

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

DÉCISION

(BRUGEL-20190206-84)

Relative au plan de personnel de BRUGEL

pour l'année 2019

Établi en application de l'article 6 et 42 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).

06/02/2018

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 2018.....	6
3.2	Situation en 2019.....	8
3.2.1	Cadre A : Situation AS IS en 2019.....	8
3.2.2	Cadre B : TO BE incompressible en 2019.....	8
3.2.3	Cadre C : TO BE opérationnel pour 2019.....	8
4	Détails du plan de personnel.....	9
4.1	Plan de personnel 2019.....	10
4.2	Projection de plan de personnel 2019 – normalisé.....	11
4.3	Projection en ETP statutaire.....	12
5	Évolution des coûts et budgets des ressources humaines.....	12
5.1	Budget 2018 pour la gestion du personnel au 31/10/2018.....	13
5.2	Budget estimé pour 2019.....	14
6	Conclusions.....	15

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.

Cependant, le 21 mars 2018, le Gouvernement a adopté un nouvel arrêté fixant le statut des agents des OIP bruxellois³ et abrogeant l'arrêté de 2014⁴. Dès lors, l'arrêté qui constitue la base juridique du statut des agents de BRUGEL est également abrogé, sans pour autant être remplacé. L'on peut ainsi considérer que les agents de BRUGEL n'ont plus de statut.

Il en va de même pour les agents contractuels, pour lesquels le Gouvernement a également abrogé l'arrêté servant de base à BRUGEL.⁵

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.

Dès lors, le présent document répond à cette obligation de principe sur la base d'une continuité des services publics.

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.

³ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

⁴ Article 491.

⁵ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale abrogeant en son article 39 l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 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.

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 à la séance du 06/12/2018.

Après cette concertation, il a été envoyé pour avis à la Ministre qui a l'énergie dans ses attributions. Comme prévu dans le statut⁶, la Ministre disposait d'un mois pour rendre son avis.

Le 01/02/2019, la Ministre a remis un avis favorable sur le projet de plan conditionné par: *« l'adaptation au cadre du poste de Directeur Adjoint dans les nouveaux statuts administratif et pécuniaire des agents BRUGEL qui seront validés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et à la clarification dans l'ordonnance du type de service choisi en matière de règlement des conflits quant au deux postes pour le service Médiation eau. »*

Moyennant prise en compte de ces remarques, BRUGEL est donc 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.

⁶ 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-six 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 »⁷.

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.

⁷ 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 2018

Les activités de BRUGEL sont décrites dans le rapport d'activité publié en juin 2018, qui se penche notamment sur la nouvelle compétence 'eau' récemment confiée à BRUGEL.

Le 01/01/2018, BRUGEL comptait 22 agents. Suite à une série d'entrées en service et de départs dans le courant de l'année 2018, BRUGEL comptait 25 membres du personnel au 31/10/2018.

Ainsi, en 2018, le service Tarif s'est trouvé renforcé par l'arrivée d'un Conseiller Tarifs (A101) pour la nouvelle compétence eau et d'un Conseiller Tarifs Senior (A200). 2018 a aussi vu l'entrée en service d'un Conseiller Juridique « Eau » (A101) et d'un Assistant Polyvalent (B101).

À l'automne 2018, il y a également eu deux départs, dont un a eu lieu avant le 31/10/2018 (démission du Conseiller Marché, Fournisseurs et Rapportage Senior) et un dans le courant du mois de novembre 2018 (départ de l'Assistante Administrative du service Affaires Socio-Économiques).

En décembre 2018, le service Énergie Renouvelable sera renforcé par l'arrivée du Data Quality Manager (C200). Ce recrutement est indiqué dans le tableau de la page 8 sous l'appellation « TO BE INCOMPRESSIBLE ». Le service juridique sera également renforcé par l'arrivée d'un(une) assistant(e) juridique (B101). Le recrutement sera lancé début décembre. Ce poste est indiqué dans la colonne 'TO BE OPERATIONNEL'. Les remplacements pour l'Assistante Administrative et le Conseiller Marché, Fournisseurs et Rapportage Senior sont tout de même indiqués dans la colonne « TO BE OPÉRATIONNEL » et la procédure de remplacement a déjà été lancée à l'automne 2018. Il est prévu que ces fonctions soient pourvues début 2019.

