



HET PERSONEEL VAN DE BRUSSELSE GEMEENTEN EN OCMW'S CIJFERGEGEVENS







Inleiding



INLEIDING

Deze vijfde *Focus* van Brussel Plaatselijke Besturen biedt cijfers over het personeel van de Brusselse gemeenten en Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's). Het is de bedoeling "een beeld te schetsen" van de Brusselse plaatselijke ambtenarij in haar geheel, de voornaamste tendensen te schetsen en de bijzondere kenmerken van deze besturen en hun gelijkenissen te beklemtonen.

Vergeleken met de tweede *Focus* over het gemeentepersoneel¹, die in maart 2018 werd gepubliceerd, is dit verslag aangevuld met bijkomende gegevens. Om te beginnen bevat het verslag nu ook gegevens over het personeel van de OCMW's, waarvan de kenmerken zullen worden belicht. Daarnaast bevat deze vijfde *Focus* cijfers over de leeftijds piramide van de plaatselijke personeelsleden, die leerrijk zijn in het kader van de pensioenproblematiek, alsook gegevens met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap in de gemeentebesturen.

De gegevens die in dit document worden voorgesteld, zijn voornamelijk afkomstig van de gemeenten en OCMW's via de rekeningen van 2018 en de bijlagen bij de begrotingen van 2019, alsook van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Ze hebben betrekking op het personeel en de personeelsuitgaven. Het personeel wordt ook opgesplitst op basis van de volgende criteria: de werkrelatie (statutair/contractueel), het niveau en de graad, het geslacht, de woonplaats en de leeftijd. Dankzij deze opsplitsing kunnen er gekruiste tabellen opgemaakt worden en kunnen de relaties tussen deze verschillende gegevens onderzocht worden.

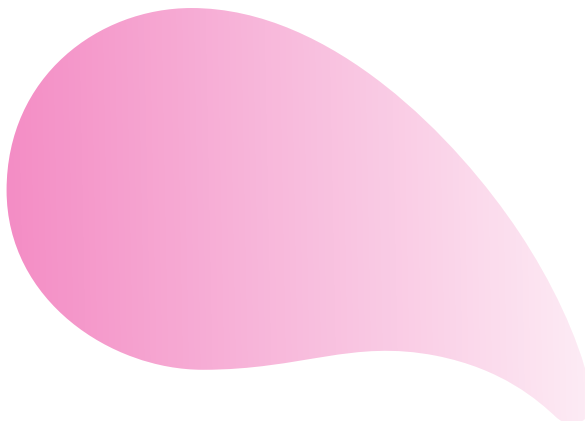
De cijfers betreffende het personeel van de gemeenten en OCMW's geven de situatie op 30 juni 2018 weer en zijn uitgedrukt in "voltijdse equivalenten" (VTE's)². Voor de gemeenten zijn enkel de gemeentelijke personeelsleden in deze cijfers opgenomen, zonder de gesubsidieerde leerkrachten³. Voor de OCMW's zijn enkel de personeelsleden van de OCMW's opgenomen, zonder de personen met een "artikel 60-contract"⁴. Het personeel van de politiezones, de intercommunales en de gemeentelijke vzw's⁵ is er evenmin in opgenomen.

Aan de hand van de gegevens in deze vijfde *Focus* kunnen de algemene tendensen voor de gemeenten, de OCMW's en de plaatselijke besturen als geheel in kaart worden gebracht. Per plaatselijk bestuur zijn er echter ook specifieke kenmerken waar te nemen, wat gerechtvaardigd is aangezien het personeelsbeheer onder hun bevoegdheid valt.

Krachtens het principe van de gemeentelijke autonomie genieten de gemeenten immers een aanzienlijke manoeuvreerruimte in hun personeelsbeheer. De Nieuwe Gemeentewet (NGW) kent de bevoegdheid voor het vaststellen van het personeelskader en de reglementen (administratief statuut en bezoldigingsregeling) uitdrukkelijk toe aan de gemeenteraad. Voor de OCMW's kent de organieke wet deze bevoegdheid toe aan de Raad voor Maatschappelijk Welzijn, op voorwaarde dat het personeel hetzelfde administratief statuut en dezelfde bezoldigingsregeling geniet als het gemeentepersoneel. Deze autonomie gaat evenwel gepaard met tal van wettelijke en regelgevende bepalingen, zoals onder meer de regelgeving betreffende de pensioenen, het vakbondsstatuut of de tuchtregeling waarin de NGW voorziet.

Recentier nog heeft de Brusselse regering een reeks besluiten betreffende het gemeentepersoneel aangenomen met het oog op de vastlegging van algemene bepalingen inzake de bezoldigingsregeling en de loon schalen, de evaluatie van de wettelijke graden, de opleiding, de personeelsstructuur (niveaus, rangen, graden), de evaluatie en, ten slotte, de werving, de bevordering en de interne mobiliteit⁶. Deze reeks besluiten vormden een belangrijke stap in de volle uitoefening van de gewestelijke bevoegdheid over de werking van de plaatselijke besturen. Het gaat immers om een essentiële uitdaging voor de toekomst van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het is dus essentieel een beter inzicht te krijgen in de Brusselse plaatselijke ambtenarij. Deze analyse zal zowel nuttig zijn voor de regering om haar beleid uit te stippelen als voor de plaatselijke besturen zelf vanuit het oogpunt van benchmarking en zelfevaluatie. Dit verslag wil hieraan bijdragen.



¹ Beschikbaar op <http://plaatselijke-besturen.brussels/documentatie>.

² Het gebruik van "voltijdse equivalenten" (VTE) als meeteenheid laat toe de tewerkstelling te vergelijken ondanks de verschillen in termen van aantal werkuren.

³ Leerkrachten van wie het loon volledig betaald wordt door de Vlaamse of de Franse Gemeenschap.

⁴ De tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 § 7 van de organieke wet betreffende de OCMW's van 8 juli 1976 is een vorm van sociale ondersteuning die de OCMW's in staat stelt een persoon aan te werven die verwijderd is van de arbeidsmarkt met het oog op de re-integratie van deze persoon in het socialezekerheidsstelsel en het arbeidsproces.

⁵ De gemeenten maken soms gebruik van de vereniging zonder winstoogmerk (vzw) als rechtsvorm voor het organiseren van of deelnemen aan werkdomeinen die onder het gemeentelijk belang vallen, zoals kinderopvang, sport, stadsvernieuwing, huisvesting, cultuur, sociale samenhang of sociale bijstand. Momenteel kunnen er voor de Brusselse gemeenten 128 gemeentelijke vzw's worden vermeld, die aan minstens één van de voorwaarden voldoen zoals voorzien in de ordonnantie van 5 juli 2018, betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

⁶ - Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 mei 2017 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake de opleiding van het gemeentepersoneel.

- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 mei 2017 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake de bezoldigingsregeling en de loonschalen van het gemeentepersoneel.

- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 mei 2017 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake de evaluatie van het gemeentepersoneel.

- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 mei 2017 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake de niveaus, rangen en graden van het gemeentepersoneel.

- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 mei 2017 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake de werving, bevordering en de interne mobiliteit van het gemeentepersoneel.

- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 mei 2017 houdende uitvoering van artikel 70, §§ 2 en 7 van de Nieuwe Gemeentewet.





Kernboodschappen



KERNBOODSCHAPPEN

- De grootte van de Brusselse gemeente- en OCMW-besturen varieert aanzienlijk. Het stadsbestuur en het OCMW van Brussel tellen veel meer personeelsleden dan de andere gemeenten en OCMW's.
- De verhouding tussen het aantal inwoners en het aantal gemeentelijke ambtenaren kan per gemeente sterk verschillen. De grootte van de gemeentebesturen hangt immers niet enkel af van het aantal inwoners van de gemeente.
- De personeelsuitgaven vormen de grootste post in de courante uitgaven bij de gemeenten en de tweede grootste post bij de OCMW's, net na de uitbetaling van sociale steunmaatregelen.
- 62 % van de gemeentelijke ambtenaren en 76 % van de OCMW-ambtenaren zijn contractuele personeelsleden. De statutaire personeelsleden zijn in de minderheid.
- Tussen 2011 en 2018 is het aandeel statutaire personeelsleden in het gemeentepersoneel steeds gedaald.
- Een aanzienlijk aantal personeelsleden heeft een contract in het kader van subsidie: 19 % bij de gemeenten en 21 % bij de OCMW's.
- De verdeling van de personeelsleden per niveau (A, B, C, D en E) is verschillend bij de gemeenten en OCMW's en verschilt per bestuur.
- Bij de OCMW's is meer dan een derde van het personeel niveau B, waaronder maatschappelijk assistenten en verpleegkundigen die voor hun opdrachten de spilberoepen vormen.
- Tussen 2011 en 2018 valt bij de gemeenten een stijging op te merken in het aandeel personeelsleden van niveau A, B en C, en een daling in het aantal personeelsleden van niveau D en E. Er is dus sprake van een stijging in het gemiddelde opleidingsniveau van het gemeentepersoneel.
- Het aandeel statutaire en contractuele personeelsleden varieert naargelang het niveau.
- Bij de gemeenten is er een contrast tussen niveau E, dat het minste aantal statutaire personeelsleden telt, en niveau D, dat het meeste aantal statutaire personeelsleden telt.
- Bij de OCMW's bevindt dit contrast zich tussen niveau B, dat overwegend uit contractuelen bestaat, en niveau A, waarvan de helft statutair is.
- De vrouwen zijn in de meerderheid bij de gemeenten en OCMW's. Ze vertegenwoordigen 55 % van het gemeentepersoneel en 71 % van het OCMW-personeel.
- Vrouwen zijn oververtegenwoordigd bij de contractuelen, terwijl de mannen in de meerderheid zijn bij de statutairen.
- Het aandeel vrouwen daalt gestaag naarmate men de top van de hiërarchie nadert.
- Bij de gemeenten woont 69 % van de plaatselijke ambtenaren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bij de OCMW's is dit 61 %. Het aantal Brusselaars is groter onder de contractuelen dan onder de statutairen.
- De statutaire personeelsleden zijn gemiddeld ouder dan de contractuelen. De leeftijds piramide van de statutairen is "omgekeerd", wat een groot probleem vormt voor de financiering van het pensioenstelsel van het benoemde personeel van de plaatselijke besturen.
- Slechts drie gemeenten bereiken het voorgeschreven percentage van 2,5 % personeelsleden met een handicap in hun personeelsbestand.





