

COMMISSION DE RÉGULATION DE L'ÉNERGIE EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

DÉCISION

(BRUGEL-20180503-61)

relative au plan de personnel de BRUGEL

pour l'année 2018

Établi en application de l'article 6 de l'Arrêté du Gouvernement de la RBC du 23 mai 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents de Bruxelles Gaz Électricité (BRUGEL).

3/05/2018

VERSION définitive après consultation syndicale et avis de la Ministre

Table des matières

| | | |
|-------|---|----|
| 0 | Base légale..... | 3 |
| 1 | Introduction..... | 4 |
| 2 | Méthodologie pour l'élaboration et le suivi du plan de personnel de BRUGEL..... | 5 |
| 2.1 | Définitions et concepts de base | 5 |
| 2.2 | Méthodologie..... | 5 |
| 3 | Analyse des besoins en personnel | 6 |
| 3.1 | État de la situation en 2017..... | 6 |
| 3.2 | Situation en 2018..... | 8 |
| 3.2.1 | Cadre A : Situation AS IS en 2018..... | 8 |
| 3.2.2 | Cadre B : TO BE incompressible en 2018..... | 8 |
| 3.2.3 | Cadre C : TO BE opérationnel pour 2018..... | 8 |
| 3.2.4 | Motivation..... | 9 |
| 3.2.5 | Conclusions sur les besoins en personnel..... | 9 |
| 4 | Détails du plan de personnel..... | 10 |
| 4.1 | Plan de personnel 2018..... | 11 |
| 4.2 | Projection de plan de personnel 2018 – normalisé..... | 12 |
| 4.3 | Projection en ETP statutaire..... | 13 |
| 5 | Évolution des coûts et budgets des ressources humaines..... | 14 |
| 5.1 | Budget 2017 pour la gestion du personnel au 31/10/2017..... | 15 |
| 5.2 | Budget estimé pour 2018..... | 16 |
| 6 | Conclusions..... | 17 |

0 Base légale

L'article 6 de l'arrêté « statut des agents de BRUGEL¹», qui est une adaptation, aux agents de BRUGEL, des règles de l'article 18, § 2 de l'arrêté « statut des agents des OIP régionaux »², fixe les règles d'adoption des plans de personnel de BRUGEL.

Le présent document répond à cette obligation.

La circulaire du 27 novembre 2014 relative à l'élaboration et au suivi de l'exécution d'un plan de personnel sur la base de l'enveloppe de personnel, ci-après nommée « la circulaire bruxelloise » est parue au Moniteur Belge le 16 janvier 2015. Il convient donc de la suivre pour l'établissement du plan de personnel de BRUGEL.

¹ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents de Bruxelles Gaz Électricité (**BRUGEL**) – Moniteur Belge du 6 novembre 2014.

² Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27/03/2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des **organismes d'intérêt public** de la Région Bruxelles- Capitale – Moniteur belge du 5 juin 2014

I Introduction

Le plan de personnel présenté ci-après doit être mis en perspective et exige des explications complémentaires.

Ce plan de personnel a été soumis à la concertation syndicale dans le cadre du comité de concertation de base de BRUGEL. Les syndicats ont marqué leur accord en séance, 25/01/2018.

Après cette concertation, il a été envoyé pour avis à la Ministre qui a l'énergie dans ses attributions. Comme prévu dans le statut³, la Ministre disposait d'un mois pour rendre son avis.

Le 18/04/2018, la Ministre a remis un avis sur le projet de plan : « *[La Ministre] estime que l'intégration de nouveaux grades A3 dans le plan de personnel 2018 n'est pas réaliste, compte tenu des procédures et des délais nécessaires à des modifications législatives.* »

Moyennant prise en compte de cette remarque, BRUGEL est en mesure d'adopter son plan de personnel.

Notons qu'il n'est précisé ni dans la circulaire bruxelloise, ni dans le statut des agents des OIP que le plan doit être soumis à l'avis de l'inspecteur des finances.

³ Art. 18 de l'arrêté du Gouvernement précité du 27 mars 2014, lu conformément à l'art. 6 de l'arrêté du Gouvernement précité du 23 mai 2014.

2 Méthodologie pour l'élaboration et le suivi du plan de personnel de BRUGEL

La présente méthodologie est basée sur la circulaire bruxelloise.