En 2018 également, une collaboration a été entamée avec Actiris Bruxelles. Fin 2018, BRUGEL devrait pouvoir engager un jeune dans le cadre du projet « First Stage », et ce avec un contrat de 6 mois. Cela apparaît dans la colonne « PE » de la situation « AS IS ».

Au 31/12/2018, BRUGEL comptera donc 25 chargés de mission et un jeune sous contrat First Stage.

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 » 2018 au 31/10/2018

Détail plan de personnel - année T : 2018 @31/10/2018																	
Rangs	Grade	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
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A320	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Directeur scientifique	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	Coordinateur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Premier attaché scientifique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	1,00	0	0,89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0,89
	Capitaine de port	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingénieur	0	0	0	2,84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,84
	Attaché scientifique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Médecin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	10,80	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	10,88
B200	Assistant principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistant	0	0	0	6,11	0	0	0	0,08	0	0	0	0,08	0	0	0	6,27
C200	Adjoint principal	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0,08
C101	Adjoint	0	0	0,71	1,88	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0,80	1,88
D2	Commis principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Commis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Préposé principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Préposé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		1,00	1,00	0,71	22,51	0,00	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,08	0,08	1,00	1,00	0,80	22,84
Total général					25,22				0,25				0,16				25,64

3.2 Situation en 2019

3.2.1 Cadre A : Situation AS IS en 2019

Au 01/01/2019, 26 membres du personnel se trouvent sur le payroll de BRUGEL, dont 25 agents et 1 jeune employé sous contrat de travail en concertation avec Actiris.

Les recrutements intervenus au cours de l'exercice 2018 se traduisent par des ETP complets en 2019 et la reprise de l'INCOMPRESSIBLE 2018 ou de l'OPÉRATIONNEL 2018 dans le AS IS 2019.

3.2.2 Cadre B : TO BE incompressible en 2019

On notera que deux agents ont démissionné fin 2018 et ont quitté l'établissement en novembre 2018. Leur remplacement est en cours avec une entrée en service possible dès le 01/01/2019 aux grades A101 et B101.

3.2.3 Cadre C : TO BE opérationnel pour 2019

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

Pour 2019, BRUGEL doit tenir compte d'un certain nombre de nouveaux besoins.

1. Les missions complémentaires confiées à BRUGEL par l'ordonnance du 23 juillet 2018 (élargissement des compétences du Service des litiges, examen des conditions générales de vente, décision de BRUGEL sur les licences de fourniture et règlements techniques, nouvelles OSP contrôlées par BRUGEL...) entraînent la nécessité d'un ETP supplémentaire pour absorber la charge de travail. Le plan de personnel 2018 prévoyait que cette personne entrerait en service en octobre 2018 ; toutefois, vu les différents engagements prioritaires, en particulier le remplacement des agents démissionnaires, la procédure d'engagement a pris du retard. On estime l'entrée en service à février 2019.
2. L'ordonnance cadre eau a également prévu que BRUGEL mette en place un service de médiation ou de traitement des litiges portant sur les plaintes « eau ». Ce service doit être opérationnel dès janvier 2020. Dès lors, il est indispensable de nous y préparer et d'engager deux assistants juridiques dès octobre 2019 pour les former.
3. Au 31/12/2019, la secrétaire prendra sa pension. Afin de préparer au mieux son départ, nous souhaitons former l'agent qui la remplacera dès décembre 2019.
4. Actuellement, les chefs de service de BRUGEL sont tous, sauf un, engagés au rang 1, alors même que ces agents assurent des charges de travail et responsabilités plus élevées que les autres agents de rang 1. Afin de pérenniser l'expertise acquise et maintenir un bon fonctionnement de la structure, le middle management de l'organisme devrait bénéficier d'un rang 2. L'arrêté contractuel permet à BRUGEL d'engager du personnel à ce rang 2. Dès lors, il est prévu d'organiser la promotion des chefs de service au rang 2.

