

REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

BESLISSING (BRUGEL-Beslissing-2021 | 207-166ter)

Betreffende het personeelsplan van BRUGEL voor de jaren 2021-2022.

Opgesteld op basis van artikel 6 van het 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).

07/12/2021

**VERSIE NA SYNDICALE CONSULTATIE
EN NA ADVIES VAN DE MINISTER**

Inhoud

1	Wettelijke grondslag	3
2	Inleiding.....	4
3	Methodologie voor de opmaak en de follow-up van het personeelsplan van BRUGEL.....	6
3.1	Definities en basisconcepten.....	6
3.2	Methodologie.....	6
4	Stand van zaken in 2021	7
4.1	Kader A: Situatie AS IS van het personeelsplan 2019-2020 op 1/07/2021	7
4.2	Kader B: ONREDUCEERBARE TO BE op 1/07/2021	8
4.3	Kader C: OPERATIONELE TO BE van het laatste personeelsplan 2019-2020 op 1/07/2021 8	
5	Analyse van de personeelsbehoeften	9
5.1	Natuurlijke evolutie van de situatie AS IS.....	9
5.2	Evolutie naar onreducerbare TO BE	9
5.3	Kader C: details van de operationele TO BE.....	9
5.4	Motivering.....	10
5.4.1	Een "sociaal-economische" adviseur water	10
5.4.2	Een adviseur energietransitie.....	10
5.4.3	Een eventuele polyvalent assistent.....	11
5.4.4	Een stagiair startbaan.....	11
5.5	Algemene prognoses 2021-2022.....	12
5.5.1	Samenvatting.....	12
6	Aspecten van kennis- en loopbaanbeheer.....	13
6.1	Prognose inzake statutaire VTE's.....	13
6.2	Promotie	15
6.2.1	Promotieregeling	15
6.2.2	Uitvoering	15
6.2.3	Motivering.....	16
7	Personeelsplan 2021-2022	18
7.1	Goed te keuren detail van de VTE's en van personeelsplan	18
7.1.1	Plan 2021	18
7.1.2	Plan 2022.....	20
7.2	Geraamde budgetten voor 2022.....	22
7.2.1	Budget 2022 op basis van de situatie AS IS op 14/07/2021	22
7.2.2	TO BE-budget 2022 (uitgezonderd promoties en statutariseringen).....	22
7.2.3	Budget promoties 2022	23
7.2.4	Budget statutarisering	24
8	Conclusies.....	26
9	Bijlage I.....	28

I Wettelijke grondslag

Artikel 6 van het besluit "statuut van de ambtenaren van BRUGEL"¹, dat een aanpassing is, voor BRUGEL, van de regels van artikel 18, § 2 van het besluit "statuut van de ambtenaren van de gewestelijke ION"², bepaalt de regels voor de aanvaarding van de personeelsplannen van BRUGEL.

Op 21 maart 2018 heeft de Regering echter een nieuw besluit aangenomen tot vaststelling van het statuut van de ambtenaren van de Brusselse ION³ en tot opheffing van het besluit van 2014⁴. Derhalve is ook het besluit dat de wettelijke grondslag vormt voor het statuut van de ambtenaren van BRUGEL opgeheven, zonder dat dit echter werd vervangen. Er kan dus worden gesteld dat de ambtenaren van BRUGEL geen statuut meer hebben.

Dit geldt ook voor de contractuele personeelsleden, voor wie de Regering eveneens het besluit heeft opgeheven dat als basis dient voor BRUGEL.⁵

De voor BRUGEL specifieke bepalingen vastgelegd bij besluit van 23 mei 2014 blijven evenwel van toepassing, met inbegrip van en met name de bepalingen die zijn gericht op de goedkeuring van het personeelsplan.

Bovendien is de *omzendbrief van 16 januari 2020 betreffende de uitwerking en opvolging van een personeelsplan op basis van de personeelsenveloppe*, hierna "de Brusselse omzendbrief" genoemd, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 7/02/2020. Bij de opmaak van het personeelsplan van BRUGEL moeten we dus deze omzendbrief volgen.

Dit document voldoet bijgevolg aan deze principiële verplichting met het oog op de continuïteit van de openbare dienstverlening.

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 maart 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 (opgeheven).

³ 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 het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

⁴ Artikel 491.

⁵ 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 het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat in artikel 39 het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opheft.

2 Inleiding

Het hierna voorgestelde personeelsplan vloeit voort uit de nieuwe visie⁶ van de raad van bestuur van BRUGEL, die is opgebouwd rond een krachtlijn in verband met energietransitie en een andere krachtlijn in verband met optimaal waterbeheer. Het past in een begrotingskader, een ontwerpstatuut voor het personeel en een loopbaanontwikkeling die het personeel nastreeft. Bij de opstelling van het plan is een "top-down benadering" gehanteerd, en het weerspiegelt dus niet noodzakelijk alle HR-behoefte voor de volledige uitvoering van alle opdrachten van BRUGEL, maar *ad minima* de reguleringsbehoefte.

Dit personeelsplan werd voorgelegd aan het syndicaal overleg in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL. De vakbonden hebben hun akkoord gegeven tijdens de vergadering van 01/10/2021.

Na dit overleg werd het plan voor advies verzonden naar de minister die bevoegd is voor energie. Zoals voorzien in het statuut⁷, had de minister één maand de tijd om zijn advies te formuleren.

Op 09/11/2021 heeft de Minister een advies uitgebracht over het ontwerp van het plan: "Ik neem akte van het voorstel van de Raad van Bestuur betreffende het personeelsplan 2021-2022 van BRUGEL. Dit plan zal uitgevoerd moeten worden in het kader van de begrotingskredieten toegekend door het Parlement"

⁶ Onze visie

BRUGEL sluit zich aan bij de ambitieuze doelstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van zowel de energietransitie als een optimaal waterbeheer.

Op het vlak van de energietransitie: vermindering van het verbruik, ontwikkeling van hernieuwbare energie, nieuwe gedecentraliseerde beheersmodellen en nieuwe technologieën enz.

Op het vlak van een optimaal waterbeheer: rationeel gebruik van de hulpbron, bescherming van oppervlaktewater en grondwater, bestrijding van overstromingen enz.

⁷ 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.

"Art. 6. In het artikel 18 van hetzelfde besluit is de 1^{ste} § niet van toepassing op personeelsleden onderworpen aan onderhavig besluit.

