

# **REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

## **BESLISSING**

**(BRUGEL-20190206-84)**

**Betreffende het personeelsplan van BRUGEL**

**voor het jaar 2019**

**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).**

**06/02/2018**

**Definitieve versie na voorlegging aan syndicale consultatie en advies van de Minister**

## Inhoudsopgave

0	Wettelijke grondslag .....	3
1	Inleiding.....	4
2	Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL.....	5
2.1	Definities en basisconcepten.....	5
2.2	Methodologie.....	5
3	Analyse van de personeelsbehoeften .....	6
3.1	Stand van zaken in 2018.....	6
3.2	Situatie in 2019.....	8
3.2.1	Kader A: Situatie AS IS in 2019.....	8
3.2.2	Kader B: Niet-samendrukbare TO BE in 2019.....	8
3.2.3	Kader C: Operationele TO BE voor 2019.....	8
3.2.4	Conclusies betreffende de personeelsbehoeften.....	9
4	Details van het personeelsplan .....	9
4.1	Personeelsplan 2019.....	10
4.2	Projectie personeelsplan 2019 – genormaliseerd .....	11
4.3	Projectie van de statutaire VTE.....	12
5	Evolutie van de personeelskosten en de -budgetten.....	12
5.1	Budget 2019 voor het personeelsbeheer op 31/10/2018.....	13
5.2	Geraamd budget voor 2019.....	14
6	Conclusies .....	15

## 0 Wettelijke grondslag

Artikel 6 van het besluit "statuut van de ambtenaren van BRUGEL"<sup>1</sup>, 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"<sup>2</sup>, bepaalt de regels voor de aanvaarding van de personeelsplannen van BRUGEL.

Op 21 maart 2018 heeft de Regering echter een nieuw besluit<sup>3</sup> goedgekeurd ivm het statuut van de ambtenaren van de ION's, waarbij het besluit van 2014, dat ook de juridische basis vormt voor het statuut van de ambtenaren van BRUGEL, niet langer van kracht is<sup>4</sup> en in die optiek ook niet vervangen werd. Bijgevolg kan beschouwd worden dat de ambtenaren van BRUGEL momenteel geen statuut hebben.

Hetzelfde geldt voor de contractuele ambtenaren, waarvoor de Regering eveneens het besluit verworpen heeft dat de basis van BRUGEL bepaalt.<sup>5</sup>

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. Bijgevolg voldoet dit document aan de wettelijke verplichting op basis van de continuïteit van de publieke dienstverlening.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

<sup>4</sup> Artikel 49I

<sup>5</sup> Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van Brussel dat in artikel 39 het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opheft.

## I Inleiding

Het hierna voorgestelde personeelsplan moet in perspectief worden geplaatst en vereist 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 van 06/12/2018.

Na dit overleg werd het voor advies verzonden naar de Minister die bevoegd is voor energie. Zoals voorzien in het statuut<sup>6</sup> had de Minister één maand de tijd om zijn advies te formuleren.

Op 01/02/2019 heeft de Minister een gunstig advies uitgebracht over het ontwerp van plan onder de voorwaarden: “dat de functie van Adjunct Directeur opgenomen wordt in het kader van het nieuwe administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de agenten van BRUGEL dat zal gevalideerd worden door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en dat er voor de twee nieuwe posten voor de ombudsdienst water in de ordonnantie wordt verduidelijkt welke dienstverlening zal gekozen worden in verband met de conflictbeheersing”.

BRUGEL kan haar personeelsplan dus invoeren mits rekening te houden deze opmerkingen.

We willen 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.

---

<sup>6</sup> Art. 18 van het voornoemde besluit van de Regering van 27 maart 2014, gelezen overeenkomstig art. 6 van het voornoemde besluit de Regering van 23 mei 2014.

## 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 zesentwintig personen, werden 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 voltijdse equivalenten, dat noodzakelijk is 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 zuiver budgettaire definitie: het VTE van een personeelslid komt overeen met het bezoldigingspercentage dat van toepassing is op het desbetreffende personeelslid.

Bij het contractuele personeel onderscheiden we de personeelsleden die zijn ingedeeld bij uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (CUBT), zij die bijkomende of specifieke opdrachten (CBSO) uitvoeren en de startbaanovereenkomsten (CE) zoals gedefinieerd in het "contractuele" besluit<sup>7</sup>.

