

REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

BESLISSING (BRUGEL-Beslissing-20220712-199ter)

Betreffende de wijziging van het personeelsplan van BRUGEL voor het jaar 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).

12/07/2022

**VERSIE NA DE RAADPLEGING VAN DE VAKBONDEN
EN VOORAFGAAND AAN HET ADVIES VAN DE MINISTER**

Inhoudsopgave

1	Juridische grondslag.....	3
2	Inleiding.....	4
3	Methodologie voor de opmaak en de follow-up van het personeelsplan van BRUGEL.....	6
4	Stand van zaken in 2022.....	6
4.1	Personeelsplan 2022 van kracht.....	6
	Plan 2022.....	7
4.2	Uitvoering van het personeelsplan 2021-2022 per 01/05/2022.....	8
4.2.1	Vak A: Situatie AS IS.....	8
4.2.2	Vak B: onreducerbare TO BE.....	8
4.2.3	Vak C: operationele TO BE.....	8
5	Analyse van de personeelsbehoeften.....	10
5.1	Vraag (operationele TO BE).....	10
5.2	Motivering.....	10
5.2.1	Versterking van het frontoffice.....	10
5.2.2	Versterking van de dienst CLIPRO.....	10
5.2.3	Versterking van de Geschillendienst.....	11
5.2.4	Versterking human resources management.....	11
5.2.5	Eventueel een adviseur ter versterking of een polyvalent assistent.....	11
5.3	Algemene prognoses 2021-2022.....	12
6	Personeelsplan 2022bis.....	13
6.1	Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan, voor goedkeuring.....	13
6.1.1	Plan 2022.....	13
6.2	Geraamde budgetten voor 2022.....	15
6.2.1	Gepland en goedgekeurd budget.....	15
6.2.2	Budget 2022 op basis van de situatie AS IS op 01/05/2022.....	15
6.2.3	Budget TO BE 2022bis op 07/2022.....	16
7	Conclusies.....	18

I Juridische 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 specifieke bepalingen die voor BRUGEL zijn 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 07/02/2020. 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 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren 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 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.

2 Inleiding

Meerdere elementen brengen ons ertoe wijzigingen door te voeren in het huidige personeelsplan:

- De energiecrisis, die volgt op de covid-crisis, heeft directe gevolgen voor onze diensten:
 - o We krijgen meer telefonische oproepen met moeilijkere vragen waarbij de bellers meer blijf geven van agressie en/of emotie.
 - o Er zijn meer klachten en meer vragen vanwege beschermde klanten (CLIPRO).
- De nieuwe CLIPRO-plafonds die zijn vastgesteld krachtens de nieuwe ordonnantie die op 30/04/2022 in werking is getreden, zullen aanleiding geven tot meer vragen bij BRUGEL (dit is het verklaarde doel). We moeten ons daarop voorbereiden.
- Het secretariaat werkt niet naar behoren.
- De Geschillendienst is niet doeltreffend genoeg; terwijl de klachten in verband met ENERGIE toenemen, blijven de klachten in verband met WATER beperkt.
- De inwerkingtreding van het statuut en de statutarisering van het personeel zullen administratieve ondersteuning vereisen die intern niet zal kunnen worden geboden, zoals verhoopt, door de CLIPRO-assistente.

Bijgevolg wordt voorzien in de mobiliteit van sommige werknemers, in het bijzonder voor twee van hen waarvan de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (BD) ten einde loopt, maar ook in een versterking met personeel en in de inzet van meer gekwalificeerd personeel voor bepaalde functies.

Dit personeelsplan zal worden voorgelegd aan het syndicaal overleg in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL. De vakbonden hebben hun akkoord gegeven tijdens de vergadering van 18/05/2022.

Na dit overleg zal het plan voor advies worden verzonden naar de minister die bevoegd is voor energie. Zoals bepaald in het statuut⁶, zal de minister één maand de tijd hebben om zijn advies te formuleren.

Op 12/07/2022 heeft de minister een advies verleend met betrekking tot het ontwerp van personeelsplan: "xxx."

BRUGEL kan zijn personeelsplan dus aannemen.