5. Par ailleurs, BRUGEL a demandé à voir la coordination renforcée. Une décision du Gouvernement du 01/07/2017 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. À ce niveau, la parité linguistique étant requise, un adjoint au coordinateur devra être engagé. Ce dossier fait l'objet d'une discussion plus large sur le fonctionnement de BRUGEL et la volonté politique affichée est d'y accorder l'urgence, d'autant que le Gouvernement a abrogé la base légale du statut des agents de BRUGEL. Dès lors, vu les délais de procédure pour adopter un nouveau statut pour les agents de BRUGEL, mais aussi pour lancer le recrutement du nouvel agent de rang A3, son entrée en service ne devrait pas se faire avant fin 2019. Tandis que le rang du coordinateur passera de A230 à A330 dès l'entrée en vigueur de cet arrêté.

3.2.4 Conclusions sur les besoins en personnel

En résumé, BRUGEL accueillera de nouveaux agents contractuels :

- 1 assistant.e juridique prévu en 2018, justifié par les compétences complémentaires attribuées à BRUGEL par l'ordonnance électricité de juillet 2018 ;
- 2 assistant.e.s juridiques, B101, pour le Service de Médiation Eau ;
- 1 secrétaire de direction, B101, en préparation au départ à la retraite d'un agent au 01/01/2020 ;
- 1 directeur adjoint, A300, suite à la réforme de BRUGEL, prévu pour fin 2019.

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 2019

Détail plan de personnel - année T : 2019																		
Rangs	Grade	Graden	AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
			Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
			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
A330	Directeur Brugel	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0	0	0	0,08	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	0,08	0	0	0	0,08
A230	Coordinateur	Coördinator	0,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0	0	0
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,83	0	0	0	1,83
	Premier attaché scientifique	Eerste wetenschappelijk attaché	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	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	1,83	0	0	0	3,83
	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	0,17	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,17
	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	9,17	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	9,67
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	6,72	0	0	0	1,00	0	0	0	1,50	0	0	0	9,22
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0	0	0	1,92
C101	Adjoint	Adjunct	0	0	1,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,08
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			0,92	0,00	1,00	19,13	0,00	0,00	0,00	2,00	0,08	0,00	0,00	6,67	1,00	0,00	1,00	27,80
Total général						21,05				2,00				6,75				29,80

4.2 Projection de plan de personnel 2019 – normalisé

Détail plan de personnel - année T : 2019																	
Rangs	Grade	AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
		Statutaires et mandatair es	Contractuels			Statutaires et mandatair es	Contractuels			Statutaires et mandatair es	Contractuels			Statutaires et mandatair es	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
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A330	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	1,00	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Directeur scientifique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	1,00
A230	Coordinateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	2,00
	Premier attaché scientifique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	4,00
	Capitaine de port	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingénieur	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00
	Attaché scientifique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Médecin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	9,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	10,00
B200	Assistant principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistant	0	0	0	7,80	0	0	0	1,00	0	0	0	2,00	0	0	0	10,80
C200	Adjoint principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	2,00
C101	Adjoint	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0
D2	Commis principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Commis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Préposé principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Préposé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		0,00	0,00	1,00	19,80	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	9,00	1,00	0,00	1,00	30,80
Total général					20,80				2,00				10,00				32,80

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.

Faute de base légale, BRUGEL est dans l'impossibilité de faire organiser par BRUFOP ou SELOR des concours de recrutement de personnel statutaire. Cette situation pose question sur la carrière que l'on peut proposer aux agents.

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		
TO BE incompressible		
TO BE opérationnel		
Total	2.422.384 €	

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 2019. 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 2019 - normalisé est également réalisée, car indispensable à la prise de décision.