### 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 van reeds genomen beslissingen die echter nog niet uitgevoerd werden (bv. 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.

---

<sup>7</sup> 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

Met elke situatie van het personeelsplan (de kaders A, B en C) komen 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 goedgekeurde 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.

### **3 Analyse van de personeelsbehoeften**

#### **3.1 Stand van zaken in 2018**

De activiteiten van BRUGEL worden beschreven in het in juni 2018 gepubliceerde activiteitenverslag, waarin onder meer de recent aan BRUGEL toevertrouwde nieuwe competentie "water" wordt uiteengezet.

Op 01/01/2018 telde BRUGEL 22 ambtenaren. Ten gevolge van een aantal in- en uitdiensten in de loop van 2018 telde BRUGEL op 31/10 25 personeelsleden.

Zo werd de dienst Tarieven in 2018 versterkt door de komst van een Raadgever Tarieven (A101) voor de nieuwe competentie water en een Senior Raadgever Tarieven (A200). In 2018 traden ook een Juridisch Adviseur "water" (A101) en een Polyvalent Assistent (B101) in dienst.

In het najaar van 2018 waren er ook 2 uitdiensttredingen, waarvan 1 plaatsvond voor 31/10/2018 (ontslag van de Senior Adviseur Markt, Leveranciers en Rapportering) en 1 in de loop van november 2018 (uitdiensttreding van de Administratief Assistent van de dienst Socio-Economische Zaken).

In december 2018 zal de dienst Hernieuwbare Energie uitgebreid worden met de komst van de Data Quality Manager (C200). Deze aanwerving wordt weergegeven in de tabel op pagina 8 onder de noemer 'NIET-SAMENDRUKBARE TO BE'. Ook de juridische dienst zal uitgebreid worden door de aanwerving van een Juridisch Assistent. De rekrutering ervan wordt begin december opgestart. Deze functie is terug te vinden in de kolom 'TO BE OPERATIONNEL'. De vervangingen voor de Administratief Assistent en de Senior Adviseur Markt, Leveranciers en Rapporteringen worden eveneens weergegeven in de kolom 'TO BE OPERATIONNEL' en werden reeds opgestart in het najaar van 2018. Voorzien wordt dat deze functies begin 2019 ingevuld zullen worden.

Ook voor 2018 werd een samenwerking aangegaan met Actiris Brussel. Verwacht wordt dat BRUGEL eind 2018 een jongere kan tewerkstellen in het kader van het project "First Stage", en dit met een overeenkomst van 6 maanden. Dit wordt weergegeven in de kolom 'CE' in de situatie 'AS IS'.

BRUGEL zal op 31/12/2018 dus 25 opdrachthouders tellen, en 1 jongere met een First Stage contract.

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

**Kader A: As Is “Oprachthouders” 2018 op 31/10/2018**

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2018 @31/10/2018																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
		Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT
		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-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
A320	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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	1,00	0	0	0	0	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 niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	1,00	0	0,89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0,89
	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	2,84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,84
	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	10,80	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	10,88
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	6,11	0	0	0	0,08	0	0	0	0,08	0	0	0	6,27
C200	Eerste adjunct	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0,08
C101	Adjunct	0	0	0,71	1,88	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0,80	1,88
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
<b>Total</b>		<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,71</b>	<b>22,51</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,08</b>	<b>0,08</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,80</b>	<b>22,84</b>
<b>Total</b>					<b>25,22</b>				<b>0,25</b>				<b>0,16</b>				<b>25,64</b>

## 3.2 Situatie in 2019

### 3.2.1 Kader A: Situatie AS IS in 2019

Op 1/1/2019 staan 26 personeelsleden op de payroll van BRUGEL, onder wie 25 agenten en 1 jongere die tewerkgesteld is met een overeenkomst in samenspraak met Actiris.

De aanwervingen in de loop van het boekjaar 2018 komen tot uiting in volledige VTE in 2019 en de opname van de NIET-SAMENDRUKBARE 2018 of de OPERATIONELE 2018 in de AS IS 2019.