§2 en §3 van ditzelfde artikel moeten als volgt worden gelezen:

"§2. In instellingen van type B bepaalt het personeelsplan, per functiedomein, per niveau, per rang en per graad het aantal statutaire en contractuele personeelsleden uitgedrukt in voltijdse equivalenten die nodig geacht worden voor de uitvoering van de aan de instelling toegewezen opdrachten.

De Coördinator bereidt ten minste een ontwerp voor van het personeelsplan voor elk begrotingsjaar en bezorgt dit aan de Raad van Bestuur.

Het ontwerp van het personeelsplan moet overeenstemmen met de budgettaire middelen die voorhanden zijn voor het desbetreffende jaar.

De Raad van Bestuur bezorgt het ontwerpplan aan de Minister ter advies, en keurt dit goed na een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf de datum van voorlegging aan de Minister.

§3. Bij gebrek aan een personeelsplan voor het nieuwe budgettaire jaar blijft het vorige plan van kracht.

BRUGEL kan haar personeelsplan dus doorvoeren.

Merk op dat noch in de Brusselse omzendbrief, noch in het statuut van de ambtenaren van de ION's wordt vermeld dat het plan voor advies moet worden voorgelegd aan de inspecteur van financiën.

3 Methodologie voor de opmaak en de follow-up van het personeelsplan van BRUGEL

Deze methodologie is gebaseerd op de Brusselse omzendbrief.

Rekening houdend met de omvang van de entiteit "BRUGEL", namelijk vijfendertig personen, werden echter bepaalde vereenvoudigingen aangebracht.

3.1 Definities en basisconcepten

Er wordt doorgaans een personeelsplan opgesteld voor elk kalenderjaar. Daarin wordt de situatie op middellange termijn (vijf jaar) in beschouwing genomen.

Het personeelsplan wordt vastgelegd per activiteitsdomein, per niveau, per rang en per graad. Het plan legt het aantal statutaire en contractuele personeelsleden vast, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat nodig wordt geacht om de opdrachten te vervullen die aan het ministerie of de instelling van openbaar nut werden toegewezen.

In dit plan wordt een prognose gemaakt per vakgebied van de regulator.

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 contractueel personeel onderscheiden we de personeelsleden die uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (UTB) vervullen, zij die bijkomende en specifieke opdrachten (BSO) uitvoeren en de startbaanovereenkomsten (SB) zoals gedefinieerd in het "contractuele" besluit⁸.

3.2 Methodologie

Er moeten drie referentiesituaties worden bepaald:

- Kader A: "AS IS": stemt overeen met de huidige HR-situatie (bezoldigd personeel in dienst).
- Kader B: "ONREDUCEERBARE TO BE": betreft de situatie inzake reeds genomen beslissingen die echter nog niet werden uitgevoerd (bv. lopende aanwervingen, enz.).
- Kader C: "OPERATIONELE TO BE": geeft de operationele beslissingen weer die aangewezen zijn in het licht van de huidige of nieuwe 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 budgettaire raming overeen.

⁸ 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 het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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 monitoringtool om de evolutie van de personele en budgettaire middelen driemaandelijks op te volgen.

4 Stand van zaken in 2021

4.1 Kader A: Situatie AS IS van het personeelsplan 2019-2020 op 1/07/2021

Het personeelsplan 2019-2020, beslissing 125 goedgekeurd op 18 december 2019, voorzag in 38,10 voltijdse equivalenten op de payroll van BRUGEL in 2020, hetzij 40,10 VTE in een genormaliseerd jaar. Daarbij moeten nog 2,30 VTE via Iristeam worden gevoegd.

Op 1/07/2021 was de situatie als volgt:

- De situatie AS IS bestaat uit 35 VTE's als volgt verdeeld in functie van het type contract, rang en graad.

Detail van het personeelsplan - jaar T: 2021

		AS IS				
		Contractuelen				
Rangen	Graad	Grade	Statutairen -			
			mandatarissen	BSO	SB	UTB
			VTE	VTE	VTE	VTE
A500	Directeur-generaal	Directeur général	0,00	0,00	0,00	0,00
A410	Adjunct-directeur-generaal	Directeur général adjoint	0,00	0,00	0,00	0,00
A400	Directeur-diensthoofd	Directeur-chef de service	0,00	0,00	0,00	0,00
A310	Directeur BRUGEL	Directeur BRUGEL	0,00	0,00	0,00	0,00
A310	Adjunct-directeur Brugel	Directeur-Adjoint Brugel	0,00	0,00	0,00	0,00
	Ingenieur-directeur	Ingénieur directeur	0,00	0,00	0,00	0,00
	Wetenschappelijk directeur	Directeur scientifique	0,00	0,00	0,00	0,00
A300	Directeur	Directeur	0,00	0,00	0,00	0,00
A230	Coördinator	Coordinateur	1,00	0,00	0,00	0,00
A220	Eerste ingenieur	Premier ingénieur	0,00	0,00	0,00	2,00
	Eerste wetenschappelijke attaché	Premier attaché scientifique	0,00	0,00	0,00	0,00
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	Premier attaché expert de haut niveau	0,00	0,00	0,00	0,00
A200	Eerste attaché	Premier attaché	0,00	0,00	0,00	4,00
	Havenkapitein	Capitaine de port	0,00	0,00	0,00	0,00

AIII	Ingenieur	Ingénieur	0,00	0,00	0,00	2,00
	Wetenschappelijk attaché	Attaché scientifique	0,00	0,00	0,00	0,00
	Geneesheer	Médecin	0,00	0,00	0,00	0,00
A101	Attaché	Attaché	0,00	0,00	0,00	11,00
B200	Eerste assistent	Assistant principal	0,00	0,00	0,00	0,00
B101	Assistent	Assistant	0,00	0,00	0,00	9,00
C200	Eerste adjunct	Adjoint principal	0,00	0,00	0,00	2,00
C101	Adjunct	Adjoint	0,00	0,00	0,00	4,00
D2	Eerste klerk	Commis principal	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	Klerk	Commis	0,00	0,00	0,00	0,00
E2	Eerste beambte	Préposé principal	0,00	0,00	0,00	0,00
E1	Beambte	Préposé	0,00	0,00	0,00	0,00
Totaal			1,00	0,00	0,00	34,00
Algemeen totaal						35,00

In de praktijk stonden op 1/07/2021 35 personeelsleden op de payroll van BRUGEL, waaronder 1 statutair personeelslid, 33 personeelsleden met een contract van onbepaalde duur en 1 personeelslid met een contract van bepaalde duur. Merk op dat bij de COD's een personeelslid is opgenomen dat sinds 1/07/2020 langdurig met verlof is.