Personneelsbestand

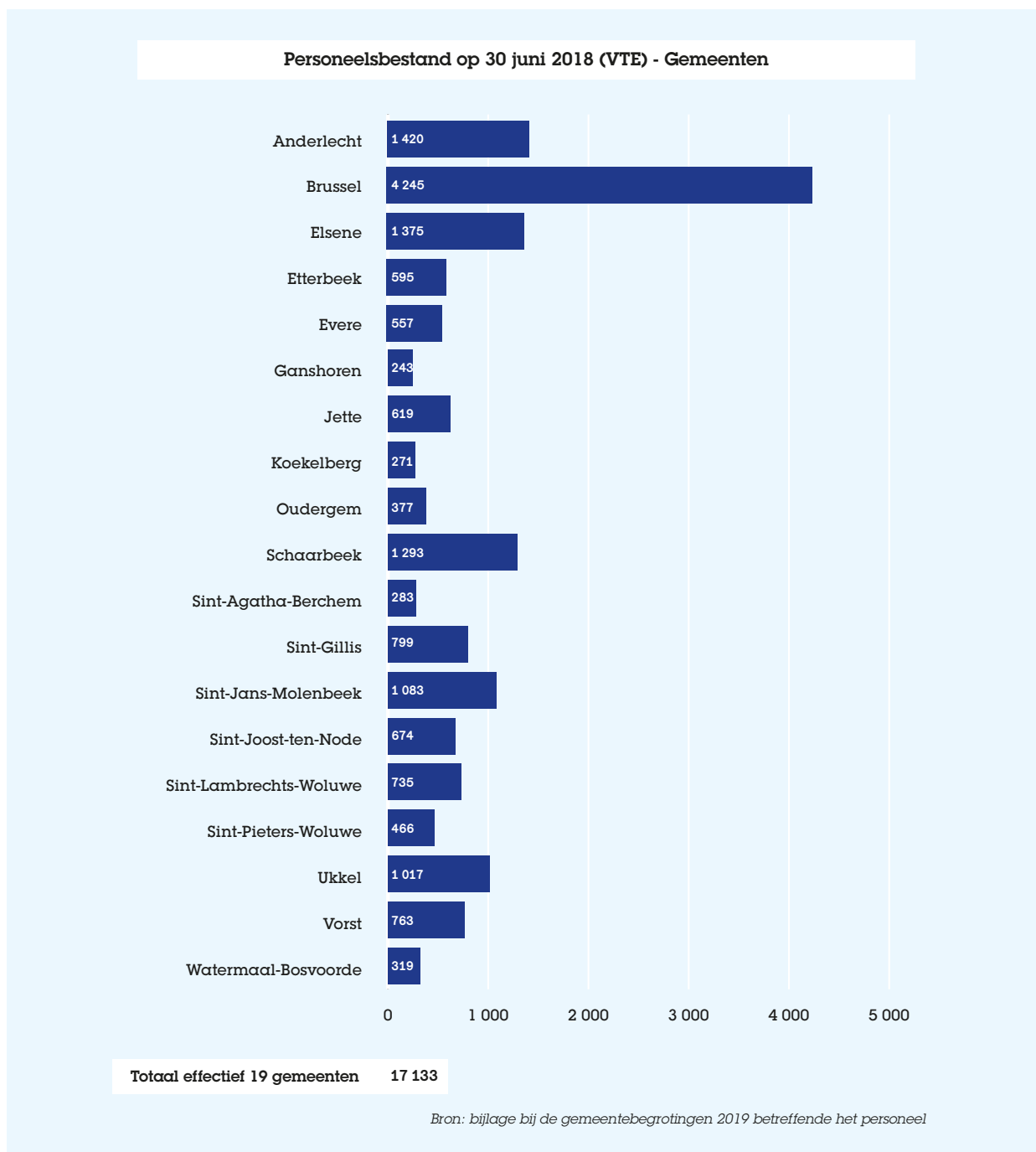


1. PERSONEELSBESTAND

1.1 Totaal personeelsbestand per gemeente en OCMW

De grafieken betreffende het personeelsbestand tonen de grote verscheidenheid in grootte van de gemeente- en OCMW-besturen.

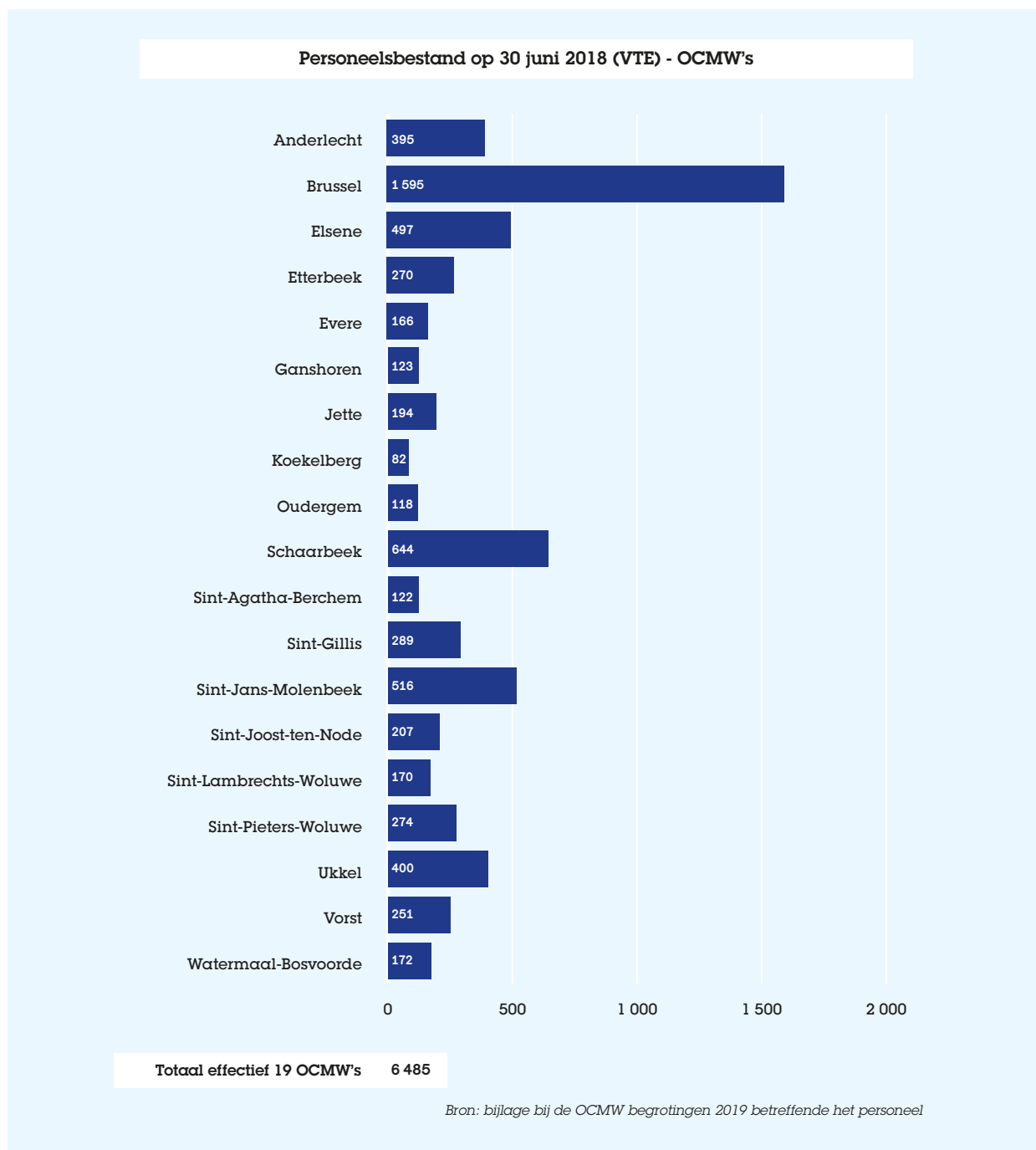
Bij de gemeenten is Ganshoren het kleinste bestuur met 243 voltijdse equivalenten, terwijl Brussel, met 4 245 het grootste bestuur, er zowat 20 keer meer telt. De grootte van de besturen hangt vooral samen met het respectieve aantal inwoners in elke gemeente, echter met aanzienlijke varianten.



Dit geldt ook voor de grootte van de besturen van de Brusselse OCMW's. Met een personeelsbestand van 82 voltijdse equivalenten telt Koekelberg, het kleinste OCMW, bijna twintig keer minder personeelsleden dan dat van de stad Brussel, dat 1 595 VTE in dienst heeft.