### 3.2.2 Kader B: Niet-samendrukbare TO BE in 2019

We merken op dat twee agenten eind 2018 hun ontslag ingediend hebben en de instelling verlaten hebben in november 2018. De rekrutering werd opgestart waarbij een eventuele indiensttreding wordt voorzien vanaf 01/01/2019, respectievelijk in graad A101 en graad B101.

### 3.2.3 Kader C: Operationele TO BE voor 2019

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.

In 2019 moet BRUGEL rekening houden met een aantal nieuwe behoeften.

1. Aangezien aan BRUGEL bijkomende opdrachten worden toevertrouwd in het kader van de ordonnantie van 23 juli 2018 (verruiming van de bevoegdheden van de Geschillendienst, onderzoek van de algemene verkoopvoorwaarden, beslissing van BRUGEL over de leveringsvergunningen en technische regelgevingen, nieuwe ODV's gecontroleerd door BRUGEL ...) is er een bijkomende VTE nodig om de werklast op te vangen. Het personeelsplan 2018 stipuleerde de indiensttreding van deze persoon in oktober 2018. Deze aanwervingsprocedure heeft echter vertraging opgelopen omdat voorrang werd gegeven aan rekruteringen ter vervanging van ontslagnemende personeelsleden. Er wordt vanuit gegaan dat deze persoon in februari 2019 in dienst treedt.
2. De kaderordonnantie "water" bepaalt eveneens dat BRUGEL een dienst moet opzetten voor de bemiddeling en behandeling van geschillen over water. Deze dienst moet operationeel zijn vanaf januari 2020. Het is dus van essentieel belang dat we ons hierop voorbereiden en vanaf oktober 2019 twee juridisch assistenten aanwerven voor om hen op te leiden.
3. Op 31/12/2019 gaat de secretaresse met pensioen. Om haar vertrek zo goed mogelijk voor te bereiden willen wij het personeelslid dat haar vanaf december 2019 zal vervangen, opleiden.
4. Momenteel zijn alle diensthoofden van BRUGEL, op een na, aangeworven in rang I, terwijl zij blootgesteld zijn aan een hogere werkdruk en zwaardere verantwoordelijkheden dan de overige personeelsleden binnen rang I. Om de verworven expertise te bestendigen en een goede werking van de structuur in stand te houden, zou het middenkader van de instelling tot rang 2 moeten behoren. Op basis van het contractueel besluit kan BRUGEL personeel met deze rang 2 aanwerven. Daarom is het de bedoeling om een promotie te regelen van de diensthoofden naar rang 2.



5. BRUGEL heeft ook gevraagd dat de coördinatie zou worden versterkt. Een beslissing van de Regering van 01/07/2017 vraagt om een besluit voor te bereiden voor de invoering van een rang A3 binnen BRUGEL. Er werd een voorontwerp van regeringsbesluit aan de Minister van Energie voorgelegd om een rang A3 aan de hiërarchische piramide van BRUGEL toe te voegen. Aangezien de taalpariteit verplicht is, zal op dit niveau een adjunct van de coördinator moeten worden aangeworven. Dit dossier kadert in een breder overleg over de werking van BRUGEL en de politieke wil om er dringend werk van te maken, vooral omdat de Regering de wettelijke basis van het statuut van de BRUGEL-ambtenaren heeft afgeschaft. Gelet op de duur van de procedures voor de goedkeuring van een nieuw statuut voor de personeelsleden van BRUGEL, en de aanwerving van de nieuwe ambtenaar van rang A3, wordt de indiensttreding niet voor eind 2019 verwacht. Zodra dit besluit in werking treedt, zal de rang van coördinator overgaan van A230 naar A330.

### 3.2.4 Conclusies betreffende de personeelsbehoeften

BRUGEL zal de volgende nieuwe contractuele ambtenaren aanwerven:

- 1 juridisch assistent(e), gepland in 2018, op grond van de bijkomende bevoegdheden toegekend aan BRUGEL in de ordonnantie “elektriciteit” van juli 2018;
- 2 juridisch assistenten/s, B101, voor de bemiddelingsdienst “water”;
- 1 directiesecretaris/esse, B101, in voorbereiding op het vertrek van een personeelslid (met pensioen) op 01/01/2020;
- 1 adjunct-directeur, A300, naar aanleiding van de hervorming van BRUGEL, gepland tegen eind 2019

Er werd overigens een projectie van het personeelsplan over een genormaliseerd jaar opgesteld (zie tabel op pagina 11). Deze projectie meet de impact van de verschillende maatregelen 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 een jaarlijkse normalisering gepresenteerd.