Een persoon die op de payroll van Iristeam stond, werd voor 4/5 aan BRUGEL toegewezen.

4.2 Kader B: ONREDUCEERBARE TO BE op 1/07/2021

Op 1 juli 2020 werd BRUGEL op de hoogte gesteld van het ontslag van een adviseur van rang A101.

Van de in het personeelsplan 2019-2020 opgenomen functies, stonden er twee open op 1/06/2021, dat wil zeggen dat hiervoor een oproep tot kandidaatstelling werd uitgeschreven door BRUGEL:

- Een adjunct-directeur van rang A2;
- Een administratieve logistieke ondersteuning van rang C1.

4.3 Kader C: OPERATIONELE TO BE van het laatste personeelsplan 2019-2020 op 1/07/2021

Met streeft ernaar een personeelslid dat langdurig afwezig is te vervangen op basis van een vervangingscontract.

De andere functies opgenomen in het personeelsplan 2019-2020 stonden niet open, met name:

- 1 jurist om het "clean energy package" op te stellen (A101);
- 1 eventuele 3^e juridisch assistent van niveau B voor de kmo's (B101)
- 1 eventuele 2^e assistent voor de beschermde klanten (B101);
- 1 stagiair startbaan (C101).

Merk op dat de geplande mobiliteit naar Iristeam niet werd geconcretiseerd.

5 Analyse van de personeelsbehoeften

5.1 Natuurlijke evolutie van de situatie AS IS

Op 15/07/2021 zou naar verwachting een ontslag plaatsvinden, vermoedelijk zonder onmiddellijke vervanging wegens het specifieke karakter van de functie, terwijl de vervanging van een personeelslid dat langdurig met ziekteverlof is concreet vorm kreeg via een vervangingscontract dat van start ging op 19/07/2021.

We vertrekken dus vanuit een situatie met minder dan 35 VTE: 33,83 VTE voor 2021

5.2 Evolutie naar onreduceerbare TO BE

In de loop van het goedkeuringsproces voor het personeelsplan 2021-2022, zal BRUGEL naar alle waarschijnlijkheid aanwervingen doen voor beide functies die op 1/06/2021 in onreduceerbare TO BE zijn vermeld en in het personeelsplan 2019-2020 zijn opgenomen (punt 4.3).

Er wordt dus uitgegaan van 2 bijkomende functies.

Bovendien wordt het ontslagen personeelslid vervangen door een contractueel personeelslid van rang A101 of, indien nodig, van rang A200.

5.3 Kader C: details van de operationele TO BE

In de Brusselse omzendbrief wordt verzocht om de nieuwe beleidsinitiatieven of nieuwe bevoegdheden die een stijging/daling van de HR-behoeften met zich meebrengen, toe te lichten.

Zo moet BRUGEL rekening houden met een bepaald aantal nieuwe behoeften. Deze behoeften zijn geïdentificeerd bij de uitwerking van een gedetailleerd strategisch plan in de vorm van een stappenplan waarvoor de RvB een arbitrage heeft uitgevoerd.

In het licht van een "energiebudget" dat beperkt is tot 15% van het "energiefonds", vanuit de gewestelijke noodzaak om de kosten te verlagen, maar ook vanuit de politieke keuze om statutaire loopbanen te ontwikkelen voor de personeelsleden, heeft de RvB beslist om het aantal voltijds equivalenten tot 41 mensen te beperken. Op die manier zou het mogelijk moeten zijn om de basisopdrachten van de regulator te vervullen zonder de toekomstige begroting in gevaar te brengen. De vraag van de niet-reguleringsopdrachten blijft echter onbeantwoord, zonder aanvullend financieringsmechanisme.

Na beraadslaging is de RvB de teams te versterken met de volgende profielen:

- Een adviseur WATER voor de kwesties inzake waterarmoede (A101);
- Een adviseur energietransitie (A1 met projectpremie);

- Een eventuele assistent BI01 om operationele taken uit te voeren in functie van het werkvolume, in het bijzonder voor groene stroom en voor de geschillendienst.
- Daarbij komt nog een stagiair startbaan van rang CI01, met beperkte invloed op de begroting.

5.4 Motivering

5.4.1 Een "sociaal-economische" adviseur water

In 2018 werd BRUGEL belast met een drievoudige bevoegdheid op het gebied van water: de controle en bepaling van de waterprijs, de goedkeuring van de algemene verkoopvoorwaarden en de invoering van een waterbemiddelingsdienst. Deze bevoegdheden hebben geen betrekking op het beleid voor de bescherming van consumenten van water, en in het bijzonder zij die zich in een situatie van waterarmoede bevinden.

In 2019 heeft de regering beslist om een werk- en reflectiegroep op te richten rond deze kwestie van energiearmoede. Deze door Leefmilieu Brussel geleide werkgroep bestaat uit heel wat actoren die bij deze kwestie zijn betrokken, waaronder BRUGEL. Het gaat echter om een uitgebreide, complexe problematiek waarvoor vaak sociaaleconomische studies of vergelijkingen met andere sectoren nodig zijn. Bijgevolg wordt vaak een beroep gedaan op BRUGEL om dergelijke studies of analyses uit te voeren, temeer daar heel wat vragen betrekking hebben op de tarieven (progressief of lineair tarief, sociale tegemoetkoming ... maar eveneens de invordering van schulden die worden gedekt door de tarieven) of de algemeen verkoopvoorwaarden (factureringsmodaliteiten, aflossingsplan, enz.). Hoewel er heel wat parallellen kunnen worden getrokken met de energiesector, zorgt het loutere feit dat de watersector publiekrechtelijk en monopolistisch van aard is, voor een heel ander debat. Gezien de uitdagingen en de complexiteit van de vragen die zich stellen, moet BRUGEL derhalve een grotere rol opnemen op dit gebied en deskundigheid ontwikkelen voor de overheidsdiensten om hen te kunnen adviseren of beslissingen inzake regulering te kunnen nemen.

Om die reden is voorzien in een adviseur van niveau AI om de sociaaleconomische dienst te versterken.