⁶ Artikel 18 van het voornoemde besluit van de regering van 27 maart 2014, gelezen overeenkomstig artikel 6 van het voornoemde besluit van de regering van 23 mei 2014.

"Art. 6. In artikel 18 van hetzelfde besluit is § 1 niet toepasselijk op de ambtenaren op wie het huidige besluit van toepassing is.

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

"§ 2. In de instellingen van type B bepaalt het personeelsplan, per activiteitendomein, per niveau, per rang en per graad het aantal statutaire en contractuele personeelsleden, uitgedrukt in voltijds equivalenten, dat noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering van de aan de instelling toevertrouwde opdrachten.

De coördinator bereidt minstens één ontwerp van personeelsplan per begrotingsjaar voor en stuurt het toe aan de raad van bestuur.

Het ontwerp van personeelsplan moet verenigbaar zijn met de beschikbare budgettaire middelen voor het betrokken begrotingsjaar.

De raad van bestuur laat het ontwerp van personeelsplan voor advies aan de minister toekomen, en keurt dit een maand te rekenen vanaf de datum van verzending goed.

§ 3. Bij gebrek van personeelsplan vóór het nieuwe begrotingsjaar blijft het vorige plan van toepassing."

Op te merken valt dat het nieuwe besluit van de regering van 16/12/2021 betreffende de begrotingscontrole⁷ bepaalt dat de autonome instellingen van de tweede categorie, wat het geval is voor BRUGEL, hun personeelsplan niet voor advies moeten overleggen aan de Inspecteur van Financiën.

⁷ 16 DECEMBER 2021. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de begrotingscontrole, de begrotingsopmaak, de begrotingswijzigingen en de monitoring van de uitvoering van de begroting van de gewestelijke entiteit; inzonderheid artikel 37, lid 2.

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

We verwijzen voor deze methodologie naar het personeelsplan 2021-2022. In dit document geven we enkel toelichting bij de in overweging genomen verschillen.

4 Stand van zaken in 2022

4.1 Personeelsplan 2022 van kracht

Het huidige plan is te vinden op de volgende pagina.

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	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	
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	

Per dienst en samengevat levert dit de volgende tabel op:

	Tarieven	SocioEco	Ondersteun.	Juridisch	Markten	Groen	Steun	TOTAAL
DIR								2
Niv A	3	3	2	4	5	3	3*	23
Niv B/C	0	1	5	3	0	5	0	14
Stagiaire	0	0	1	0	0	0	0	1
			8			8		40

*incl. de PMET.

4.2 Uitvoering van het personeelsplan 2021-2022 per 01/05/2022

4.2.1 Vak A: Situatie AS IS

Het personeelsplan 2021-2022, beslissing 166ter goedgekeurd op 7 december 2021, voorzagt in 40,25 voltijdse equivalenten op de payroll van BRUGEL in 2022. Daarbij moeten nog 0,8 VTE via Iristeam worden gevoegd.

Aan dit plan is uitvoering gegeven wat betreft de volgende aspecten:

- Bevordering van 3 diensthoofden en één administratief assistente;
- Overgang naar niveau A voor twee assistentes;
- Interne mobiliteit voor twee werknemers, van wie de ene een nieuwe functie heeft aanvaard (projectmanager energietransitie) en de andere een medewerker vervangt die tot diensthoofd is bevorderd;
- Vervanging van een nieuwe tariefadviseur WATER, als gevolg van een ontslag (in graad A111) en vervanging van een ontslagnemend administratief assistente;
- Twee personeelsleden met zwangerschapsverlof (niveau A en B) worden vervangen door één personeelslid van niveau A met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (BD);
- Eén werknemer van niveau C werd ontslagen op 30/03/2022;
- Eén werknemer van niveau B is nog steeds met langdurig ziekteverlof en wordt vervangen.

Op 01/05/2022 bestaat de situatie As Is uit 34,83 VTE (voor 36 werkposten), verdeeld in functie van het type contract, de graad en de rang (zie tabel op de volgende pagina).

Samengevat stonden er op 01/05/2022 36 personeelsleden op de payroll van BRUGEL, i.e. 1 statutair werknemer, 31 personeelsleden met een overeenkomst van onbepaalde duur, 2 personeelsleden met een overeenkomst van bepaalde duur en 2 personeelsleden met een vervangingscontract.