Toutefois, vu la taille de l'entité « BRUGEL », à savoir vingt-deux personnes, certaines simplifications ont été apportées.

2.1 Définitions et concepts de base

Un plan de personnel est élaboré pour chaque année civile.

Le plan de personnel est déterminé, par domaine d'activités, par niveau, par rang et par grade. Il fixe le nombre de membres du personnel statutaires et contractuels exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées au ministère ou à l'organisme d'intérêt public.

La définition d'un équivalent temps-plein (ETP) pour les plans de personnel est une définition purement budgétaire : l'ETP d'un agent correspond au taux de rémunérations applicable pour l'agent considéré.

On distinguera parmi le personnel contractuel, ceux relevant de Besoins Exceptionnels et Temporaires (BET), ceux assumant des Tâches Auxiliaires et Spécifiques (TAS) et les contrats Premiers Emplois (PE) tel que défini à l'arrêté « contractuel »⁴.

2.2 Méthodologie

Trois situations de références doivent être identifiées :

- Cadre A : « AS IS » : définit quelle est la situation actuelle des ressources humaines en service et rémunérées.
- Cadre B : « TO BE INCOMPRESSIBLE » : il s'agit de la situation des décisions déjà prises mais qui n'ont pas encore été réalisées (ex. recrutements en cours...)
- Cadre C : « TO BE OPÉRATIONNEL » : représente les décisions opérationnelles qui sont indiquées à la lumière des événements actuels ou nouveaux, en plus des deux cadres précédents.

À chacune des situations du plan de personnel (cadres A, B et C), correspond une expression des besoins en personnel en ETP et une estimation budgétaire.

⁴ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27/03/2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

La somme de ces trois cadres permet de définir le plan de personnel en ETP et le budget total calculé. Ce dernier est à comparer au budget voté.

Le plan devrait ensuite être complété par un outil de monitoring pour suivre trimestriellement l'évolution des ressources humaines et des budgets.

3 Analyse des besoins en personnel

3.1 État de la situation en 2017

Les activités de BRUGEL sont décrites dans le rapport d'activité publié en juin 2017, qui se penche notamment sur la nouvelle compétence 'eau' récemment confiée à BRUGEL.

Le 01/10/2017, BRUGEL comptait 19 agents, 1 de moins qu'au 31/12/2016 suite à un départ à la retraite. Toutefois, trois nouvelles entrées en service ont eu lieu en 2017, ce qui porte le nombre d'agents de BRUGEL à 22 en date du 31/10/2017.

Ainsi, en 2017, l'équipe Marché et Réseaux s'est trouvée renforcée par l'arrivée d'un Conseiller Marchés de Services, qui est entré en service en février, ainsi que par l'arrivée d'un Conseiller Technique pour la nouvelle compétence 'eau' en octobre 2017. En parallèle, une assistante supplémentaire est venue renforcer le service Énergie Renouvelable et Électricité Verte début mai.

Les 2 postes vacants aux départements Tarifs et Affaires Sociales ont été pourvus. Le poste vacant au service Affaires Sociales a été pourvu en interne, ce qui a nécessité le recrutement de deux nouveaux agents pour le service Tarifs : d'une part pour la compétence énergie et électricité d'une part, poste libéré par mobilité interne, et d'autre part pour la nouvelle compétence eau. De nouveaux agents ont été désignés pour les deux postes ; ils entreront en service début 2018. Le conseiller juridique (A101) pour la compétence eau rejoindra les rangs de BRUGEL en 2018. Cette situation est reprise dans le tableau en page 7 sous la dénomination « TO BE INCOMPRESSIBLE ».

De plus, en 2017 deux jeunes ont commencé à travailler chez BRUGEL, en collaboration avec Actiris, dans le cadre du projet 'First Stage', en vue d'acquérir une première expérience professionnelle. Le premier était employé sous contrat de 3 mois, le second sous contrat de 6 mois, et il fera toujours partie de BRUGEL au 31/12/2017. Les deux contrats de travail apparaissent dans le tableau sous 'CE contractuel' sous la situation « AS IS ».