5.4.2 Een adviseur energietransitie

Met de aanstelling van een nieuw bestuurdersteam heeft BRUGEL een nieuwe visie ontwikkeld⁹. Deze is opgebouwd rond een krachtlijn inzake energietransitie en sluit aan bij de ambitieuze doelstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het gehele strategische plan is geïnspireerd door deze visie, waardoor ook de strategische en operationele doelstellingen op die manier zijn opgebouwd. Er moet echter worden vastgesteld dat de taken talrijk en sterk met elkaar vervlochten zijn. De energietransitie vindt plaats door middel van technische en

⁹ Onze visie

BRUGEL sluit zich aan bij de ambitieuze doelstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van zowel de energietransitie als een optimaal waterbeheer.

Op het vlak van de energietransitie: vermindering van het verbruik, ontwikkeling van hernieuwbare energie, nieuwe gedecentraliseerde beheersmodellen en nieuwe technologieën enz.

Op het vlak van een optimaal waterbeheer: rationeel gebruik van de hulpbron, bescherming van oppervlaktewater en grondwater, bestrijding van overstromingen enz.

innoverende oplossingen, die economisch levensvatbaar zijn, die financieel en technisch kunnen worden ondersteund door de netwerken, in samenhang met het sociaaleconomische weefsel, weefsel, waarbij alles actoren worden betrokken, en de meest kwetsbare of minst betrokken doelgroepen niet uit het oog worden verloren. Gezien deze transversale en complexe visie moeten deze acties in het bijzonder worden gecoördineerd om snelle en degelijke vooruitgang te kunnen boeken. Dit vergt deskundigheid van hoog niveau. Een specifiek project zal gelanceerd worden.

Derhalve is voorzien in een adviseur expert van hoog niveau van het niveau A2 die rechtstreeks contact onderhoudt met de adjunct-directeur/directrice.

5.4.3 Een eventuele polyvalent assistent

De prognoses over de evolutie van de personeelsbehoeften bij BRUGEL kunnen aanzienlijk variëren afhankelijk van exogene factoren. Met name zijn er drie operationele vakgebieden bij BRUGEL die gemakkelijk en sterk kunnen worden beïnvloed door factoren die niet intern kunnen worden beheerst: gedecentraliseerde installaties voor de productie van hernieuwbare energie, klachten in verband met energie en/of water en aanvragers van het statuut van beschermde klant.

Voor zover BRUGEL aan procedures met termijnen van orde is onderworpen, en een groot deel van de verwerking manueel blijft plaatsvinden, kan het onontbeerlijk blijken om assistent aan te werven, vermoedelijk voor bepaalde duur, maar mogelijk voor onbepaalde duur in geval van een groot en stabiel werkvolume.

Bijgevolg is voorzien in een polyvalente administratieve assistent van niveau BI indien dat onontbeerlijk blijkt.

5.4.4 Een stagiair startbaan

BRUGEL streeft ernaar de inschakeling van jonge werknemers die nog niet de kans kregen beroepservaring op te doen, aan te moedigen en te bevorderen.

5.5 Algemene prognoses 2021-2022

5.5.1 Samenvatting

De analyse van de personeelsbehoeften brengt ons tot de volgende situatie:

Personeelsplan 2020	35,0 onder contract of statutair
AS IS op 1/07/2021	35,0
Adjunct-directeur	1,0 rang A310, nog aan te werven
Administratieve en logistieke ondersteuning	1,0 rang C101, nog aan te werven
Tariefadviseur water	(-1,0) rang A101 – ontslag
Tariefadviseur water	(+1,0) rang A101 of A200, nog aan te werven na ontslag
<hr/>	
Onreducerbare TO BE 2021	37,0
Adviseur WATER.....	1,0 rang A101
Adviseur energietransitie.....	1,0 rang A101 of rang A111 met projectpremie
Assistent	1,0 rang B101
Stagiair startbaan.....	1,0 rang C101
<hr/>	
Operationele TO BE 2022.....	41,0
Buiten payroll.....	0,8 ICT-adviseur via Iristeam
Totaal VTE's	41,8
Werkposten.....	42,0

6 Aspecten van kennis- en loopbaanbeheer

Zoals bepaald in de Brusselse omzendbrief is het personeelsplan opgedeeld in verschillende kaders die samen het objectieve kader of plan vormen. Het plan is ook opgesplitst in statutaire en contractuele stelsels, per niveau, rang en graad. Het wordt uitgedrukt in voltijds equivalenten en vervolgens omgezet in begrotingsenveloppen (zie hoofdstuk 6).

6.1 Prognose inzake statutaire VTE's

Door het ontbreken van een wettelijke basis kan BRUGEL geen wervingsexamens voor statutair personeel laten organiseren door Talent of Selor. Deze situatie roept vragen op over de loopbaan die we onze personeelsleden kunnen aanbieden.

Op 15 juli 2021 heeft de regering in eerste lezing een besluit tot vaststelling van het statuut van de ambtenaren van BRUGEL goedgekeurd, en een besluit voor de contractuele personeelsleden. Zodra deze in werking treden, zal BRUGEL overleg opstarten met Talent om wervingsexamens te organiseren. In dit stadium kunnen geen specifieke profielen worden aangemerkt voor statutarisering, maar wel de prioritaire graden.

Aangezien de Regering de loopbanen van het Brussels openbaar ambt organiseert, ook voor de ambtenaren van BRUGEL, via een statutaire loopbaan, is de RvB van oordeel dat statutariseringsexamens moeten worden georganiseerd.

Teneinde een procentuele projectie te maken van het vooropgestelde aantal statutaire VTE's zoals krachtens de omzendbrief is vereist, kunnen we aannemen dat bijna alle personeelsleden waarop dit personeelsplan betrekking heeft een vaste opdracht zullen vervullen. Alleen de personeelsleden met een "startbaan" en de contracten van bepaalde duur of vervangingscontracten ontsnappen aan deze regel. De in de rubrieken CUTB/CBSO vermelde VTE's hebben dus een betrekking die op termijn door statutaire personeelsleden moet worden ingevuld.

