdracht- houhers	2016 ----- Niet- samendrukb TO BE	2016 ----- Operationele TO BE	TO BE ----- TOTAAL	2016- genormaliseer d ----- AS IS opdracht- houhers	2016- genormaliseer d ----- Niet- samendrukb TO BE	2016- genormaliseer d ----- Operationele TO BE	TO BE ----- TOTAAL
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel	€ 195.000	€ 195.000	€ 116.546	€ 67.731	€ 0	€ 184.277	€ 95.012	€ 90.193	€ 0	€ 185.204
01.001.07.02.1111	bezoldigingen contractueel personeel	€ 1.030.000	€ 1.030.000	€ 857.497	€ 14.394	€ 91.613	€ 963.503	€ 836.959	€ 36.172	€ 121.995	€ 995.126
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 55.000	€ 55.000	€ 32.625	€ 21.818	€ 0	€ 54.443	€ 25.724	€ 29.053	€ 0	€ 54.777
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 320.000	€ 320.000	€ 262.525	€ 11.988	€ 28.235	€ 302.748	€ 254.506	€ 21.205	€ 37.599	€ 313.309
01.001.07.05.1131	kinderbijslag (statutair personeel)	€ 15.000	€ 15.000	€ 7.031	€ 5.353	€ 0	€ 12.384	€ 5.256	€ 7.128	€ 0	€ 12.384
01.001.07.07.1140	maaltijdcheques	€ 23.000	€ 23.000	€ 17.820	€ 1.329	€ 532	€ 19.680	€ 17.021	€ 2.128	€ 532	€ 19.680
01.001.07.08.1112	MIVB abonnementen	€ 7.000	€ 7.000	€ 4.882	€ 365	€ 146	€ 5.393	€ 4.664	€ 583	€ 146	€ 5.393
01.001.07.09.1111	opdrachtenhoudersbijslag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Total frais proportionnel personnel	€ 1.645.000	€ 1.645.000	€ 1.298.926	€ 122.977	€ 120.526	€ 1.542.428	€ 1.239.141	€ 186.462	€ 160.271	€ 1.585.874
	hospitalisatieverzekering en andere										
01.001.07.10.1111	uitzonderlijke premies	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000			6.000 €	€ 6.000			6.000 €
01.001.08.03.1211	personeelsverzekeringen	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000			6.000 €	€ 6.000			6.000 €
01.001.07.06.1131	Kosten en lasten verbonden met	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000			30.000 €	€ 30.000			30.000 €
01.001.07.11.1120	sociaal secretariaat	€ 21.000	€ 21.000	€ 21.000			21.000 €	€ 21.000			21.000 €
01.001.55.01.1140	terugbetaling van personeelskosten aan het BIM	€ 0	€ 0				- €				- €
		€ 63.000	€ 63.000	€ 63.000	€ 0	€ 0	€ 63.000	€ 63.000	€ 0	€ 0	€ 63.000
		€ 1.708.000	€ 1.708.000	€ 1.361.926	€ 122.977	€ 120.526	€ 1.605.428	€ 1.302.141	€ 186.462	€ 160.271	€ 1.648.874

6 Conclusies

Het ontwerp van personeelsplan 2016 werd voorgelegd aan het syndicaal overleg; daarna werd het voor advies voorgelegd aan de Minister die bevoegd is voor energie.

Aansluitend op de ontvangen adviezen wordt dit personeelsplan goedgekeurd door de Raad van Bestuur van BRUGEL.

Het zal op onze website en in het Belgisch Staatsblad worden gepubliceerd, meegedeeld aan de vakbonden en het personeel.

Dit personeelsplan zal tegelijk in werking treden met het Besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 23 mei 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL). Het kan echter als wettelijke basis dienen voor de aanwerving van personeelsleden die in dienst zullen treden op de genoemde datum van inwerkingtreding.

* *
*