Par conséquent, la situation « AS IS » à la fin du mois d'octobre 2017 reprend 22 chargés de mission, ainsi que le contrat First Stage, comme indiqué au tableau en page 7.

Les recrutements réellement effectués sur base du TO BE INCOMPRESSIBLE ou du TO BE OPÉRATIONNEL sont clairement identifiés.

Cadre A : As Is « chargés de mission » 2017 au 31/10/17

| Detail van het personeelsplan - jaar T : 2017 @31/10/2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | AS IS | | | | NIET-SAMENDRUKBARE TO BE | | | | OPERATIONELE TO BE | | | | DOELPLAN | | | |
| | | | Contractuele | | | | Contractuele | | | | Contractuele | | | | Contractuele | | | |
| Graden | | | Statutairen en | CBSO | CE | CUBT | Statutairen en | CBSO | CE | CUBT | Statutairen en | 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 |
| Détail plan de personnel - année T : 2017 @31/10/2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | AS IS | | | | TO BE INCOMPRESSIBLE | | | | TO BE OPERATIONNEL | | | | PLAN OBJECTIF | | | |
| | | | Contractuels | | | | Contractuels | | | | Contractuels | | | | Contractuels | | | |
| Rangs | Grade | Graden | Statutaires et mandataires | TAS | PE | BET | Statutaires et mandataires | TAS | PE | BET | Statutaires et mandataires | TAS | PE | BET | Statutaires et mandataires | TAS | PE | BET |
| | | | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP |
| A500 | Directeur général | Directeur-generaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A410 | Directeur général adjoint | Adjunct-directeur-generaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A400 | Directeur-chef de service | Directeur-diensthoof | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A310 | Ingénieur directeur | Ingenieur-directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Directeur scientifique | Wetenschappelijk directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A300 | Directeur | Directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A230 | Coordinateur | Coordinator | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 |
| A220 | Premier ingénieur | Eerste ingenieur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Premier attaché scientifique | Eerste wetenschappelijk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A210 | Premier attaché expert de haut niveau | Eerste attaché expert van hoog niveau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A200 | Premier attaché | Eerste attaché | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 1,00 |
| | Capitaine de port | Havenkapitein | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A111 | Ingénieur | Ingenieur | 0 | 0 | 0 | 3,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,00 |
| | Attaché scientifique | Wetenschappelijk attaché | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Médecin | Geneesheer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A101 | Attaché | Attaché | 0 | 0 | 0 | 8,25 | 0 | 0 | 0 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10,25 |
| B200 | Assistant principal | Eerste assistent | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B101 | Assistant | Assistent | 0 | 0 | 0 | 5,80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5,80 |
| C200 | Adjoint principal | Eerste adjunct | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C101 | Adjoint | Adjunct | 0 | 0 | 0,77 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,77 | 2,00 |
| D2 | Commis principal | Eerste klerk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| D1 | Commis | Klerk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E2 | Préposé principal | Eerste beambte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E1 | Préposé | Beambte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | | 1,00 | 1,00 | 0,77 | 19,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | 0,77 | 22,05 |
| Total général | | | | | | 21,82 | | | | 3,00 | | | | 0,00 | | | | 24,82 |

3.2 Situation en 2018

3.2.1 Cadre A : Situation AS IS en 2018

Au 01/01/2018, 23 membres du personnel se trouvent sur le payroll de BRUGEL, dont 22 agents et 1 jeune employé sous contrat de travail en concertation avec Actiris.

Il est également tenu compte du remplacement pour congé de maternité de la responsable HR, qui débutera fin mars ou début avril 2018.

Les recrutements intervenus au cours de l'exercice 2017 se traduisent par des ETP complets en 2018 et la reprise de l'INCOMPRESSIBLE 2017 ou de l'OPÉRATIONNEL 2017 dans le AS IS 2018.

3.2.2 Cadre B : TO BE incompressible en 2018

Vu que le poste vacant ouvert au Département Juridique suite à la nouvelle compétence 'eau' confiée à BRUGEL fin 2017 est maintenant connu, ce poste a été repris dans le TO BE INCOMPRESSIBLE. Selon les prévisions, le poste sera pourvu au 1/03/2018.

Les deux postes vacants pour le service Tarifs ont également été repris dans le TO BE INCOMPRESSIBLE. Ces postes devraient être effectivement pourvus au 01/02/2018.