In dit verband streeft BRUGEL ernaar een statutariseringsbeleid te voeren. De personeelsleden van BRUGEL worden ingeschreven voor de examens van Selor zodat ze, wanneer ze slagen, vast benoemd kunnen worden bij BRUGEL. Nochtans zullen deze statutaire benoemingen vermoedelijk progressief plaatsvinden. Er kan worden uitgegaan van het volgende tempo:

Statutarisering	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
Niveau A	1	4	8	9	12	18
Niveau B	1	1	2	4	5	6
Niveau C		1	2	3	3	5
Aantal statutairen	2	6	12	16	20	29
Aantal VTE's	41	41	41	41	41	41
% statutairen	5%	15%	29%	39%	49%	71%

Voor 2022 vraagt BRUGEL de opening van de examens, en derhalve om contractuele betrekkingen (CUTB) om te zetten in statutaire betrekkingen, te verkrijgen via een door Selor/Talent georganiseerd examen voor de volgende graden:

- I assistent (B101)
- I attaché (A101)
- I ingénieur (A101) voor benoeming in 2023
- I eerste attaché (A200) voor benoeming in 2023
- I eerste ingénieur (A220) voor benoeming in 2023
- I adjunct-directeur (A300/310) voor benoeming in 2023
- I eerste adjunct (C200) voor benoeming in 2023

De RvB is van plan de betrekking van adjunct-directeur open te stellen voor de bevorderingsgraden A300/310 en de betrekkingen van diensthoofd rechtstreeks voor bevorderingsgraad A2, naargelang sector A200 of A220. Deze examens worden vermoedelijk opgestart in 2022, hoewel de benoemingsbeslissingen worden genomen in 2023. De examens voor rang I worden daarentegen gaandeweg georganiseerd voor de niveaus A, B en C. BRUGEL zal indien mogelijk zelfs het tempo van de statutarisaties zoals hierboven beschreven proberen versnellen, hoewel een opleidingsperiode toch nodig is. Het volgende personeelsplan zal de richting aangeven.

Procentuele projectie van het vooropgestelde aantal statutaire VTE's (ten opzichte van de genormaliseerde situatie) tegen eind 2023

	2022 Statutaire VTE's		2023 Statutaire VTE's	%
A310	1/1	100 %	1/1	100 %
A300			1/1	100 %
A230				
A220			1/2	50%
A210				
A200			1/8	12,5 %
A111			0/2	
A101	1/11	9%	1/11	9%
B2			0/1	
B1	1/6	16,7 %	1/6	16,7%
C2			1/2	50%
C1			0/6	
TOTAAL	3/41	7%	7/41	17,07%

6.2 Promotie

6.2.1 Promotieregeling

Door middel van een promotie kan BRUGEL de toegevoegde waarde van haar personeel zichtbaar maken en erkennen. Het is voor BRUGEL immers essentieel dat de personeelsleden zich blijven ontwikkelen teneinde te anticiperen op de veranderingen in de maatschappij, de politiek en de energiemarkt.

Hiërarchische promotie

Hiërarchische promotie wordt toegekend aan personeelsleden die de voorbije jaren binnen de instelling hiërarchisch opgeklommen zijn en vandaag de dagdagelijkse activiteiten aansturen van 1 of meerdere ambtenaren. De extra prestaties die worden geleverd door het personeelslid tonen bovendien aan dat er een kwalitatieve en kwantitatieve vooruitgang werd geboekt binnen het departement. Het gaat hierbij over prestaties van hoge kwaliteit die duidelijk meetbaar zijn: verhoogde workload binnen het departement, uitbreiding van de verantwoordelijkheden van het personeelslid, het beheer van bijkomende projecten en extra initiatieven genomen door het personeelslid.

Promotie door opleiding

Personeelsleden die een professionele beroepsopleiding gevolgd hebben, georganiseerd door een erkende onderwijsinstelling, kunnen hierdoor aanspraak maken op een promotie, mits de gevolgde beroepsopleiding effectief een meerwaarde betekent voor de functie die door het personeelslid wordt uitgeoefend binnen de instelling. Een ambtenaar kan met name een promotie verwachten door een niveau op te klimmen of een aanverwante methode, indien hij of zij een hoger diploma heeft behaald, dit diploma een werkelijke meerwaarde betekent voor BRUGEL en de openstelling van een betrekking voor een hogere functie of een hoger niveau noodzakelijk en gerechtvaardigd is. BRUGEL ziet er in de mate van het mogelijke op toe dat dergelijke betrekkingen worden opengesteld om de verworven kennis en de expertise van haar teams te verankeren.

Promotie door ervaring en verdienste

Personeelsleden met een dienstanciënniteit van ten minste 10 jaar, die tijdens de voorgaande jaren een gunstige of zeer gunstige evaluatie hebben gekregen, kunnen aanspraak maken op een promotie. Deze kan worden versneld indien zij over zeer gespecialiseerde en moeilijk te vervangen expertise beschikken. BRUGEL ziet er in de mate van het mogelijke op toe dat dergelijke betrekkingen worden opengesteld om de verworven kennis en de expertise van haar teams te verankeren.

6.2.2 Uitvoering

Teneinde de opgedane expertise te handhaven, perspectieven te bieden en de motivatie te behouden, wenst BRUGEL een aantal ambtenaren te promoveren.

Bovendien voorziet het nieuwe organigram in twee betrekkingen van diensthoofd met graad A200 die moeten worden ingevuld, en in een deskundig adviseur voor het project "energietransitie".

Zo is voorzien in de volgende promoties voor de jaren 2021 en 2022:

- Via hiërarchische promotie: twee diensthoofden van A101 naar A200;
- Via promotie door ervaring: een senior adviseur van A101 naar A200 en een senior assistent van B101 naar B200;
- Via promotie door opleiding: twee assistenten van B101 naar A101. BRUGEL is op die manier van plan promoties open te stellen die gelijkwaardig zijn aan een opklimming van niveau, mits de ambtenaren over een mastertitel beschikken.

6.2.3 Motivering

Het diensthoofd van de "sociaal-economische" dienst is al gedurende verschillende jaren het diensthoofd van de afdeling Sociaal-Economische Zaken en geeft daarbij leiding aan de economisch raadgever en een administratief assistente. De andere diensthoofden hebben in 2019 promotie gekregen en zijn overgegaan naar rang A2. Het hoofd van de "sociaal-economische" dienst is bijgevolg de enige die in rang A1 is achtergebleven in rang A1. Om redenen van gelijke behandeling en wegens haar betrokkenheid en deskundigheid, wordt de betrekking opengesteld voor een promotie naar rang A2.