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

4.2.2 Vak B: onreducerbare TO BE

Op 1 mei 2022 werden er, als gevolg van oproepen tot kandidaatstelling en een selectieprocedure, twee overeenkomsten ondertekend (of dat zal toch binnenkort gebeuren) voor personeelsleden van niveau A. Deze overeenkomsten vangen aan op respectievelijk 16 mei 2022 en 18 juli 2022 voor de functies van:

- Adviseur inzake steun voor hernieuwbare energie
- Socio-economisch raadgever

4.2.3 Vak C: operationele TO BE

Op 01/05/2022 waren er ook twee openstaande betrekkingen:

- Een economisch analist voor de sociaal-economische dienst
- Een logistiek medewerker van niveau C101

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022 AS IS 1/05/2022

		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	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
A310	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
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	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
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	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingenieur	0	0	0	2,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,92
	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	1,17	0	0	0	0,25	0	0	0	11,42
B200	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistent	0	0	0	5,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,92
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	1,00	3,25	0	0	0	0	0	0	0	0,58	0	0	1,00	3,83
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	1,00	33,08	0,00	0,00	0,00	1,17	0,00	0,00	0,00	0,83	1,00	0,00	1,00	35,08
					35,08				1,17				0,83				37,08

5 Analyse van de personeelsbehoeften

5.1 Vraag (operationele TO BE)

Na beraadslaging tijdens de vergadering op 29 maart 2022 is de RvB zinnens de teams te versterken/wijzigen met de volgende profielen:

1. Eén medewerker van niveau C van wie de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur een einde neemt op 31/05/2022, zou overgaan naar een overeenkomst van onbepaalde duur ter **vervang**ing van de ontslagen medewerker.
2. Voor één medewerker van niveau C van wie de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur een einde neemt op 30/06/2022, zou de tewerkstelling worden verlengd door **een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur** ter versterking van enerzijds het secretariaat tijdens de voormiddag en anderzijds de CLIPRO tijdens de namiddag.
3. Geschillendienst: **upgrade**: beroep op een niveau A in plaats van een niveau B.
4. HR: **upgrade: in plaats van de aanwerving van** een logistiek medewerker (niveau C101 – momenteel niet aangeworven), een assistent (m/v/x) openbaar ambt met een overeenkomst van bepaalde duur (niveau B101 – nog te vinden) aanwerven.
5. Gelet op de gespannen context in de energiesector is een post van niveau A ook opgenomen in het personeelsplan voor het geval de werklust te groot zou worden.

De RvB wenst ook dat er wordt voorzien in een beperkt aantal projectpremies voor de ene of andere medewerker van de instelling.

5.2 Motivering

5.2.1 Versterking van het frontoffice

Ons secretariaat, maar ook de operationele diensten (CLIPRO, GREEN, klachten) worden steeds vaker telefonisch en per e-mail benaderd en de verzoeken om informatie worden steeds complexer. De energiecrisis heeft daar veel mee te maken, maar ook de grillige werking van Atrias, vertragingen bij de verwerking door de leveranciers enzovoort. Er is ook veel belangstelling voor fotovoltaïsche installaties, opslag, elektrische voertuigen, flexibiliteit, slimme meters enzovoort, i.e. allemaal onderwerpen in verband waarmee het beter zou zijn dat BRUGEL rechtstreeks kan antwoorden.

Daarom zijn we van plan ons secretariaat te versterken met een ½ VTE (voormiddag) van niveau B.

5.2.2 Versterking van de dienst CLIPRO

De energiecrisis, die volgt op de covid-crisis, heeft directe gevolgen voor onze diensten en we krijgen steeds meer vragen van beschermde klanten (CLIPRO). Eind april waren er bij BRUGEL twee- tot driemaal meer IN-dossiers dan vóór de crisis (60-70/maand tegenover 20-30 vóór de crisis en 80-100/maand specifiek voor covid). Bovendien nemen heel wat vraagstellers telefonisch of via e-mail contact met ons op, wat veel tijd in beslag neemt.