3.2.3 Cadre C : TO BE opérationnel pour 2018

La circulaire bruxelloise demande de préciser les nouvelles initiatives politiques ou nouvelles compétences entraînant une augmentation / diminution des besoins RH.

Pour 2018, BRUGEL doit tenir compte d'un certain nombre de nouveaux besoins.

Les missions complémentaires confiées à BRUGEL entraînent la nécessité d'un ETP supplémentaire pour absorber la charge de travail. L'élargissement des compétences du Service des litiges entraîne la nécessité d'un ETP supplémentaire, un assistant juridique. Il est prévu que cette personne entrera en service en octobre 2018 de préférence.

De plus, BRUGEL recrutera également un assistant polyvalent en 2018 pour répondre au besoin en constante augmentation de reportings budgétaires et comptables, dû à un contrôle de gestion de plus en plus exigeant, mais aussi à l'augmentation de notre budget et la comptabilité analytique nécessaire pour distinguer le budget EAU.

Enfin, à partir d'avril 2018, un contrat de remplacement sera également prévu pour pallier le congé de maternité de la conseillère HR.

Par ailleurs, BRUGEL a demandé à voir la coordination renforcée. Une décision du Gouvernement du 1/07/2017 demande de préparer un arrêté pour introduire un A3 au sein de BRUGEL. Un avant-projet d'arrêté du Gouvernement a été remis à la Ministre de l'énergie afin d'introduire un rang A3 dans la pyramide hiérarchique de BRUGEL. A ce niveau, la parité linguistique étant requise, un adjoint au coordinateur devra être engagé. Vu les délais de

procédure pour adopter l'arrêté du Gouvernement et pour lancer le recrutement du nouvel agent de rang A3, son entrée en service ne devrait pas se faire en 2018. Tandis que le rang du coordinateur passera de A230 à A330 dès l'entrée en vigueur de cet arrêté.

Finalement, BRUGEL constate que ces missions liées aux énergies renouvelables sont de plus en plus complexes et nombreuses. L'an dernier, il a fallu renforcer l'équipe administrative passant d'un assistant à deux. Or, les tâches d'analyse, étude et suivi technique sont importantes. Dans un contexte de transition énergétique, mais aussi vu les contraintes informatiques et de vie privée liées à l'application « certificats verts »⁵, il est nécessaire d'avoir un back-up pour assurer un niveau de qualité élevé et répondre aux demandes d'analyse, qui ne peuvent aller qu'en augmentation. Dès lors, BRUGEL recherchera un conseiller de niveau AIII.

3.2.4 Motivation

L'assistant juridique sera chargé de procéder à une analyse préalable des contrats-types des fournisseurs et examinera leur conformité aux dispositions de l'ordonnance. Ce poste a été prévu sur la base du projet d'ordonnance approuvé en première et deuxième lectures, conformément à l'avis 243 de BRUGEL page 46.

L'assistant polyvalent apportera son appui au gestionnaire de budget tout en assumant une série de tâches administratives. En particulier, cet assistant effectuera la digitalisation des documents reçus ou élaborés sous format papier (facture, offre, marché public...), les classera et/ou veillera à leur envoi postal. De nombreux reporting hebdomadaire, mensuels, trimestriels et annuels sont attendus de la direction du budget (SPRB), de la trésorerie régionale, de la cellule consolidation des comptes, ou de la Cour des comptes. L'assistant en facilitera leur production, envoi ou téléchargement, ainsi que l'encodage d'opérations simples et fréquentes dans les logiciels budgétaires et comptables.

Le conseiller « applications énergies renouvelables » sera en charge du suivi et de la maintenance de l'application « certificats verts », de l'extraction de données et de la réalisation d'analyses prospectives ou d'actualité.

3.2.5 Conclusions sur les besoins en personnel

Au cours de 2018, l'effectif de BRUGEL accueillera 3 nouveaux membres du personnel, comme expliqué ci-dessus.

Ainsi, le service juridique sera renforcé avec l'arrivée d'un assistant juridique (B101) afin d'absorber la charge de travail croissante, tandis qu'un assistant polyvalent (B101 ou C101⁶) viendra renforcer l'équipe « budget » et un AIII l'équipe « Energies renouvelables »..