Het stadsbestuur en het OCMW van Brussel onderscheiden zich duidelijk van de andere gemeenten met een personeelsbestand dat drie tot twintig keer hoger ligt dan dat van de anderen. Dit is voornamelijk te verklaren door de hoofdstedelijke functie van Brussel, maar ook door het feit dat dit de grootste gemeente van het Gewest is qua oppervlakte en bevolking. Na Brussel volgen de vijf gemeenten met meer dan 80 000 inwoners, waarvan de besturen zich eveneens onderscheiden: Anderlecht, Elsene, Sint-Jans-Molenbeek, Schaarbeek en Ukkel.

Deze grote verschillen in grootte van de besturen uit zich natuurlijk in een grote verscheidenheid in termen van structurering van de organisaties, van werkprocedures, van organogrammen, van management en in de manier waarop de human resources beheerd worden. Hoewel de omgeving en de opdrachten gelijkaardig zijn, is elk bestuur toch bijzonder en bezit het typische kenmerken.



1.2 Personeelsleden en bevolking (gemeenten)

In de voorgaande grafieken hebben we kunnen vaststellen dat de grootte van de gemeente- en OCMW-besturen erg varieert.

Hoewel de grootte van een bestuur vooral afhangt van het aantal inwoners in de gemeente, is dit echter niet de enige factor waarmee rekening gehouden moet worden. Het aantal ambtenaren kan immers afhangen van andere gegevens, zoals, om er maar enkele te noemen:

- de specifieke kenmerken van de gemeente: sociaaleconomische situatie, oppervlakte, specifieke opdrachten, enz.;
- het dienstenaanbod: de gemeenten kunnen beslissen de bevolking meer of minder diensten aan te bieden;
- de aanwezigheid van infrastructuur op gewestelijke/nationale schaal: scholen, sportinfrastructuur, administratieve zetels van openbare instellingen, kantoren, hotels, enz. Die kan heel wat personen van buiten de gemeente aantrekken en bijkomende kosten en/of inkomsten genereren;
- de eventuele uitbesteding van bepaalde diensten bij structuren zoals gemeentelijke VZW's of gemeentebedrijven;
- de begrotingsmiddelen van de gemeente;
- de gewestelijke, federale en Europese subsidies.

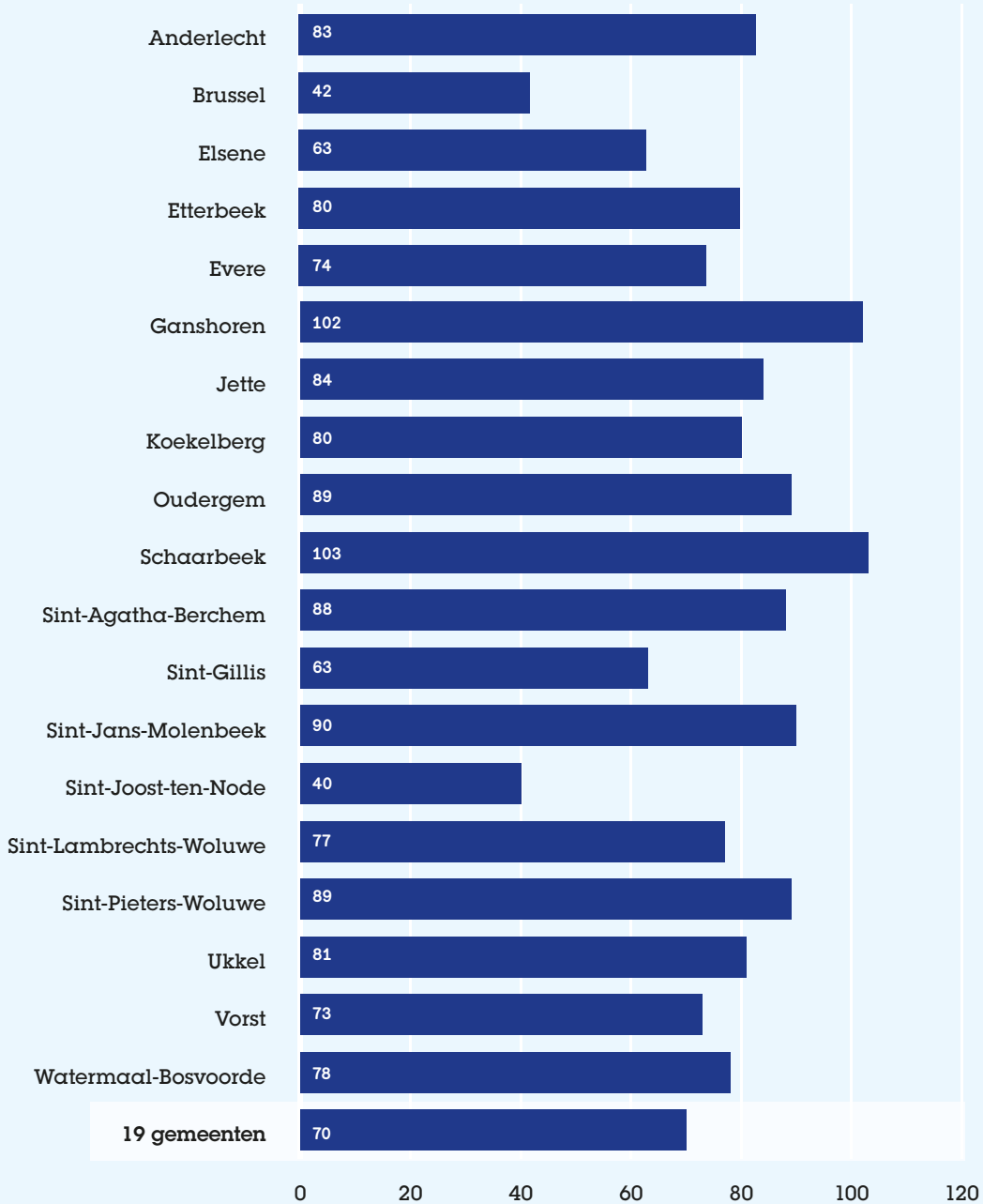
Het is dus interessant de gemeentebesturen te kunnen vergelijken door voor elk bestuur de verhouding tussen het aantal inwoners en het aantal ambtenaren te berekenen. Zo wordt er een waarde verkregen die het aantal inwoners voor elk personeelslid (VTE) voorstelt.

Een voltijds gemeentelijk personeelslid is gemiddeld "verantwoordelijk" voor 70 inwoners. Achter dit gemiddelde schuilen echter aanzienlijke verschillen tussen de gemeenten.

De gemeente Sint-Joost-ten-Node heeft de laagste verhouding van de 19 gemeenten, met één ambtenaar voor 40 inwoners. Met een verhouding van 42 onderscheidt de stad Brussel zich eveneens van de andere Brusselse gemeentebesturen, waarvan de verhouding tussen 63 (Elsene en Sint-Gillis) en 103 (Schaarbeek) schommelt.

In tegenstelling tot de gemeenten, waarvan de opdrachten van gemeentelijk belang betrekking hebben op de hele bevolking, richten de OCMW's zich in de eerste plaats op de kansarme burgers van de gemeente. Het betreft begunstigden van een leefloon of andere sociale bijstand die de OCMW's bieden, alsook bewoners van hun rusthuizen. Hun aantal verschilt sterk per gemeente en is moeilijker te bepalen. Het is dus minder relevant om voor de OCMW's dezelfde vergelijking als die van de gemeentebesturen te maken.

Aantal inwoners per personeelslid (VTE) - Gemeenten



Bron: bijlagen bij gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel en de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium: bevolking op 1 januari 2018