De nieuwe ordonnantie, die op 30/04/2022 in werking is getreden, stelt nieuwe en veel hogere CLIPRO-plafonds vast. Ca. 80% tot 90% van de Brusselse huishoudens komen voor die plafonds in aanmerking. Dit zal onvermijdelijk tot meer aanvragen leiden bij BRUGEL (dit is overigens het verklaarde doel). We moeten ons daarop voorbereiden.

BRUGEL stelt dus voor om één 1/2 VTE van niveau B te kunnen inzetten om deze dossiers te beheren.

5.2.3 Versterking van de Geschillendienst

De deskundigheid die nodig is om geschildossiers te beslechten, vereist een juridische opleiding en een goede kennis van de elektriciteits-, gas- en watersector alsook van de technische reglementen en de algemene verkoopvoorwaarden. We kunnen niet anders dan vaststellen dat, gelet op de steeds complexere en met elkaar verweven problematieken, de kwalificaties van een masterdiploma vereist zijn en de voorkeur moeten genieten boven die van een bachelordiploma. Deze laatste profielen (assistenten) slagen er niet in zich voldoende te vormen, waardoor hun werklast terecht komt bij hun collega's en de achterstand in de behandeling van dossiers bijgevolg steeds groter wordt.

We zijn dan ook van plan de Geschillendienst te versterken met een juridisch adviseur van niveau A in plaats van niveau B⁸.

5.2.4 Versterking human resources management

Met het oog op de statutarisering van het personeel van BRUGEL en om het toekomstige statuut ten uitvoer te leggen, zal het nodig zijn om ten minste tijdelijk een beroep te doen op ondersteuning voor het beheer van alle vrij zware administratieve procedures en formaliteiten in verband hiermee. Hoewel Talent ons met een aantal zaken kan helpen, zullen zij niet de hele procedure voor hun rekening kunnen nemen, zoals de redactie van de oproepen tot kandidaatstelling, de processen-verbaal van de selecties, de benoemingsakte, de opening van het interne personeelsdossier enzovoort.

Bijgevolg wenst BRUGEL zijn dienst te versterken met een niveau B, idealiter via de interne mobiliteit op het niveau van het BHG en dit voor beperkte duur.

5.2.5 Eventueel een adviseur ter versterking of een polyvalent assistent

De prognoses over de evolutie van de personeelsbehoeften bij BRUGEL kunnen aanzienlijk variëren afhankelijk van exogene factoren. 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. Daarnaast is er ook onze nieuwe bevoegdheid inzake de afgifte van vergunningen aan energiegemeenschappen.

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 een adviseur (m/v/x) of assistent (m/v/x) 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 adviseur van niveau A1 indien dat onontbeerlijk blijkt.

⁸ De medewerker van niveau B heeft een overeenkomst van bepaalde duur en zou via het systeem van interne mobiliteit kunnen overgaan naar het frontoffice / CLIPRO.

5.3 Algemene prognoses 2021-2022

De analyse van de personeelsbehoeften brengt ons tot de volgende situatie (wat betreft werkposten):

<i>Beslissing in het Personeelsplan 2022</i>	40	<i>contractueel of statutair</i>
AS IS op 01/05/2022	36.0	
Sociaaleconomisch adviseur	+1.0	rang A101
Adviseur DHE	+1.0	rang A101
Onreuceerbare TO BE 2022	38.0	
Een economisch adviseur-analist	1.0	rang A101
Een adjunct	1.0	rang C101
Operationele TO BE 2022	40.0	
Vervanging secretariaat.....	0.0	rang C101
Nieuwe aanvragen		
5.2.1. BD naar OD, versterking frontoffice (1/2 VTE)	0.0	rang B101 in plaats van B101
5.2.2. BD naar OD, versterking CLIPRO (1/2 VTE)	0.0	rang B101 in plaats van B101
5.2.3. Upgrade Geschillendienst.....	0.0	rang A101 in plaats van B101
5.2.4 Upgrade adjunct naar assistent HR	0.0	rang B101 in plaats van C101
5.2.5. Een versterking	1.0	rang A101
Operationele TO BE 2022bis	41.0	
Buiten payroll.....	0,8	ICT-adviseur via Iristeam
Totaal VTE's	41,8	
Werkposten	42,0	

6 Personeelsplan 2022bis

6.1 Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan, voor goedkeuring

6.1.1 Plan 2022

Het onderstaande plan voor 2022 wordt als volgt ter goedkeuring voorgelegd. Dit plan houdt rekening met de beoogde bevorderingen, maar niet met de statutariseringen noch met de wijzigingen van graad zoals bedoeld in het ontwerp van statutair besluit. De berekeningen worden gemaakt in VTE!