⁵ La valeur des certificats verts échangés par an est de 40 millions d'euros et augmente constamment.

⁶ Le plan de personnel prévoit un B101, mais dans l'hypothèse où un agent de rang C101 convenait, il aurait la priorité.

D'autre part, les conseillers tarif pour l'eau et l'énergie rejoindront les rangs BRUGEL au début 2018, de même que le conseiller juridique pour la compétence eau. Il sera également fait provisoirement appel à un collaborateur supplémentaire suite au congé de maternité de la conseillère HR.

De plus, en 2018, un jeune sera encore employé dans le cadre de la convention de collaboration 'First Stage' avec Actiris.

Par ailleurs, une projection du plan de personnel sur une année normalisée a été réalisée (voir tableau en page 13). Cette projection consiste à mesurer l'impact des différentes mesures sur une année entière. En effet, une série de décisions du TO BE Incompressible ou Opérationnel couvrent une partie de l'année. Pour améliorer cet outil d'aide à la décision, une normalisation annuelle est présentée.

4 Détails du plan de personnel

Tel que le prévoit la circulaire bruxelloise, le plan de personnel est décliné en plusieurs cadres qui, ensemble, composent le plan ou cadre objectif. Il se décline également en régimes statutaires et contractuels, par niveaux, rangs et grades. Il est exprimé en équivalents temps plein et ensuite converti en enveloppes budgétaires (voir chapitre 5).

4.1 Plan de personnel 2018

| Détail plan de personnel - année T : 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------|-------------|--------------|----------------------------|--------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------|-------------|--------------|
| Rangs | Grade | Graden | AS IS | | | | TO BE INCOMPRESSIBLE | | | | TO BE OPERATIONNEL | | | | PLAN OBJECTIF | | | |
| | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | |
| | | | | TAS | PE | BET | | TAS | PE | BET | | TAS | PE | BET | | TAS | PE | BET |
| ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | |
| A500 | Directeur général | Directeur-generaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A410 | Directeur général adjoint | Adjunct-directeur-generaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A400 | Directeur-chef de service | Directeur-diensthoof | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A320 | Directeur Brugel | Directeur Brugel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A310 | Directeur-Adjoint Brugel | Adjunct-Directeur Brugel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Ingénieur directeur | Ingenieur-directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Directeur scientifique | Wetenschappelijk directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A300 | Directeur | Directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A230 | Coordinateur | Coordinator | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 |
| A220 | Premier ingénieur | Eerste ingenieur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Premier attaché scientifique | Eerste wetenschappelijk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A210 | Premier attaché expert de haut niveau | Eerste attaché expert van hoog niveau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A200 | Premier attaché | Eerste attaché | 0 | 0,75 | 0 | 0 | 0,50 | 0 | 0 | 0,38 | 0,25 | 0 | 0 | 0 | 0,75 | 0,75 | 0 | 0,38 |
| | Capitaine de port | Havenkapitein | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A111 | Ingénieur | Ingenieur | 0 | 0 | 0 | 3,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,08 | 0 | 0 | 0 | 3,08 |
| | Attaché scientifique | Wetenschappelijk attaché | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Médecin | Geneesheer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A101 | Attaché | Attaché | 0 | 0 | 0 | 8,75 | 0 | 0 | 0 | 2,05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10,80 |
| B200 | Assistant principal | Eerste assistent | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B101 | Assistant | Assistent | 0 | 0 | 0 | 5,60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,70 | 0 | 0 | 0,50 | 0,70 | 0 | 0 | 6,10 |
| C200 | Adjoint principal | Eerste adjunct | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C101 | Adjoint | Adjunct | 0 | 0 | 1,00 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 2,00 |
| D2 | Commis principal | Eerste klerk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| D1 | Commis | Klerk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E2 | Préposé principal | Eerste beambte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E1 | Préposé | Beambte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | | 1,00 | 0,75 | 1,00 | 19,35 | 0,50 | 0,00 | 0,00 | 2,43 | 0,96 | 0,00 | 0,00 | 0,59 | 2,46 | 0,75 | 1,00 | 22,36 |
| Total général | | | | | | 22,10 | | | | 2,93 | | | | 1,54 | | | | 26,57 |