De RvB heeft beslist om het organigram opnieuw vorm te geven en een "ondersteuningsdienst" in het leven te roepen. De nieuwe dienst omvat de huidige dienst "begroting en boekhouding", maar ook het HR-beheer, het secretariaat en de logistieke ondersteuning/facility management. De dienst zal worden geleid door een diensthoofd. De betrekking wordt opengesteld voor een promotie van rang A2.

De adviseur communicatie werkt onder een contract van assistente, gezien het diploma waarover zij bij haar aanwerving beschikte. De prestaties van de adviseur communicatie werden steeds sterk gewaardeerd. BRUGEL heeft de adviseur aangemoedigd en ondersteund om een avondcursus "*master in strategie en analyse van interactieve en collaboratieve communicatie*" te volgen. Zij behaalde haar universitaire diploma in juni 2021 met uitstekende resultaten. Dit diploma, dat aansluit bij haar uitstekende prestaties, in alle opzichten gelijkwaardig aan die van een niveau A, rechtvaardigt een betrekking van niveau A en stelt de adviseur communicatie in staat om over te gaan van niveau B101 naar A101.

De senior administratief assistent voor begroting en overheidsopdrachten, is al sinds 1 oktober 2006 in dienst van Leefmilieu Brussel, voordat vanaf 2008 zij opdrachthouder werd bij BRUGEL. Gelet op deze opgebouwde anciënniteit en de daaraan gekoppelde expertise, de titels en verdiensten, zal zij gepromoveerd worden naar rang B200.

De kennis van de regulator ontwikkelt zich in de eerste plaats bij de adviseurs die, door hun anciënniteit en werk van hoge kwaliteit expertise ontwikkelen die onontbeerlijk is voor de uitoefening van de reguleringsbevoegdheden. De ene of de andere adviseur heeft een sterke expertise ontwikkeld, en zij beschikken samen over meer dan tien jaar ervaring. Zo kan de adviseur "*markt en netten*", gespecialiseerd in netwerken, maar ook in elektrische voertuigen, redelijkerwijze aanspraak maken op een promotie. Gezien de uitstekende prestaties en de noodzaak om onze teams van experts op een hoog niveau te handhaven, wenst de RvB een betrekking van rang 2 open te stellen voor deze functie.

De regulator wordt steeds vaker geconfronteerd met een geavanceerd en complex beheer van de gegevens die aan hem worden overgemaakt. Door de invoering van steeds meer slimme technologie op het netwerk, maar ook door de wijziging platform voor de uitwisseling van gegevens tussen spelers (CMS en MIG6), is het essentieel om kwaliteitsvolle expertise van het

type "*data-analist*" te handhaven. Bovendien heeft de assistent BI op dat gebied een aanvullend diploma over het thema behaald. Om die reden wordt een betrekking voor adviseur opengesteld op niveau A1, adviseur "*data-analist*".

Het openstellen van deze promoties en betrekkingen is gepland tussen de goedkeuring van het plan en eind 2022.

7 Personeelsplan 2021-2022

7.1 Goed te keuren detail van de VTE's en van personeelsplan

7.1.1 Plan 2021

Het volgende plan, met direct effect voor 2021, wordt als volgt ingediend:

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2021- AS @14/07/2021																		
	Graden	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	ETP	
A500	Directeur-generaal	0	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	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310'	Directeur Brugel	0	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	0
	Ingenieur-directeur	0	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	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Coordinator	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0,17	0	0	0	0	0	0	0	0	2,17
	Eerste wetenschappelijk	0	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	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0	2,08
	Wetenschappelijk attaché	0	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	0
A101	Attaché	0	0	0	11,38	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0	11,46
B200	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistent	0	0	0	8,45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,45
C200	Eerste adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
C101	Adjunct	0	0	0	4,00	0	0	0	0,17	0	0	0,17	0	0	0	0,17	0	4,17
D2	Eerste klerk	0	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	0
E2	Eerste beambte	0	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	0
		1,00	0,00	0,00	32,83	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00	0,17	0,17	1,00	0,00	0,17	0,17	33,33
					33,83				0,33				0,33					34,50

In de veronderstelling dat:

- de adjunct-directeur en de ondersteuning voor de logistiek (onreducerbare to be want in de notulen opgenomen beslissing) vangen aan op 1/11/2021 (= 0,17 VTE)
- de VTE bescherming WATER (operationele to be want nog niet in de notulen opgenomen beslissing) vangt aan op 1/12/2021 (= 0,08 VTE) en de VTE energietransitie (operationele to be) vangt aan op 1/12/2021 (= 0,08 VTE)
- het ontslag van de tariefadviseur WATER is in deze tabel opgenomen op 1/9/2021 (vermindering van AS IS)

Merk op dat een personeelslid langdurig met verlof is sinds 1/07/2020 en niet is opgenomen in deze tabel, hoewel de vervanger in aanmerking is genomen vanaf 19/7/2021 (hetzij 0,45 VTE)

7.1.2 Plan 2022

Het onderstaande plan voor 2022 wordt als volgt ter goedkeuring voorgelegd. In dit plan wordt rekening gehouden met de geplande promoties, maar niet met de statutariseringen. Deze laatste vallen onder een afzonderlijk kader (zie punt 6.1).

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	Statutairen en mandatarissen				Statutairen en mandatarissen				Statutairen en mandatarissen				Statutairen en mandatarissen			
		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	Directeur Brugel	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
	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
A310	Coordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	1,00	0	0	0	1,00	0	0	0	0	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	7,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,00
	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingenieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	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	10,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	11,00
B200	Eerste assistent	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
B101	Assistent	0	0	0	5,00	0	0	0	0	0	0	0	0,25	0	0	0	5,25
C200	Eerste adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
C101	Adjunct	0	0	0	3,42	0	0	0	1,00	0	0	1,00	0,58	0	0	1,00	5,00
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
		1,00	0,00	0,00	33,42	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	1,00	2,83	1,00	0,00	1,00	38,25
					34,42				2,00				3,83				40,25

In de veronderstelling dat:

- hun positie bekleeden van 1/1 tot 31/12/2022:
 - o de coördinator wordt directeur, zonder wijziging van schaal (AS IS bij besluit over het statuut)
 - o de adjunct-directeur en de logistieke ondersteuning (onreducerbare TO BE)
 - o de VTE bescherming WATER, de VTE energietransitie (operationele TO BE)
 - o en de vervanging voor de ontslagen adviseur (AS IS)
 - o de in punt 6.2.2 opgenomen promoties;
- terwijl de eventuele bijkomende VTE voor een assistent aanvangt op 1/10/2022 (operationele TO BE = 0,25)
- dat het contract van de adjunct C101 voor de verwerking van de DHE-dossiers eindigt op 31/5/2022 en eventueel wordt vervangen op 1/6/2022 (operationele TO BE = 0,58)
- wordt tijdens heel 2022 een beroep gedaan op een stagiair startbaan (operationele TO BE = 1,00 VTE)

7.2 Geraamde budgetten voor 2022

7.2.1 Budget 2022 op basis van de situatie AS IS op 14/07/2021

Om de personeelskosten te ramen, kan worden uitgegaan van de volgende omstandigheden:

1. De index is identiek aan die van 2021, hetzij: 1,7410, wat wil zeggen dat de hypothese niet voorziet in een inflatie in 2022.
2. De kosten omvatten de werkgeversbijdragen RSZ, de pensioenlasten voor statutairen, de premies, de telewerkvergoedingen, de 13e maand en het vakantiegeld, het MIVB-abonnement en de maaltijdcheques. In het geraamde budget zijn de personeelsverzekeringen (hospitalisatie, Koepel Sociale Dienst en andere), het NMBS-abonnement, de gsm-tussenkomsten en eventuele personeelsgeschenken daarentegen niet opgenomen.
3. De situatie AS IS bedroeg op 14/7/2021 33,83 VTE (pagina 17), ten opzichte van een situatie AS IS van 34,42 VTE in 2022 (pagina 19). Het verschil is toe te schrijven aan de vervanging op 19/7/2021 van een ambtenaar die langdurig met verlof was, evenals aan de vervanging van de tariefadviseur WATER die werd ontslagen op 1/9/2021, en ook aan het moederschapsverlof van een ambtenaar in 2021 ten opzichte van 2022.

Voor het boekjaar 2022 bedraagt het budget zonder wijziging van het team dat in dienst is op 14/07/2021 € 2.927.379, als volgt verdeeld:

	'ETP effectif	Sum of TOTAL
AS IS	34,42	2.927.379 €
A101	12,00	1.100.388 €
A111	2,00	196.560 €
A200	3,00	323.866 €
A220	2,00	262.761 €
A310	1,00	178.559 €
B101	9,00	551.218 €
C101	3,42	172.159 €
C200	2,00	141.869 €

7.2.2 TO BE-budget 2022 (uitgezonderd promoties en statutariseringen)

Om de personeelskosten te ramen, kan worden uitgegaan van de volgende omstandigheden: idem als de situatie AS IS, waaraan de wijzigingen in de volgende VTE's of bijkomende betrekkingen moeten worden toegevoegd:

		ETP	budget
TO BE INCOMPRESSIBLE		2,00	181.438 €
A220	adjunct-directeur	1,00	130.612 €
C101	logistieke ondersteuning	1,00	50.826 €
TO BE OPERATIONNEL		3,83	228.487 €
A101	adviseur waterbescherming	1,00	79.022 €
A111	adviseur energietransitie	1,00	105.635 €
B101	juridisch assistent klachtendienst (indien nodig)	0,25	14.291 €
C101	dossierbeheerder Her. Energ. en stagiaire FIRST STAGE	1,58	29.540 €

Het bijkomende budget voor de implementatie hiervan met gevolgen voor het jaar 2022 bedraagt maximaal € 409.925 (maximaal, aangezien de betrekkingen B101 en C101 afhangen van de noodzakelijkheid ervan).

Hetzij een totaal voor 2022 van: $2.927.379 + (181.438+228.487) = 3.337.305 \text{ €}$

7.2.3 Budget promoties 2022

Om de kosten van de promoties te ramen, moet in herinnering worden gebracht dat 3 van de ambtenaren die onder deze promoties vallen, een "projectpremie" kregen tussen 1/3/2019 en 1/3/2021. Bijgevolg moet rekening worden gehouden met twee scenario's:

1. In het 1e wordt het budget van promoties zonder projectpremie vergeleken, dat wil zeggen alsof de 3 ambtenaren geen projectpremie meer hadden (hoewel het budget 2021 hierin voorzag);
2. In het 2e scenario wordt het budget van de promoties vergeleken alsof de ambtenaren hun projectpremies blijven ontvangen.

Het budget voor dit plan, tegen 2022 is als volgt:

	scenario1	scenario2
Graad/Rang	variatie 2022 promotie zonder premie	variatie 2022 promotie met premie
2VTE B101-->B200	36.131 €	30.443 €
A101--> A200	19.870 €	19.870 €
4VTE A101--> A200	73.913 €	48.888 €
2VTE B101-->A101 (diploma)	41.509 €	41.509 €
Totaal	151.552 €	120.840 €

De RvB is voorstander van een enveloppe van € 100.000 voor de promoties.

Een van de beide promoties voor assistenten heeft betrekking op een ambtenaar die reeds lange tijd afwezig is. Uitgaande van de hypothese dat deze ambtenaar met langdurig verlof niet terugkomt, is het budget als volgt:

scénario1	scénario2
151.552 €	120.840 €
- 16.312 €	- 16.312 €
135.241 €	104.529 €

Er was ook een promotie van A1 naar A2 gepland voor de tariefadviseur WATER, die intussen is ontslagen. Deze ambtenaar kan derhalve worden vervangen door een A101 of door een A200. Het gaat dan niet meer om een promotie, maar om een aanwerving in een hogere graad. De meerkosten komen dan niet ten laste van de promoties en het budget is dan als volgt:

scénario1	scénario2
135.241 €	104.529 €
- 18.014 €	- 18.014 €
117.226 €	86.515 €

Samengevat, het budget MET promo, vergeleken, met de operationele TO BE:

	2022 zonder promo	2022 met promo
AS IS	€ 2.927.379	€ 3.048.220
ONREDUCEERBARE TO BE	€ 181.438	€ 181.438
OPERATIONELE TO BE	€ 228.487	€ 228.487
	€ 3.337.305	€ 3.458.145

7.2.4 Budget statutarisering

Om de personeelskosten te ramen, kan worden uitgegaan van de volgende omstandigheden:

- De inflatie bedraagt om de 2 jaar 2%
- De werkgeversbijdragen en pensioenlasten voor statutairen worden in 2021 geraamd¹⁰ op:
 - 51% in 2021,
 - 52% in 2022,
 - 53% in 2024,
 - 55% in 2026 en
 - 56% in 2027
- Het aantal VTE's voor statutarisering is hypothetisch en de graden werden in aanmerking genomen zonder een idee te hebben van de resultaten van de examens. Ze zijn vermeld in punt 6.1.