5.1 Budget 2018 pour la gestion du personnel au 31/10/2018

		Gestemd budget		Berekend budget				Gerealiseerde budget			
		TOTAL 2018 ----- Engagement	TOTAL 2018 ----- Liquidation	2018 ----- AS IS	2018 ----- TO BE Incompres	2018 ----- TO BE Opéra	TO BE ----- TOTAL	2018 ----- AS IS @31_10_2018	2018 ----- TO BE Incompres	2018 ----- TO BE Opéra	TO BE ----- TOTAL
AB	libellé AB										
01.001.07.02.1111	Rémunération du personnel	€ 1.615.000	€ 1.615.000	€ 1.300.773	€ 170.300	€ 78.250	€ 1.549.323	€ 1.507.317	€ 10.790	€ 2.953	€ 1.521.060
01.001.07.03.1120	Charges de pension	€ 35.000	€ 35.000	€ 32.831	€ 9.987	€ 14.294	€ 57.113	€ 35.423	€ 0	€ 0	€ 35.423
01.001.07.04.1120	Charges sociales	€ 450.000	€ 450.000	€ 358.200	€ 42.064	€ 11.505	€ 411.769	€ 419.895	€ 3.309	€ 906	€ 424.110
01.001.07.07.1140	Chèques repas	€ 37.000	€ 37.000	€ 24.935	€ 3.464	€ 1.823	€ 30.223	€ 32.793	€ 325	€ 213	€ 33.331
01.001.07.07.1140	Abonnements STIB	€ 9.000	€ 9.000	€ 6.820	€ 1.484	€ 915	€ 9.218	€ 8.302	€ 890	€ 593	€ 9.785
		€ 2.146.000	€ 2.146.000	€ 1.723.559	€ 227.299	€ 106.786	€ 2.057.645	€ 2.003.731	€ 15.314	€ 4.665	€ 2.023.709
01.001.07.07.1140	Cotisation au service social	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000			€ 7.000	€ 5.750			€ 5.750
01.001.07.08.1112	Intervention abonnements SNCB, vélo	€ 13.000	€ 13.000	€ 13.000			€ 13.000	€ 16.000			€ 16.000
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	€ 16.000			€ 16.000
	Total frais fixes de personnel	€ 37.000	€ 37.000	€ 37.000	€ 0	€ 0	€ 37.000	€ 45.750	€ 0	€ 0	€ 45.750
	Grand total	€ 2.183.000	€ 2.183.000	€ 1.760.559	€ 227.299	€ 106.786	€ 2.094.645	€ 2.049.481	€ 15.314	€ 4.665	€ 2.069.459

5.2 Budget estimé pour 2019

		Budget voté		Budget 2019 @31/10/2018		Budget 2019 Normalisé	
		Gestemd budget		Berekend budget		Genormaliseerd budget	
AB	libellé AB	TOTAL 2019 ----- Engagement	TOTAL 2019 ----- Liquidation	TOTAL 2019 ----- Engagement	TOTAL 2019 ----- Liquidation	TOTAL 2019 ----- Engagement	TOTAL 2019 ----- Liquidation
01.001.07.01.1111	Rémunération du personnel statutaire	-----	-----	-----	-----	2018	2018
01.001.07.02.1111	Rémunération du personnel	€ 1.930.000	€ 1.930.000	€ 1.801.345	€ 1.801.345	€ 1.988.459	€ 1.988.459
01.001.07.03.1120	Charges de pension	€ 70.000	€ 70.000	€ 36.539	€ 36.539	€ 41.023	€ 41.023
01.001.07.04.1120	Charges sociales	€ 510.000	€ 510.000	€ 503.809	€ 503.809	€ 557.461	€ 557.461
01.001.07.07.1140	Chèques repas	€ 37.500	€ 37.500	€ 37.662	€ 37.662	€ 41.346	€ 41.346
01.001.07.07.1140	Abonnements STIB	€ 11.000	€ 11.000	€ 10.702	€ 10.702	€ 8.329	€ 8.329
		€ 2.558.500	€ 2.558.500	€ 2.390.057	€ 2.390.057	€ 2.636.618	€ 2.636.618
01.001.07.07.1140	Cotisation au service social	€ 7.500	€ 7.500	€ 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	€ 37.500	€ 37.500	€ 37.000	€ 37.000	€ 37.000	€ 37.000
	Grand total	€ 2.596.000	€ 2.596.000	€ 2.427.057	€ 2.427.057	€ 2.673.618	€ 2.673.618

6 Conclusions

Le projet de plan de personnel 2019 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.

* *

*