4.2 Projection de plan de personnel 2018 – normalisé

| Détail plan de personnel - année T : 2018 Normalisé | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------|-------------|-------------|----------------------------|----------------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------------|-------------|-------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|------|
| Rangs | Grade | Graden | AS IS | | | | TO BE INCOMPRESSIBLE | | | | TO BE OPERATIONNEL | | | | PLAN OBJECTIF | | | | |
| | | | Contractuels | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | | Statutaires et mandataires | Contractuels | | | | |
| | | | TAS | PE | BET | | TAS | PE | BET | | TAS | PE | BET | | TAS | PE | BET | | |
| ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | ETP | | |
| A500 | Directeur général | Directeur-generaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A410 | Directeur général adjoint | Adjunct-directeur-generaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A400 | Directeur-chef de service | Directeur-diensthoof | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A320 | Directeur Brugel | Directeur Brugel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A310 | Directeur-Adjoint Brugel | Adjunct-Directeur Brugel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Ingénieur directeur | Ingenieur-directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Directeur scientifique | Wetenschappelijk directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A300 | Directeur | Directeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A230 | Coordinateur | Coordinator | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 |
| A220 | Premier ingénieur | Eerste ingenieur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Premier attaché | Eerste wetenschappelijk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A210 | Premier attaché expert de haut niveau | Eerste attaché expert van hoog niveau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A200 | Premier attaché | Eerste attaché | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Capitaine de port | Havenkapitein | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A111 | Ingénieur | Ingenieur | 0 | 0 | 0 | 3,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0 | 0 | 0 | 4,00 | 0 |
| | Attaché scientifique | Wetenschappelijk attaché | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Médecin | Geneesheer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A101 | Attaché | Attaché | 0 | 0 | 0 | 9,00 | 0 | 0 | 0 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11,00 | 0 |
| B200 | Assistant principal | Eerste assistent | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B101 | Assistant | Assistent | 0 | 0 | 0 | 5,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,80 | 0 | 0 | 1,00 | 1,80 | 0 | 0 | 6,00 | 0 |
| C200 | Adjoint principal | Eerste adjunct | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C101 | Adjoint | Adjunct | 0 | 0 | 1,00 | 2,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 2,00 |
| D2 | Commis principal | Eerste klerk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| D1 | Commis | Klerk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E2 | Préposé principal | Eerste beambte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E1 | Préposé | Beambte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 19,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,80 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 4,80 | 0,00 | 1,00 | 23,00 | |
| Total général | | | | | | 21,00 | | | | 3,00 | | | | 4,80 | | | | 28,80 | |

4.3 Projection en ETP statutaire

Dans les plans de personnel précédents, le Conseil d'administration de BRUGEL a déjà marqué son intention de recourir exclusivement à du personnel statutaire, d'autant que les missions de BRUGEL sont permanentes.

Dès lors, en ce qui concerne la projection en pourcentage de l'objectif en ETP statutaires, la quasi-totalité des membres du personnel visés par le présent plan remplissent des missions permanentes. Seuls les premiers emplois et les contrats de remplacement échappent à cette règle. Les ETP indiqués dans la rubrique CBET/CTAS concernent dès lors des emplois devant être occupés à terme par des agents statutaires.

Dans ce cadre, BRUGEL souhaite entamer une politique de statutarisation. Les membres du personnel de BRUGEL sont inscrits aux examens Selor leur permettant, en cas de réussite d'être nommés à titre définitif chez BRUGEL.

Pour 2018, BRUGEL sollicite dès lors le passage d'1 emploi d'assistant (B101) CBET, d'1 premier attaché (A200) CBET et d'1 premier attaché (A200) CTAS en postes statutaires à pourvoir via examen Selor.

Le Conseil d'administration de BRUGEL souhaite également recruter les nouveaux agents, prioritairement par voie statutaire. Ainsi, un nouvel emploi d'assistant (B101) sera ouvert en 2018 par voie de recrutement statutaire. Il sera toutefois fait exception à cette règle pour les contrats de remplacement ou pour proposer un contrat d'emploi à un.e stagiaire premier emploi qui donnerait satisfaction lorsqu'un nouveau poste s'ouvre.