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022 TOBE 07/2022																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	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
A310	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
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	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
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	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingenieur	0	0	0	2,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,92
	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	1,17	0	0	0	1,17	0	0	0	12,33
B200	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistent	0	0	0	5,92	0	0	0	0	0	0	0	0,58	0	0	0	6,50
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	1,00	3,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	3,25
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	1,00	33,08	0,00	0,00	0,00	1,17	0,00	0,00	0,00	1,75	1,00	0,00	1,00	36,00
					35,08				1,17				1,75				38,00

In genormaliseerd formaat, i.e. waarbij wordt verondersteld dat de werknemers het hele jaar voltijds werken, geeft dit:

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022 TO BE genormaliseerd																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	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-diensthooft	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
A310	Adjunct-Directeur Brugel	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	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
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	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	0	0	0	10,00	0	0	0	2,00	0	0	0	3,00	0	0	0	15,00
B200	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistent	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	7,00
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	1,00	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	3,00
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	1,00	33,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00	39,00
					35,00				2,00				4,00				41,00

Per dienst:

TO BE	Tarieven	SocioEco	Ondersteun.	Juridisch	Markten	Groen	Steun	TOTAAL
DIR								2
Niv A	3	3	2	5	5	3	3*	24
Niv B/C	0	2	5	2	0	4	0	13
Stagiaire	0	0	1	0	0	0	0	1
						7		40

*incl. de PMET.

Zonder rekening te houden met de "eventuele adviseur ter versterking of een polyvalent assistent", wat zou neerkomen op 41 werkposten

6.2 Geraamde budgetten voor 2022

6.2.1 Gepland en goedgekeurd budget

Het in het personeelsplan 2022 opgenomen budget zag er als volgt uit (beslissing 166ter):

	2022 zonder promotie	2022 met promotie
AS IS	2.927.379 €	3.048.220 €
TO BE INCOMPRESSIBLE	181.438 €	181.438 €
TO BE OPERATIONNEL	228.487 €	228.487 €
	3.337.305 €	3.458.145

Goedgekeurd budget:

Basisuitkeringen	Bedragen
01.001.07.01.1111 bezoldiging van statutair en contractueel personeel	2.377.000,00
01.001.07.03.1120 pensioenkosten	100.000
01.001.07.04.1120 maatschappelijke kosten	687.000
01.001.07.06.113_ schadeloosstelling_ Personeelsgebonden kosten en uitgaven	16.000
01.001.07.07.1140 maaltijdcheques (loon in natura)	60.000
01.001.07.07.1140 MIVB-abonnement (loon in natura)	12.000
01.001.07.08.1112 tussenkomst NMBS abonnementen, fiets	20.000
01.001.07.08.1112 tussenkomst abonnementen en 13e	188.000
	3.460.000 €
Autres:	
01.001.07.06.1131_ Personeelsgebonden kosten en uitgaven	4.000
01.001.07.07.1140 sociale dienst (loon in natura)	13.000
	17.000

6.2.2 Budget 2022 op basis van de situatie AS IS op 01/05/2022

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

1. De index is die van 01/05/2022, ofwel: 1,8476. Er wordt voor 2022 geen rekening gehouden met een nieuwe indexering van de lonen, ook al is deze hypothese niet bijzonder realistisch⁹.
2. De kosten omvatten de werkgeversbijdragen RSZ, de pensioenlasten voor statutairen, de premies, de telewerkvergoedingen, de 13de 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 AS Is op 01/05/2022 was 35,08 VTE (pagina 8).

⁹ Dit zal echter geen significante impact hebben op onze definitieve budgetten, daar elke vertraging bij aanwerving een grotere weerslag zou hebben.