## 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).

## 4.1 Personeelsplan 2019

### Detail van het personeelsplan - jaar T : 2019

		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
		Statutairen en mandatariss en	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatariss en	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatariss en	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatariss en	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
A330	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0,08	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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	0,08	0	0	0	0,08
A230	Coordinator	0,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,83	0	0	0	1,83
	Eerste wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	1,83	0	0	0	3,83
	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	0,17	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,17
	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	9,17	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	9,67
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	6,72	0	0	0	1,00	0	0	0	1,50	0	0	0	9,22
C200	Eerste adjunct	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0	0	0	1,92
C101	Adjunct	0	0	1,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,08
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
<b>Total</b>		<b>0,92</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>19,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,67</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>27,80</b>
<b>général</b>					<b>21,05</b>				<b>2,00</b>				<b>6,75</b>				<b>29,80</b>

## 4.2 Projectie personeelsplan 2019 – genormaliseerd

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2019																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
		Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	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
A330	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	1,00	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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	1,00	0	0	0	1,00
A230	Coordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	2,00
	Eerste wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	4,00
	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	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00
	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	9,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	10,00
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	7,80	0	0	0	1,00	0	0	0	2,00	0	0	0	10,80
C200	Eerste adjunct	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	2,00
C101	Adjunct	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
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
<b>Total</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>19,80</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>30,80</b>
<b>général</b>					<b>20,80</b>				<b>2,00</b>				<b>10,00</b>				<b>32,80</b>

### 4.3 Projectie van de statutaire VTE

De Raad van Bestuur van BRUGEL heeft al in de vorige personeelsplannen zijn intentie te kennen gegeven om uitsluitend een beroep te doen op statutair personeel, aangezien de opdrachten van BRUGEL permanent zijn.

Bij gebrek aan een wettelijke basis kan BRUGEL geen vergelijkende aanwervingsexamen voor statutair personeel laten organiseren door BruFOP of Selor. Deze situatie doet vragen rijzen bij de loopbaan die we de ambtenaren kunnen aanbieden.

## 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		
Niet-samendrukbare TO BE		
Operationele TO BE		
Totaal	2.422.384 €	

De analyse en de evolutie van de personeelskosten en –budgetten gaan gepaard met een aantal opmerkingen.

De berekeningen op basis waarvan deze tabellen werden opgesteld, verwijzen naar de privésituatie van het personeel. Ze zijn dus niet publiek. Deze berekeningen houden ook geen rekening met een eventuele loonindexering in 2019. 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 toegevoegd met een uitsplitsing per budgetpost.

Zoals hierboven werd vermeld, werd er ook een project van het budget 2019 - genormaliseerd, opgesteld omdat dit onontbeerlijk is voor de besluitvorming.