Par ailleurs, le CA projette d'ouvrir les postes de chef de service directement au grade de promotion A2, selon la filière A200 ou A220. Ces examens seront probablement organisés en 2019.

Projection en pourcentage de l'objectif en ETP statutaires (par rapport à la situation normalisée)

| | ETP Statutaire | % |
|--------------|-------------------|---------------|
| A230 | 1/1 | 100,00 % |
| A220 | 0 | |
| A210 | 0 | |
| A200 | 0.25/1.88 | 13,30 % |
| A111 | 0 | |
| A101 | 0 | |
| B2 | 0 | |
| B1 | 0.70/6.80 | 10,29 % |
| C2 | 0 | |
| C1 | 0 | |
| TOTAL | 1.65/26.57 | 7.33 % |

5 Évolution des coûts et budgets des ressources humaines

La circulaire bruxelloise demande un « détail d'estimations budgétaires » répondant au tableau ci-dessous :

| | Estimation | Marge par rapport à l'année T |
|-------------------------|-------------|-------------------------------|
| AS IS | € 1.760.397 | |
| TO BE incompressible | € 227.299 | |
| TO BE opérationnel | € 106.757 | |
| Total | € 2.094.453 | |

L'analyse et l'évolution des frais et budgets de personnel vont de pair avec une série de remarques.

Les calculs qui ont permis la conception de ces tableaux font référence aux situations privées du personnel. Ils ne sont donc pas publics. Ces calculs ne tiennent pas non plus compte d'une éventuelle indexation des salaires en 2018. La marge entre notre enveloppe budgétaire (c'est-à-dire le budget proposé) et notre estimation permettrait d'absorber l'éventuelle indexation.

La seule information demandée dans le cadre ci-dessus nécessite toutefois quelques compléments d'information. C'est pourquoi il est joint à la présente un tableau budgétaire plus complet avec une ventilation par article budgétaire.

Comme précisé plus haut, une projection du budget 2018 - normalisé est également réalisée, car indispensable à la prise de décision.

5.1 Budget 2017 pour la gestion du personnel au 31/10/2017

| | | | 2017 | | 2017 adapté (as is 2017 @31/10/2017) | | | |
|-------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------------------------------|--|-------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| | | | Budget proposé | | Budget calculé après index et nouvelle information | | | |
| | | | Voorgesteld budget | | Geadapteerd budget | | | |
| AB | libellé AB | libellé AB_NL | 2017 ----- Engagement | 2017 ----- Liquidation | 2017 ----- AS IS | 2017 ----- TO BE Incompres | 2017 ----- TO BE Opéra | TO BE ----- TOTAL |
| 01.001.07.01.1111 | Rémunération du personnel statutaire | Bezoldigingen statutair personeel | | | | | | |
| 01.001.07.02.1111 | contractuel | bezoldigingen contractueel personeel | € 1.332.000 | € 1.332.000 | € 1.256.743 | € 0 | € 0 | € 1.256.743 |
| 01.001.07.03.1120 | Charges de pension | pensioenlasten | € 30.000 | € 30.000 | € 30.227 | € 0 | € 0 | € 30.227 |
| 01.001.07.04.1120 | Charges sociales | sociale lasten | € 391.000 | € 391.000 | € 353.826 | € 0 | € 0 | € 353.826 |
| 01.001.07.07.1140 | Chèques repas | maaltijdcheques | € 24.000 | € 24.000 | € 24.881 | € 0 | € 0 | € 24.881 |
| 01.001.07.07.1140 | Abonnements STIB | MIVB abonnementen | € 8.000 | € 8.000 | € 6.753 | € 0 | € 0 | € 6.753 |
| 01.001.07.09.1111 | allocation des chargés de mission | opdrachtenhoudersbijslag | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| | | Total frais proportionnel personnel | € 1.785.000 | € 1.785.000 | € 1.672.430 | € 0 | € 0 | € 1.672.430 |
| 01.001.07.07.1140 | Cotisation au service social | hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies | € 7.000 | € 7.000 | € 7.000 | | | 7.000 € |
| 01.001.07.08.1112 | Intervention abonnements SNCB, vélo | | € 8.000 | € 8.000 | € 8.000 | | | € 8.000 |
| 01.001.08.03.1211 | Assurances du personnel | personeelsverzekeringen | € 8.000 | € 8.000 | € 8.000 | | | 8.000 € |
| 01.001.07.06.1131 | Frais et charges liés au personnel | personeel | € 9.000 | € 9.000 | € 9.000 | | | 9.000 € |
| | | Total frais fixes de personnel | € 32.000 | € 32.000 | € 32.000 | € 0 | € 0 | € 32.000 |
| | Grand total | | € 1.817.000 | € 1.817.000 | € 1.704.430 | € 0 | € 0 | € 1.704.430 |