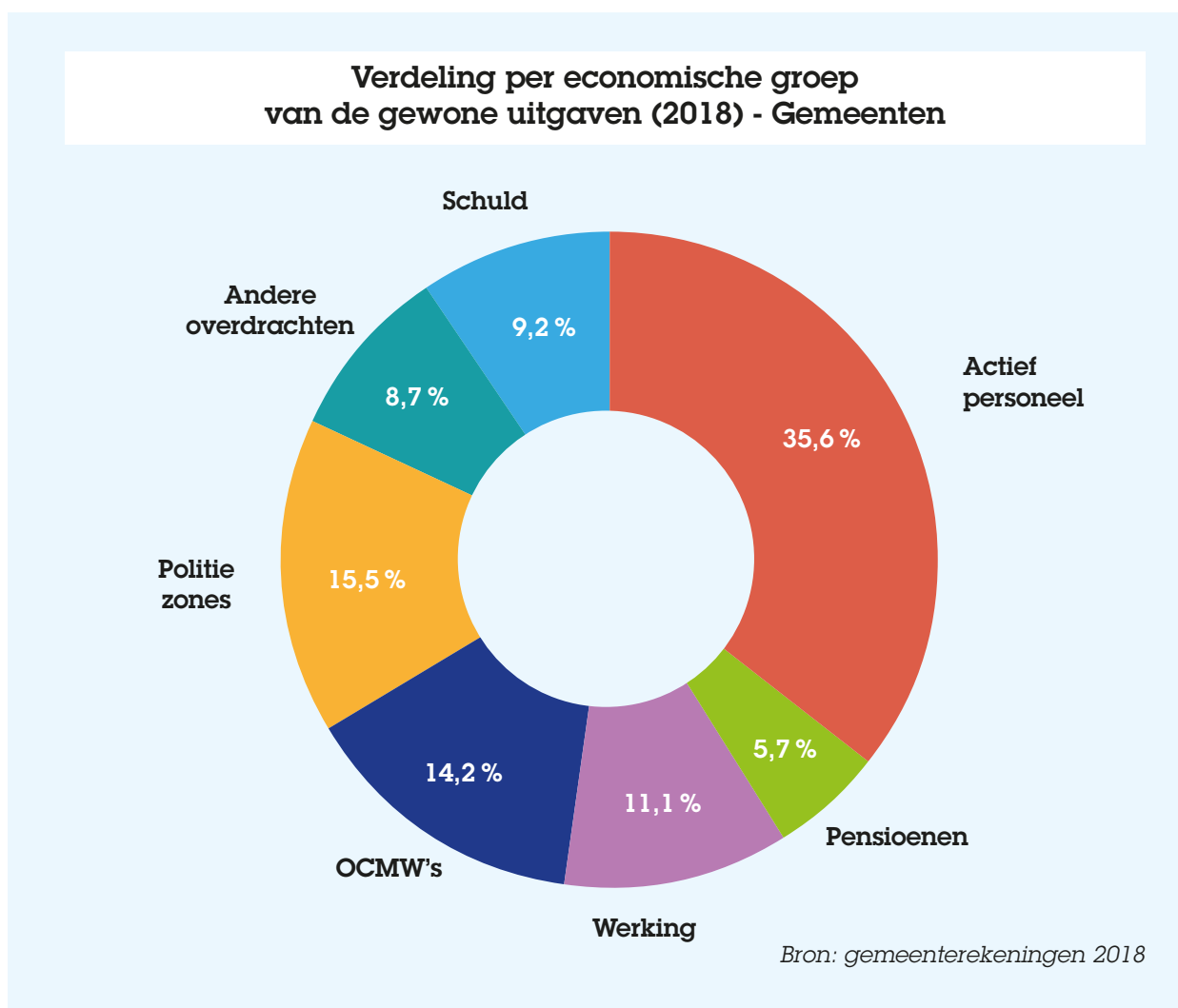


Personneelsuitgaven



2. PERSONEELSUITGAVEN

2.1 Verdeling van de gemeente-uitgaven

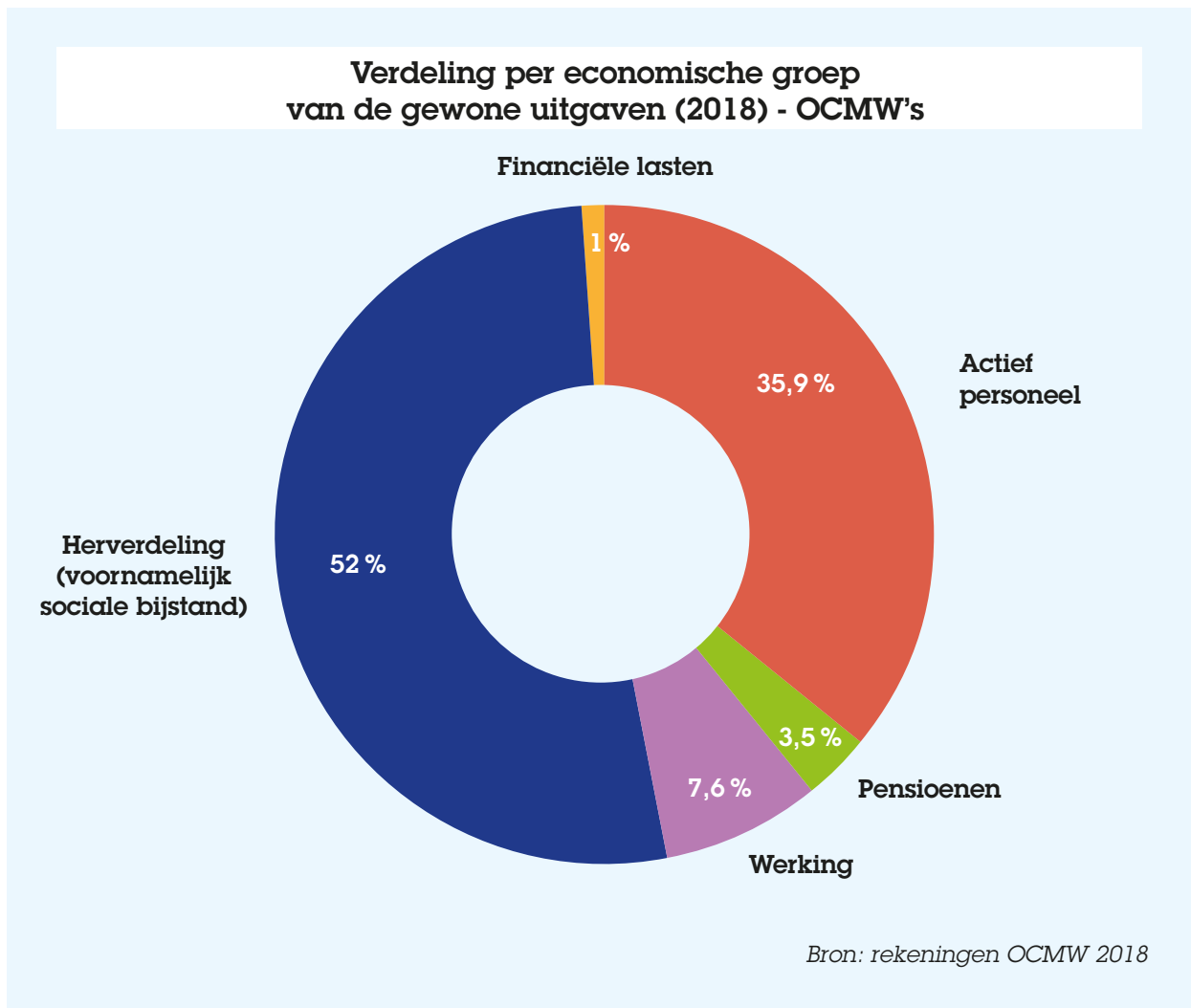


De personeelsuitgaven⁷ dekken zowel de uitgaven betreffende het personeel in actieve dienst als de uitgaven betreffende de pensioenbijdragen en zijn veruit de grootste post in de courante uitgaven.

De personeelsuitgaven vertegenwoordigen immers gemiddeld ongeveer 41,3 % van de gewone begroting, waarvan 35,6 % voor het personeel in actieve dienst en 5,7 % voor de pensioenen. Bovendien gaat 29,7 % van de begroting naar de dotaties aan de OCMW's en de politiezones, waarvan een aanzienlijk deel natuurlijk dient voor de personeelsuitgaven. Wanneer we deze verschillende posten optellen, stellen we vast dat een groot deel van de gewone uitgaven van een gemeente voor de plaatselijke ambtenaren bestemd is.

⁷ In de analyse van de personeelsuitgaven wordt het gesubsidieerde onderwijs buiten beschouwing gelaten, d.w.z. het loon van het onderwijzend personeel ten laste van de gemeenschappen (waarvoor de gemeenten het door de gemeenschappen betaalde bedrag boekt als ontvangsten van overdrachten; dat bedrag stemt overeen met het als uitgave geboekte bedrag). De personeelsuitgaven hebben enkel betrekking op de gemeenten en houden geen rekening met het personeel in de OCMW's of de vzw's.

2.2 Verdeling van de uitgaven van de OCMW's



Het is niet verwonderlijk dat de grootste uitgavenpost bij de OCMW's de herverdeling (52 %) is, die voornamelijk de sociale bijstand omvat die aan de begunstigden wordt uitbetaald. Daarna komen de personeelsuitgaven, die 39,4 % van de jaarlijkse uitgaven vertegenwoordigen, waarvan 35,9 % voor het personeel in actieve dienst⁸ en 3,5 % voor de pensioenen.