Het budget voor dit plan, van 2022 tot 2027, is als volgt:

¹⁰ Deze hypothese is echter zeer gevoelig en hangt af van de vooruitzichten van de RSZPPO. Ter herinnering: in 2020 waren de ramingen als volgt: 2022 = 52,5%; 2023 = 55%; 2024 = 57,5%

STATUTAIRES+CONTRACTUELS						
	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
NORMAL(sans promo)	3.336.121 €	3.457.446 €	3.496.623 €	3.613.187 €	3.654.115 €	3.703.230 €
NORMAL(avec promo)	3.456.962 €	3.599.882 €	3.647.749 €	3.763.218 €	3.813.923 €	3.857.498 €
Statutarisation	3.474.648 €	3.685.684 €	3.782.065 €	3.964.147 €	4.070.030 €	4.289.821 €
IMPACT STATUTARISATION	17.686 €	85.803 €	134.316 €	200.929 €	256.107 €	432.323 €
<i>IMPACT PROMOTION</i>	<i>120.840 €</i>	<i>142.435 €</i>	<i>151.126 €</i>	<i>150.031 €</i>	<i>159.808 €</i>	<i>154.268 €</i>
Statutarisation	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
Niveau A	1	4	8	9	12	18
Niveau B	1	1	2	4	5	6
Niveau C		1	2	3	3	5
Nbre Statutaire	2	6	12	16	20	29
Nbre ETP	41	41	41	41	41	41
% de statutaire	5%	15%	29%	39%	49%	71%

Tot slot, hierbij het overzicht voor 2022

AS IS	incompressible	To be operationnel	Promotion	Statutarisation 2022	Total 2022
2.927.379,42	181.437,97	228.487,29	101.870 €	21.157 €	3.460.332 €

8 Conclusies

Met de aanstelling van een nieuw bestuurdersteam heeft BRUGEL een nieuwe visie ontwikkeld¹¹. Die is opgebouwd rond een krachtlijn in verband met energietransitie en een andere krachtlijn in verband met optimaal waterbeheer. Deze visie beoogt aan te sluiten bij de ambitieuze doelstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze heeft geleid tot een nieuw strategisch plan, bestaande uit strategische of operationele doelstellingen, en tot een nieuw organogram (zie bijlage). De raad van bestuur heeft zich ook gebogen over de personele en budgettaire middelen die nodig zullen zijn om deze doelstellingen te verwezenlijken of die deze beperken.

In het licht van een "energiebudget" dat beperkt is tot 15% van het "energiefonds", vanuit de gewestelijke noodzaak om de kosten te verlagen, maar ook vanuit de politieke keuze om statutaire loopbanen te ontwikkelen voor de personeelsleden, heeft de RvB beslist om het aantal voltijds equivalenten tot 41 mensen te beperken¹². Op die manier zou het mogelijk moeten zijn om de basisopdrachten van de regulator te vervullen zonder de toekomstige begroting in gevaar te brengen. De vraag van de andere dan reguleringsopdrachten blijft echter onbeantwoord, zonder aanvullend financieringsmechanisme.

Zo zijn er drie operationele vakgebieden bij BRUGEL die gemakkelijk en sterk kunnen worden beïnvloed door factoren die niet intern kunnen worden beheerst: gedecentraliseerde installaties voor de productie van hernieuwbare energie, klachten in verband met energie en/of water en aanvragers van het statuut van beschermde klant.

Hoe dan ook streeft BRUGEL ernaar om haar teams te versterken met de volgende profielen:

- Een adviseur WATER voor de kwesties inzake waterarmoede (A101);
- Een adviseur energietransitie (A101 of A111 met projectpremie);
- Een eventuele assistent B101 om operationele taken uit te voeren in functie van het werkvolume, in het bijzonder voor groene stroom en voor de geschillendienst.
- Daarbij komt nog een stagiair startbaan van rang C101, met beperkte invloed op de begroting.

Bovendien moeten loopbaanperspectieven worden geboden aan de dienstdoende ambtenaren, teneinde onze knowhow te ontwikkelen en verankeren. Er werd een promotieregeling vastgesteld en een eerste oefening voor de toepassing ervan werd uitgewerkt.

¹¹ Onze visie

BRUGEL sluit zich aan bij de ambitieuze doelstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van zowel de energietransitie als een optimaal waterbeheer.

Op het vlak van de energietransitie: vermindering van het verbruik, ontwikkeling van hernieuwbare energie, nieuwe gedecentraliseerde beheersmodellen en nieuwe technologieën enz.

Op het vlak van een optimaal waterbeheer: rationeel gebruik van de hulpbron, bescherming van oppervlaktewater en grondwater, bestrijding van overstromingen enz.

¹² 40 + een stagiair "startbaan"

Aangezien het ontwerpbesluit tot vaststelling van het statuut van de ambtenaren van BRUGEL is gebaseerd op een statutaire loopbaan, en dit los van het voorbehoud dat de RvB van BRUGEL maakt bij de budgettaire risico's van een dergelijke politieke beslissing, is het consequent om dit beleid ook in de praktijk om te zetten ten behoeve van het personeel. Om die reden werd reeds voorgesteld om een aantal betrekkingen open te stellen voor statutarisering.

Het ontwerp van het personeelsplan 2021-2022 werd voorgelegd aan het syndicaal overleg.

Vervolgens werd hetzelfde plan voorgelegd aan het advies van de minister bevoegd voor energie.

Nadat het advies werd ontvangen, heeft de Raad van Bestuur van BRUGEL dit personeelsplan goedgekeurd. Dit plan zal vervolgens uitgevoerd worden binnen het kader van de toegekende begrotingskredieten door het Parlement.

Het wordt bekendgemaakt via onze website, bij uittreksel in het Belgisch Staatsblad, megedeeld aan de syndicaten en aan het personeel.

* *

*

9 Bijlage I

Organogram 2021 na de komst van de adjunct-directeur