## 5.1 Budget 2018 voor het personeelsbeheer op 31/10/2018

		Budget voté		Budget initial calculé				Budget réalisé			
		Gestemd budget		Berekend budget				Gerealiseerde budget			
AB	libellé AB_NL	TOTAL 2018	TOTAL 2018	2018	2018	2018	TO BE	2018	2018	2018	TO BE
		-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
		Engagement	Liquidation	AS IS	Incompres	Opéra	TOTAL	AS IS @31_10_2018	Incompres	Opéra	TOTAL
01.001.07.02.1111	bezoldigingen contractueel personeel	€ 1.615.000	€ 1.615.000	€ 1.300.773	€ 170.300	€ 78.250	€ 1.549.323	€ 1.507.317	€ 10.790	€ 2.953	€ 1.521.060
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 35.000	€ 35.000	€ 32.831	€ 9.987	€ 14.294	€ 57.113	€ 35.423	€ 0	€ 0	€ 35.423
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 450.000	€ 450.000	€ 358.200	€ 42.064	€ 11.505	€ 411.769	€ 419.895	€ 3.309	€ 906	€ 424.110
01.001.07.07.1140	maaltijdcheques	€ 37.000	€ 37.000	€ 24.935	€ 3.464	€ 1.823	€ 30.223	€ 32.793	€ 325	€ 213	€ 33.331
01.001.07.07.1140	MIVB abonnementen	€ 9.000	€ 9.000	€ 6.820	€ 1.484	€ 915	€ 9.218	€ 8.302	€ 890	€ 593	€ 9.785
	<b>Total frais proportionnel personnel</b>	<b>€ 2.146.000</b>	<b>€ 2.146.000</b>	<b>€ 1.723.559</b>	<b>€ 227.299</b>	<b>€ 106.786</b>	<b>€ 2.057.645</b>	<b>€ 2.003.731</b>	<b>€ 15.314</b>	<b>€ 4.665</b>	<b>€ 2.023.709</b>
01.001.07.07.1140	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000			€ 7.000	€ 5.750			€ 5.750
01.001.07.08.1112		€ 13.000	€ 13.000	€ 13.000			€ 13.000	€ 16.000			€ 16.000
01.001.08.03.1211	personeelsverzekeringen	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000			€ 8.000	€ 8.000			€ 8.000
01.001.07.06.1131	personeel	€ 9.000	€ 9.000	€ 9.000			€ 9.000	€ 16.000			€ 16.000
		<b>€ 37.000</b>	<b>€ 37.000</b>	<b>€ 37.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 37.000</b>	<b>€ 45.750</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 45.750</b>
		<b>€ 2.183.000</b>	<b>€ 2.183.000</b>	<b>€ 1.760.559</b>	<b>€ 227.299</b>	<b>€ 106.786</b>	<b>€ 2.094.645</b>	<b>€ 2.049.481</b>	<b>€ 15.314</b>	<b>€ 4.665</b>	<b>€ 2.069.459</b>

## 5.2 Geraamd budget voor 2019

		Gestemd budget		Berekend budget		Genormaliseerd budget	
		TOTAL 2019	TOTAL 2019	TOTAL 2019	TOTAL 2019	TOTAL 2019	TOTAL 2019
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
AB	libellé AB_NL	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel	-----	-----	-----	-----	2018	2018
01.001.07.02.1111	bezoldigingen contractueel personeel	€ 1.930.000	€ 1.930.000	€ 1.801.345	€ 1.801.345	€ 1.988.459	€ 1.988.459
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 70.000	€ 70.000	€ 36.539	€ 36.539	€ 41.023	€ 41.023
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 510.000	€ 510.000	€ 503.809	€ 503.809	€ 557.461	€ 557.461
01.001.07.07.1140	maaltijdcheques	€ 37.500	€ 37.500	€ 37.662	€ 37.662	€ 41.346	€ 41.346
01.001.07.07.1140	MIVB abonnementen	€ 11.000	€ 11.000	€ 10.702	€ 10.702	€ 8.329	€ 8.329
	<b>Total frais proportionnel personnel</b>	<b>€ 2.558.500</b>	<b>€ 2.558.500</b>	<b>€ 2.390.057</b>	<b>€ 2.390.057</b>	<b>€ 2.636.618</b>	<b>€ 2.636.618</b>
01.001.07.07.1140	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies	€ 7.500	€ 7.500	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000
01.001.07.08.1112		€ 13.000	€ 13.000	€ 13.000	€ 13.000	€ 13.000	€ 13.000
01.001.08.03.1211	personeelsverzekeringen	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000
01.001.07.06.1131	Kosten en lasten verbonden met personeel	€ 9.000	€ 9.000	€ 9.000	€ 9.000	€ 9.000	€ 9.000
		<b>€ 37.500</b>	<b>€ 37.500</b>	<b>€ 37.000</b>	<b>€ 37.000</b>	<b>€ 37.000</b>	<b>€ 37.000</b>
		<b>€ 2.596.000</b>	<b>€ 2.596.000</b>	<b>€ 2.427.057</b>	<b>€ 2.427.057</b>	<b>€ 2.673.618</b>	<b>€ 2.673.618</b>

## 6 Conclusies

Het ontwerp van personeelsplan 2019 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.

\*       \*

\*