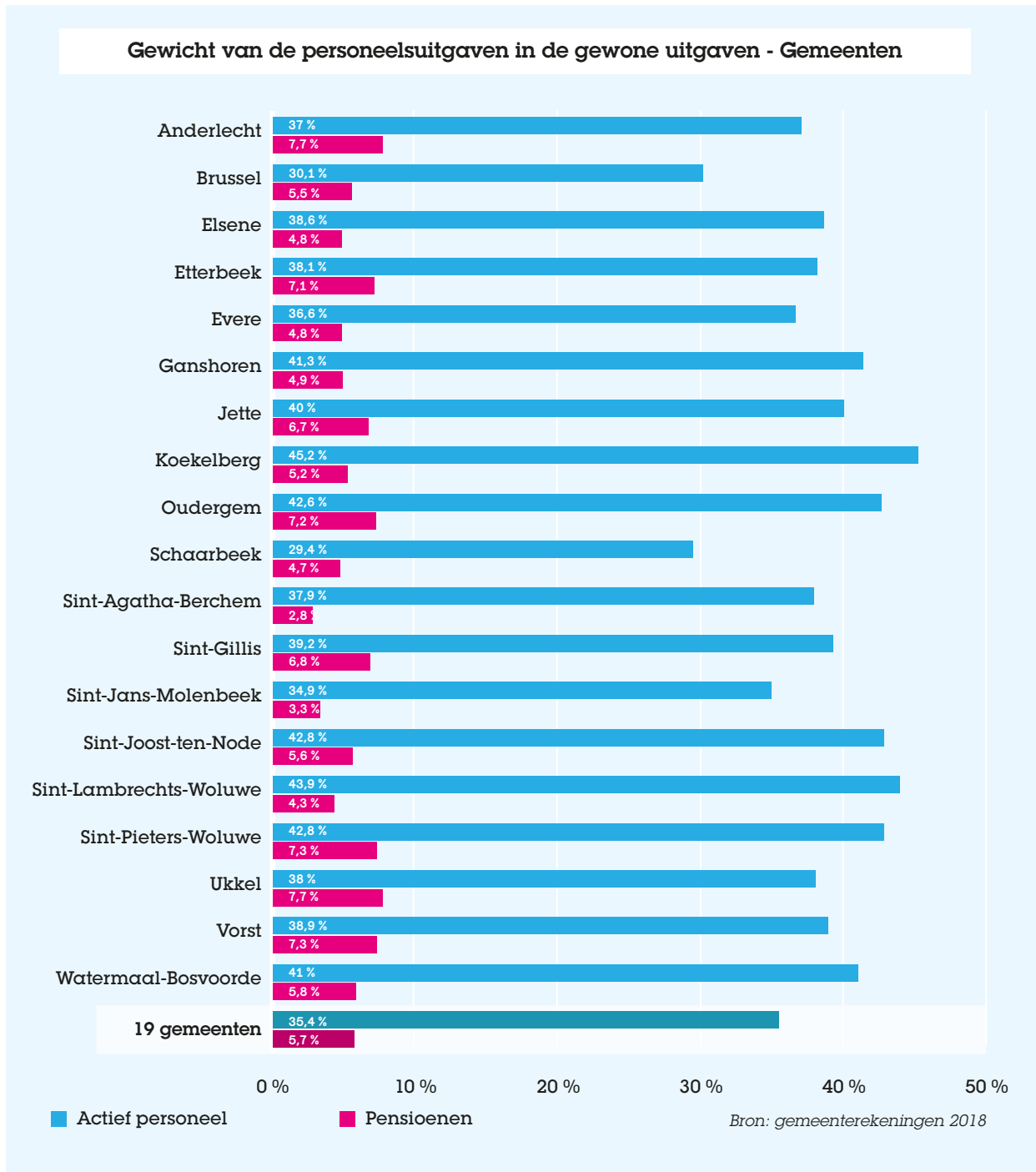
Er dient eveneens opgemerkt te worden dat de door de OCMW's toegekende sociale bijstand de vorm kan aannemen van een tewerkstelling van de begunstigden in het kader van de zogenoemde "artikel 60-contracten"⁹. Een groot deel van de post "herverdeling" betreft dus eveneens personeelsuitgaven¹⁰.

⁸ Er dient opgemerkt te worden dat ongeveer 30 % van de personeelsuitgaven betrekking hebben op het personeel in rust- en verzorgingstehuizen, waarvan het beheer een belangrijke opdracht voor de OCMW's vormt.

⁹ De tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 § 7 van de organieke wet betreffende de OCMW's van 8 juli 1976 is een vorm van sociale ondersteuning die de OCMW's in staat stelt een persoon aan te werven die verwijderd is van de arbeidsmarkt met het oog op de re-integratie van deze persoon in het socialezekerheidsstelsel en het arbeidsproces. Het OCMW is steeds de juridische werkgever. Het centrum kan de persoon in zijn eigen diensten tewerkstellen of hem/haar ter beschikking stellen van een derde werkgever. Het OCMW ontvangt een toelage van de federale overheid voor de volledige duur van de tewerkstelling en geniet als werkgever een vrijstelling van de werkgeversbijdragen (bron: POD Maatschappelijke Integratie).

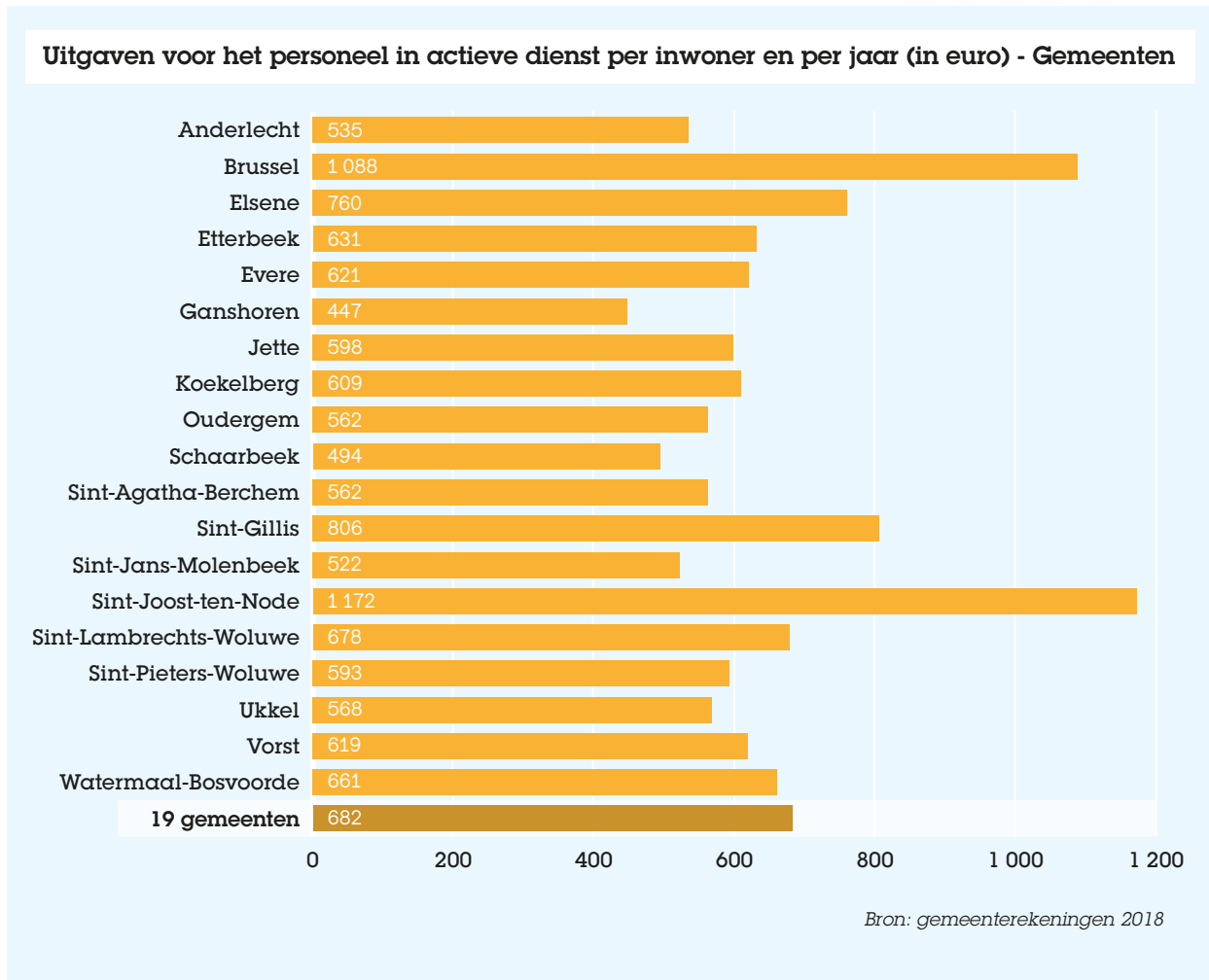
¹⁰ In het tweede kwartaal van 2018 waren er 3.641 personen met een "artikel 60-contract" bij de Brusselse OCMW's (bron: RSZ), van wie een deel bij de OCMW's zelf werkte.

2.3 Gewicht van de personeelsuitgaven per gemeente



De personeelsuitgaven (personeel in actieve dienst en pensioenen) oefenen een variabele druk uit op de financiën van de gemeenten. In de rekeningen van 2018 bijvoorbeeld vertegenwoordigde deze uitgavenpost minder dan 35% in Schaarbeek, terwijl deze in Koekelberg en Sint-Pieters-Woluwe meer dan 50% vertegenwoordigden.