Voor het jaar 2022, zonder wijziging van het team dat op 01/05/2022 in dienst is, maar rekening houdend met de onreduceerbare TO BE en de bijgewerkte operationele TO BE, zou het budget € XXX bedragen, als volgt verdeeld:

	2022 AS IS		2022 TO BE		2022 genormaliseerd	
	ETP	budget	ETP	budget	ETP	budget
AS IS	35,08	3.172.586 €	35,08	3.173.577 €	35,00	3.172.499 €
TO BE INCOMPRESSIBLE	1,17	101.703 €	1,17	102.108 €	2,00	174.255 €
TO BE OPERATIONNEL	0,83	30.908 €	1,75	34.961 €	4,00	59.754 €
	37,08	3.305.197 €	38,00	3.310.646 €	41,00	3.406.508 €

Momenteel blijven onze begrotingsramingen voor de HR-uitgaven lager dan de goedgekeurde budgetten, zelfs met inflatie, omdat:

- Waarschijnlijk geen statutarisering in 2022;
- Vervanging van twee ontslagnemende personeelsleden in februari (niet in januari);
- Slechts een van de twee personeelsleden met zwangerschapsverlof werd vervangen;
- Vertraging bij verscheidene aanwervingen, als gevolg van interne mobiliteit (waardoor de invulling van nieuwe posten wordt uitgesteld), maar ook door moeilijkheden bij het vinden van personeel.

6.2.3 Budget TO BE 2022bis op 07/2022

De nieuwe aanvragen zijn:

5.2.1. BD naar OD, versterking frontoffice (1/2 VTE)	0.0	rang B101 in plaats van B101
5.2.2. BD naar OD, versterking CLIPRO (1/2 VTE)	0.0	rang B101 in plaats van B101
5.2.3. Upgrade Geschillendienst.....	0.0	rang A101 in plaats van B101
5.2.4 Upgrade adjunct naar assistent HR.....	0.0	rang B101 in plaats van C101
5.2.5. Een versterking.....	1.0	rang A101

Ze brengen een wijziging van het budget mee in vergelijking met de AS IS 01/05/2022 van:

- Een niveau A in plaats van een niveau B brengt meerkosten mee van ca. € 20.000 tot € 30.000 per jaar (incl. alle lasten)
- Een niveau B in plaats van een niveau C brengt meerkosten mee van ca. € 5.000 tot € 10.000 per jaar
- Een versterking door een niveau A zou ca. € 80.000 tot € 90.000 per jaar kosten.

In totaal tussen € 105.000 en € 130.000 per jaar.

Het is belangrijk erop te wijzen dat deze cijfers voor 2022 zullen worden verlaagd *prorata temporis*.

Gezien de vertragingen bij de aanwervingen zouden er voor 2022 geen budgettaire beperkingen mogen zijn, des te meer daar de hoogste kostenpost de versterking met een niveau A is en hierover nog geen zekerheid bestaat.

7 Conclusies

In het licht van de energiecrisis heeft BRUGEL de plicht een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden aan het publiek, zodat de klanten niet in het onzekere worden gelaten wanneer ze een klacht indienen of het statuut van beschermde klant aanvragen. We stellen ook vast dat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op BRUGEL om vragen/bezorgdheden in verband met de energietransitie te behandelen (elektrische voertuigen, opslag, slimme meters, flexibiliteit enz.), wat tijd vergt om deze vragen te beantwoorden of om ze alleen nog maar door te verwijzen naar de juiste speler. Daarnaast zullen twee wetswijzigingen uiteraard tot extra werk voor onze diensten leiden: de verhoging van het plafond voor het verkrijgen van het statuut van beschermde klant en de vergunningen die aan energiegemeenschappen moeten worden verleend.

Bijgevolg heeft BRUGEL beslist om zijn teams enigszins te reorganiseren, zijn personeel te versterken (ten minste met een niveau B maar potentieel ook met een niveau A) en het kwalificatieniveau voor bepaalde functies (geschillendienst en personeelsbeheer) te verhogen.

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

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

Eens de adviezen zullen zijn verleend, zal dit personeelsplan worden goedgekeurd door de raad van bestuur van BRUGEL en worden uitgevoerd binnen de grenzen van de door het parlement toegekende begrotingskredieten.

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

* *

*