5.2 Budget estimé pour 2018

| | | Budget voté | | Budget initial calculé | | | | Budget 2018 normalisé | | | |
|-------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| | | Gestemd budget | | Berekend budget | | | | Genormaliseerd budget | | | |
| AB | libellé AB | TOTAL 2018 ----- Engagement | TOTAL 2018 ----- Liquidation | 2018 ----- AS IS | 2018 ----- TO BE Incompres | 2018 ----- TO BE Opéra | TO BE ----- TOTAL | 2018 ----- AS IS | 2018 ----- TO BE Incompres | 2018 ----- TO BE Opéra | TO BE ----- TOTAL |
| 01.001.07.02.1111 | Rémunération du personnel | € 1.615.000 | € 1.615.000 | € 1.300.649 | € 170.300 | € 78.223 | € 1.549.172 | € 1.223.001 | € 175.285 | € 268.848 | € 1.667.134 |
| 01.001.07.03.1120 | Charges de pension | € 35.000 | € 35.000 | € 32.831 | € 9.987 | € 14.294 | € 57.113 | € 32.831 | € 19.899 | € 44.766 | € 97.497 |
| 01.001.07.04.1120 | Charges sociales | € 450.000 | € 450.000 | € 358.162 | € 42.064 | € 11.502 | € 411.728 | € 337.302 | € 33.455 | € 44.979 | € 415.737 |
| 01.001.07.07.1140 | Chèques repas | € 37.000 | € 37.000 | € 24.935 | € 3.464 | € 1.823 | € 30.223 | € 23.640 | € 3.546 | € 5.674 | € 32.860 |
| 01.001.07.07.1140 | Abonnements STIB | € 9.000 | € 9.000 | € 6.820 | € 1.484 | € 915 | € 9.218 | € 5.930 | € 891 | € 1.211 | € 8.032 |
| | | € 2.146.000 | € 2.146.000 | € 1.723.397 | € 227.299 | € 106.757 | € 2.057.453 | € 1.622.705 | € 233.076 | € 365.479 | € 2.221.259 |
| 01.001.07.07.1140 | Cotisation au service social | € 7.000 | € 7.000 | € 7.000 | | | € 7.000 | € 7.000 | | | € 7.000 |
| 01.001.07.08.1112 | Intervention abonnements SNCB, vélo | € 13.000 | € 13.000 | € 13.000 | | | € 13.000 | € 13.000 | | | € 13.000 |
| 01.001.08.03.1211 | Assurances du personnel | € 8.000 | € 8.000 | € 8.000 | | | € 8.000 | € 8.000 | | | € 8.000 |
| 01.001.07.06.1131 | Frais et charges liés au personnel | € 9.000 | € 9.000 | € 9.000 | | | € 9.000 | € 9.000 | | | € 9.000 |
| | Total frais fixes de personnel | € 37.000 | € 37.000 | € 37.000 | € 0 | € 0 | € 37.000 | € 37.000 | € 0 | € 0 | € 37.000 |
| | Grand total | € 2.183.000 | € 2.183.000 | € 1.760.397 | € 227.299 | € 106.757 | € 2.094.453 | € 1.659.705 | € 233.076 | € 365.479 | € 2.258.259 |

6 Conclusions

Le projet de plan de personnel 2018 a été soumis à la concertation syndicale ; ensuite, il a été soumis à l'avis de la Ministre ayant l'énergie dans ses attributions.

Suite aux avis reçus, ce plan de personnel est approuvé par le Conseil d'administration de BRUGEL.

Il sera publié sur notre site Internet, par extrait au Moniteur Belge, communiqué aux syndicats et au personnel.

* * *

*