2.4 Uitgaven voor personeel in actieve dienst per inwoner (gemeenten)

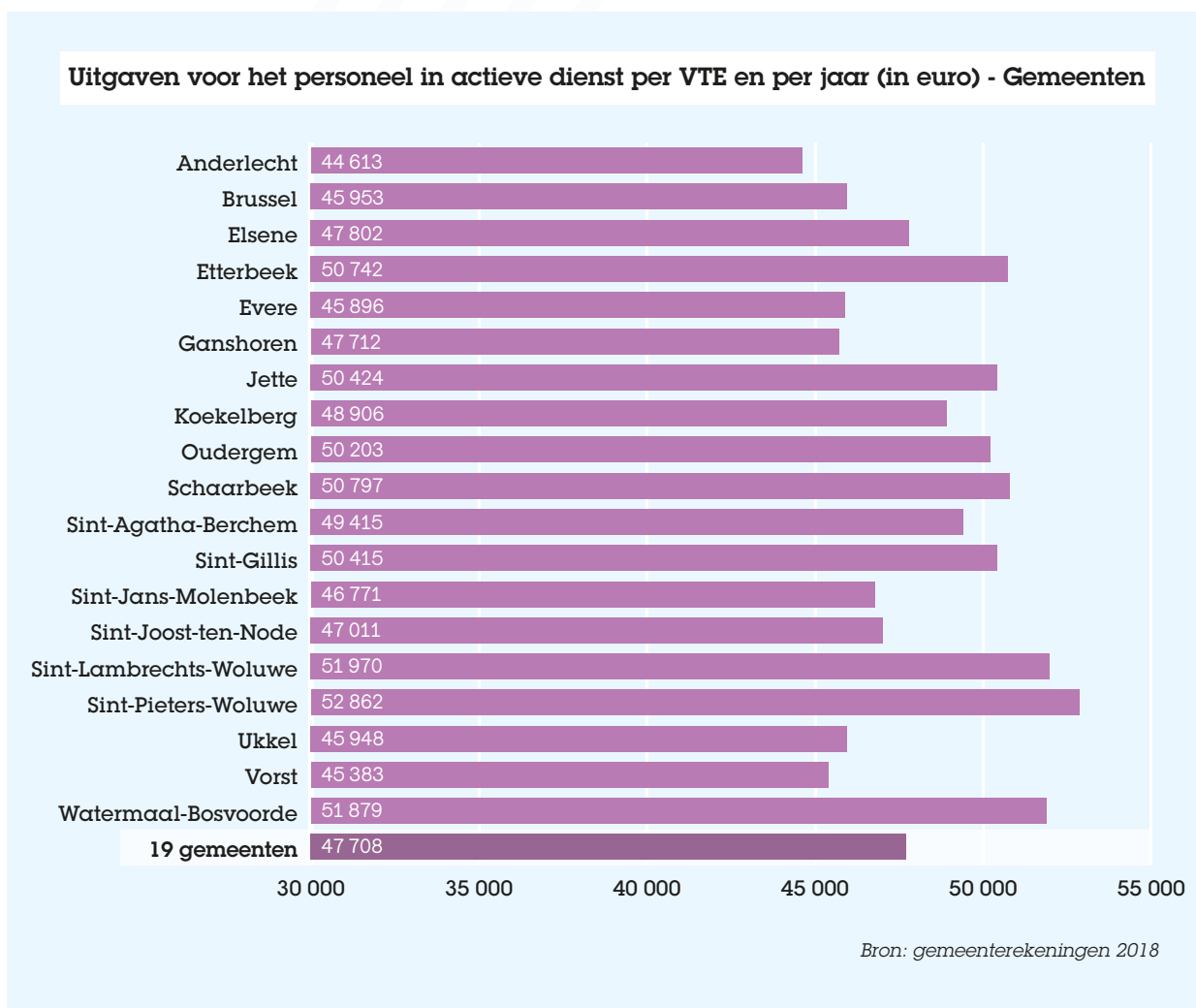


De analyse van de uitgaven voor personeel in actieve dienst per inwoner toont aanzienlijke verschillen tussen de gemeenten aan. Zo hebben de gemeente Sint-Joost-ten-Node en de stad Brussel de hoogste uitgaven per inwoner van het Gewest met respectievelijk 1 172 euro en 1 088 euro per inwoner, terwijl de gemeenten Ganshoren en Schaarbeek met minder dan 500 euro per inwoner het minste uitgeven.

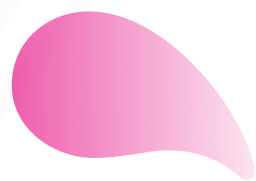
Dit staat natuurlijk in verhouding met de grafiek op pagina 15, die het verband aantoonst tussen het aantal inwoners en het aantal ambtenaren in elke gemeente. Dit verband wordt evenwel in balans gehouden door de gemeentelijke personeelsstructuur, die de "kosten" kan beïnvloeden: anciënniteit, niveau, verhouding statutairen/contractuelen, bezoldigingsregeling.

Er valt op te merken dat de stad Brussel verhoudingsgewijs over een groter budget beschikt dan de andere Brusselse gemeenten. Dit verklaart waarom het gewicht van haar personeelsuitgaven in de gewone uitgaven bij de laagste zit, terwijl dat van haar personeelsuitgaven per inwoner bij de hoogste zit.

2.5 Uitgaven voor personeel in actieve dienst per VTE (gemeenten)



De uitgaven voor personeel in actieve dienst per VTE bedragen gemiddeld 47.708 voor de 19 Brusselse gemeenten. De grafiek hierboven toont echter een situatie die opnieuw een tegenstelling vormt wanneer de personeelsuitgaven per VTE geanalyseerd worden per gemeente. Deze uitgaven schommelen immers tussen 44.613 euro/VTE in Anderlecht en 52.862 euro/VTE in Sint-Pieters-Woluwe.







Soort werkrelatie



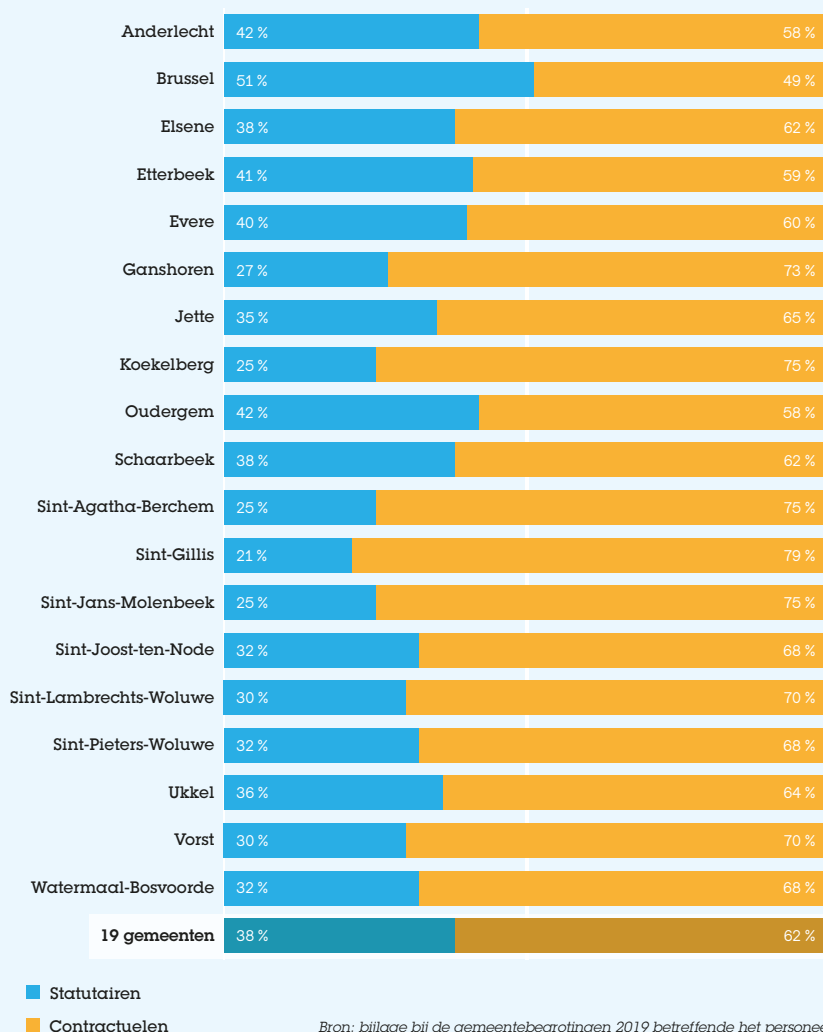
3. SOORT WERKRELATIE

3.1 Verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie

Hoewel er vaak gewezen wordt op de prioriteit van het statutaire karakter van de tewerkstelling op lokaal vlak, ligt het aantal contractuele personeelsleden nochtans duidelijk hoger dan het aantal statutaire personeelsleden. Bij de Brusselse gemeenten werken er immers gemiddeld 62 % contractuele personeelsleden en 38 % statutaire personeelsleden. Deze tendens tekent zich nog duidelijker af bij de OCMW's, met 76 % contractuele personeelsleden en 24 % statutaire personeelsleden.

Er zijn echter grote verschillen merkbaar tussen de plaatselijke besturen. Bij de gemeenten bedraagt het aantal statutairen in het personeel van de stad Brussel 51 %, tegenover slechts 21 % in Sint-Gillis. Bij de OCMW's is het spectrum nog breder, met 38 % statutairen bij het OCMW van Brussel, tegenover slechts 4 % bij het personeel van het OCMW van Vorst. Dit getuigt van het unieke karakter van het door elk bestuur gevoerde beleid inzake human resources.

Verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie - Gemeenten

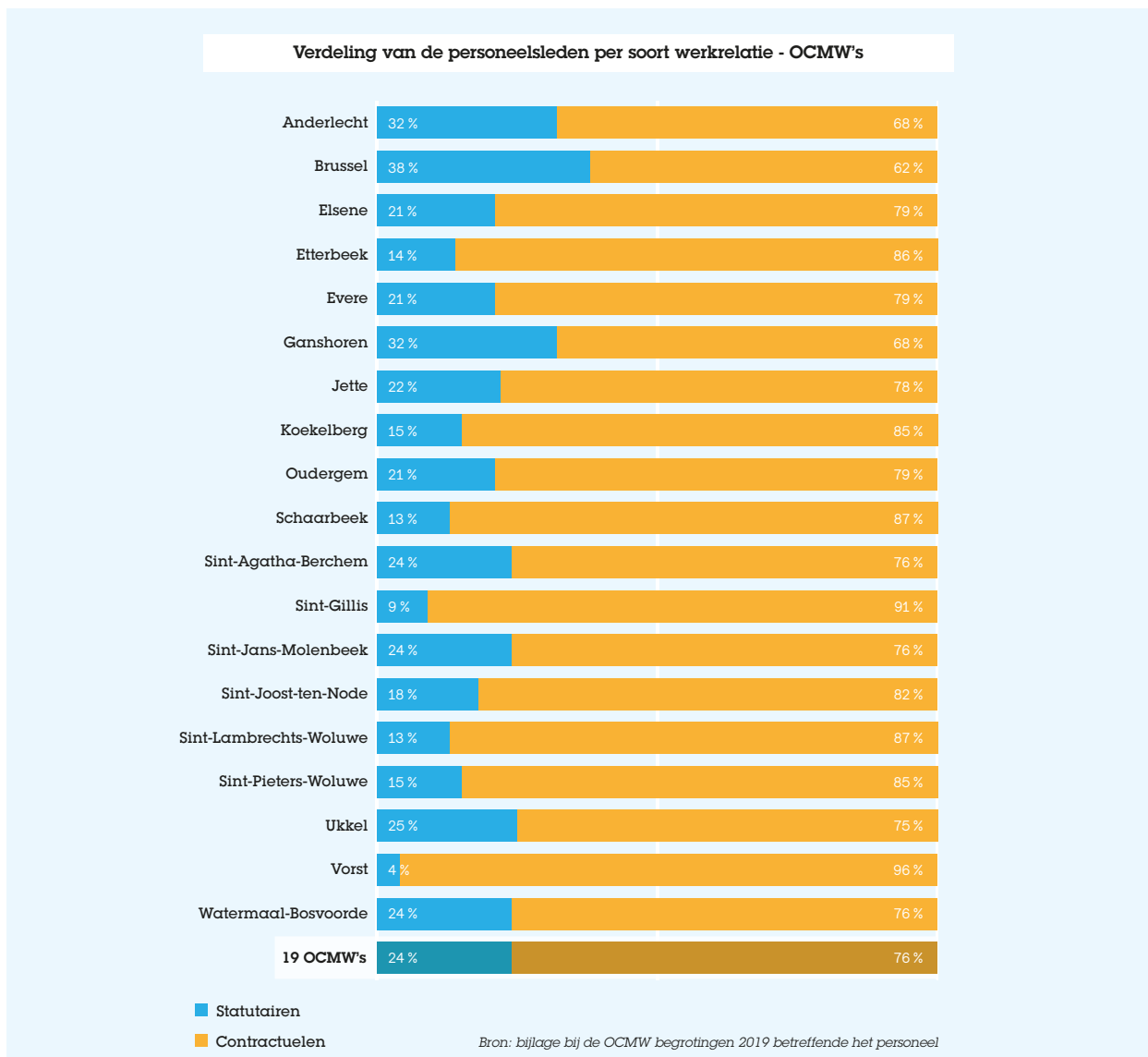


Verschillende factoren kunnen het aanzienlijke aandeel contractuele personeelsleden bij de gemeenten en OCMW's verklaren. Om te beginnen kan het gaan om indienstnemingen om te beantwoorden aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften of om indienstnemingen in het kader van gesubsidieerde projecten. Door contractuele indienstnemingen is het ook mogelijk zieke personeelsleden te vervangen of personeelsleden die een van de bijzondere maatregelen genieten die ertoe strekken betrekkingen bij de plaatselijke besturen vrij te maken, zoals de vrijwillige vierdagenweek, verlof voor halftijdse vervroegde uittreding of loopbaanonderbreking.

Bovendien nemen de plaatselijke besturen talrijke gesubsidieerde contractuele personeelsleden in dienst in het kader van programma's ter bestrijding van werkloosheid. Dit zijn personeelsleden die ze niet kunnen benoemen omdat ze anders de subsidies en de vrijstelling van de sociale bijdragen kwijtspelen.

Daarnaast kunnen ook financiële overwegingen een invloed hebben op het benoemingsbeleid. Statutaire en contractuele personeelsleden vallen immers onder verschillende socialezekerheidsstelsels, wat leidt tot verschillen in de werkgevers- en pensioenbijdragen.

Tot slot moeten de plaatselijke personeelsleden op grond van de taalwetten¹¹ bewijzen dat zij de tweede taal beheersen alvorens zij benoemd kunnen worden. Het naleven van deze verplichting kan ook een belemmering vormen voor de benoeming van personeelsleden in de plaatselijke besturen.



¹¹ Wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd door het koninklijk besluit van 18 juli 1966.

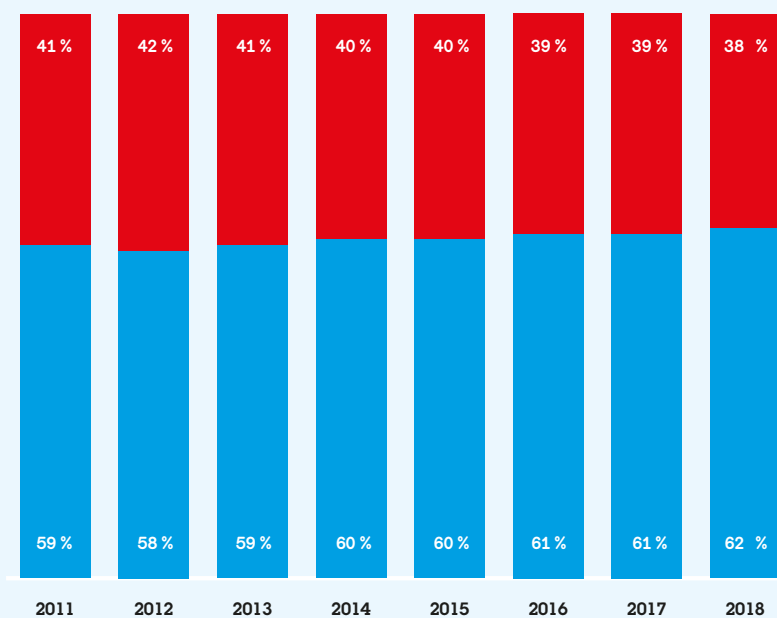
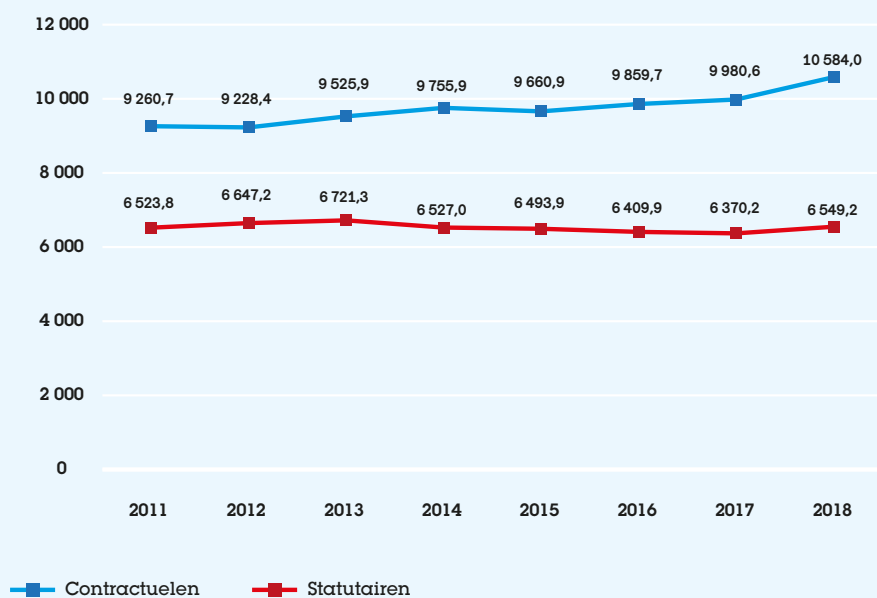
3.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie in de periode 2011-2018 (gemeenten)

Tussen 2011 en 2018 is het aantal personeelsleden bij de 19 Brusselse gemeenten van 15 784 naar 17 133 voltijdse equivalenten gestegen. Dit is een stijging van 8,5 % in deze periode.

Wanneer we deze evolutie analyseren op basis van het soort werkrelatie, zien we dat het aantal contractuele VTE's met meer dan 1 300 is toegenomen (+1 323,3 of +14,3 %), terwijl het aantal statutairen in diezelfde periode stabiel is gebleven (+25,4 of +0,4 %).

Zo is het aandeel statutaire personeelsleden gedaald van 41,3 % in 2011 naar 38,2 % in 2018 en is het relatieve aandeel contractuele personeelsleden dienovereenkomstig gestegen, namelijk van 58,7 % naar 61,8 %.

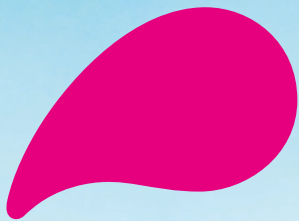
Evolutie van de werkrelatie 2011–2018 - Gemeenten



■ Contractuelen ■ Statutairen

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2012-2019





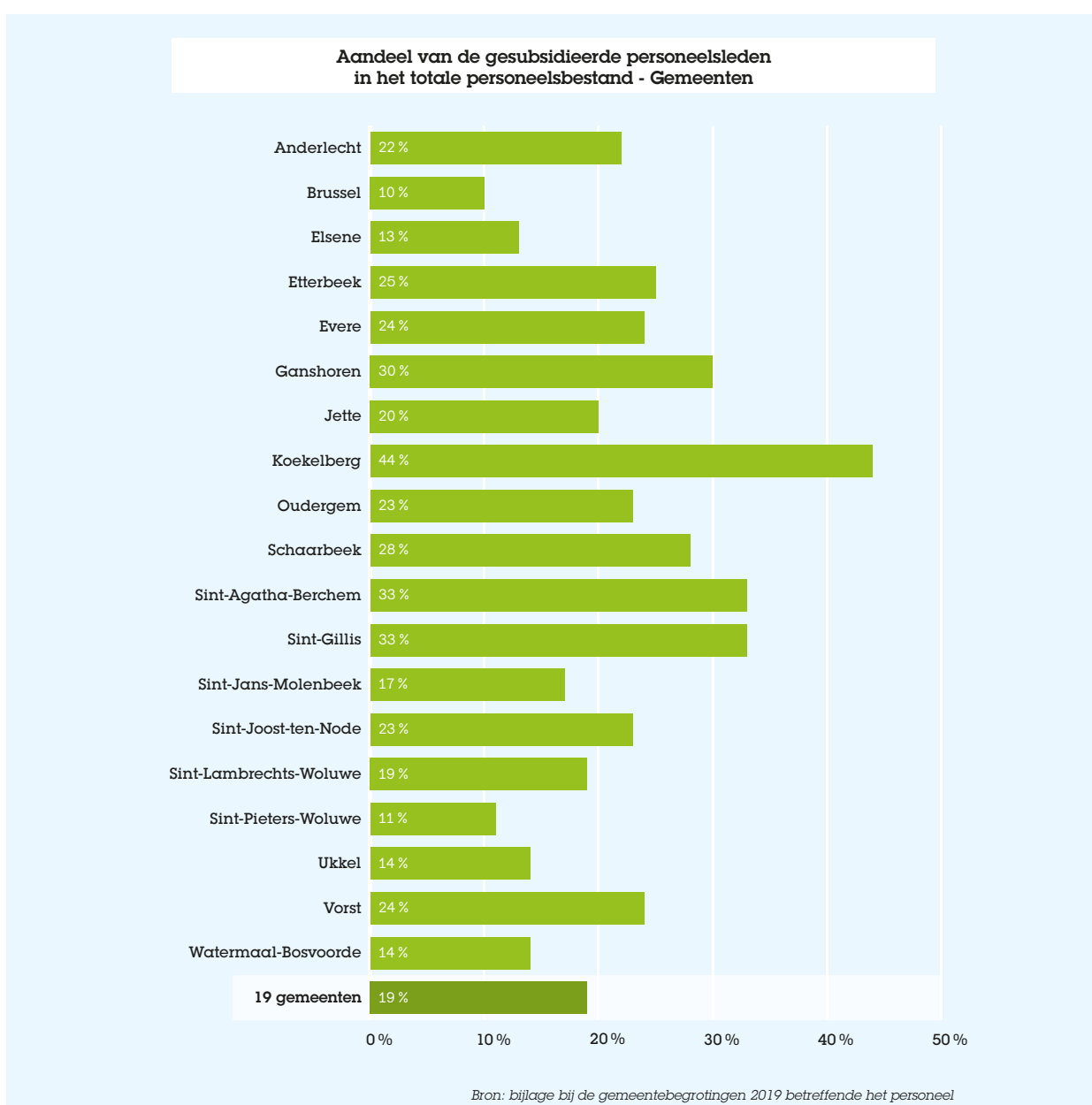
Gesubsidieerde personeelsleden



4. GESUBSIDIEERDE PERSONEELSLEDEN

4.1 Aandeel van de gesubsidieerde personeelsleden in het totale personeelsbestand

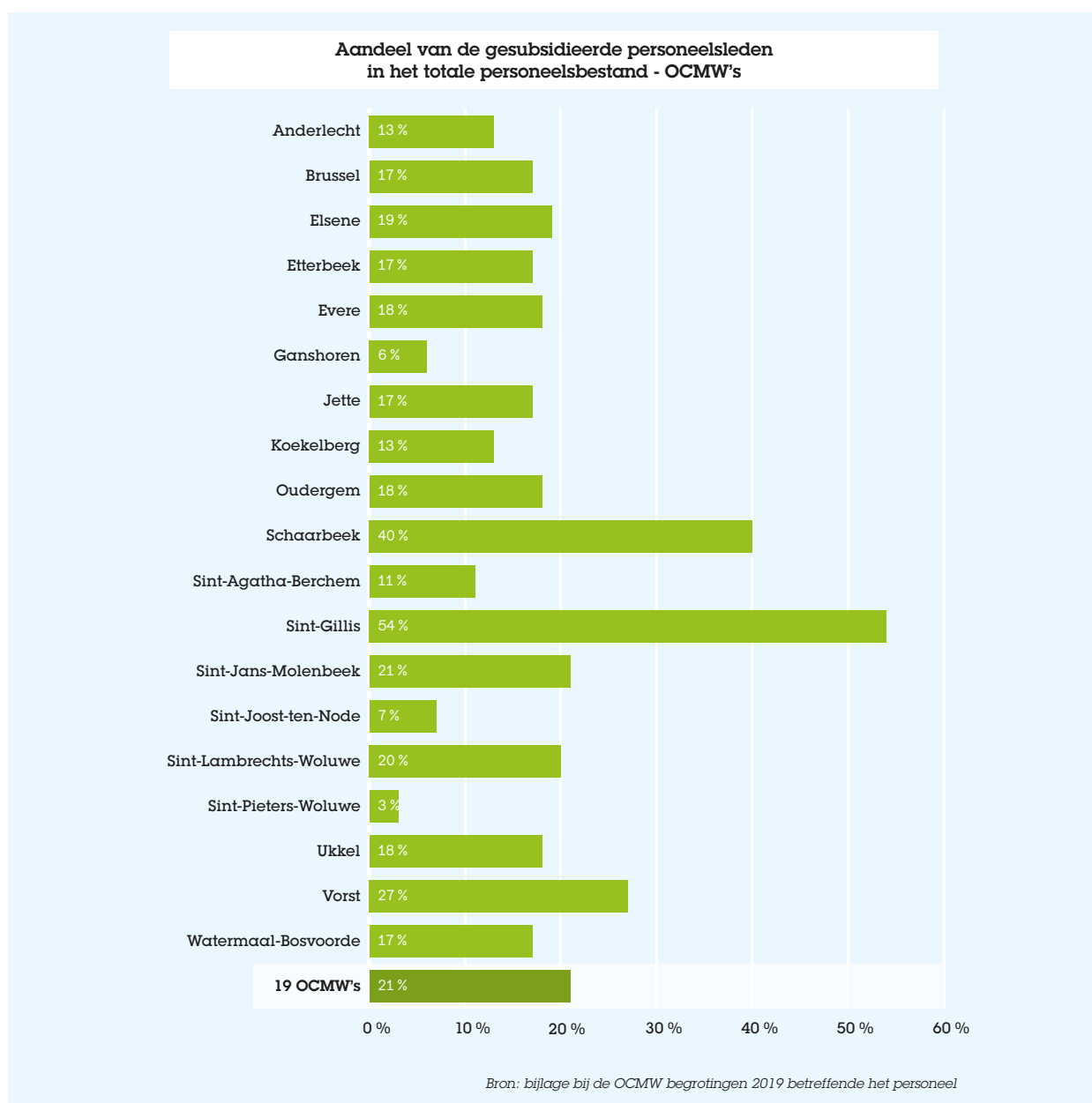
Een van de redenen die het grote aantal contractuele personeelsleden in de Brusselse plaatselijke besturen verklaren, is het feit dat ze talrijke subsidies van andere bestuursniveaus ontvangen voor verschillende materies.



Voor de 19 gemeenten samen gaat het om niet minder dan 3 225 VTE's die onder contract liggen in het kader van een subsidie, zijnde 19 % van het totale personeelsbestand. Deze verhouding is nog iets hoger bij de OCMW's, waar 1 334 gesubsidieerde VTE's 21 % van het totale personeelsbestand¹² vertegenwoordigen. Dit is een aanzienlijk aandeel.

De belangrijkste subsidie in termen van aantallen aangeworven personeelsleden is de ge-co-maatregel (gesubsidieerde contractuele personeelsleden)¹³. De gemeenten hebben immers 2 021 VTE's met een ge-co-contract in dienst, wat neerkomt op bijna 12 % van het gemeentepersoneel. De OCMW's tellen echter 410 VTE's met een ge-co-contract, wat 6 % van het totale personeelsbestand is.

Als we deze cijfers voor elk plaatselijk bestuur analyseren, stellen we aanzienlijke onderlinge verschillen vast. Zo schommelt het aandeel gesubsidieerde contractuelen in het totale personeelsbestand tussen 10 en 44 % bij de gemeenten en tussen 3 en 54 % bij de OCMW's. In bepaalde plaatselijke besturen vormt de inbreng van subsidies dus een grote factor voor hun werking en het beheer van hun human resources.



¹² Ter herinnering: de werknemers die worden aangeworven op grond van artikel 60, § 7 van de organieke wet van de OCMW's van 8 juli 1976 worden niet meegerekend in de cijfers van het OCMW-personeel.

¹³ De ge-co-maatregel (gesubsidieerde contractuele personeelsleden) is een tak van het tewerkstellingsbeleid van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering waardoor een werkgever een premie kan verkrijgen en een vrijstelling van de werkgeversbijdragen kan genieten wanneer hij bijvoorbeeld een bij Actiris ingeschreven niet-werkende werkzoekende of een goede volledig werkloze of ook nog een werkzoekende rechthebbende op maatschappelijke integratie in dienst neemt. De ge-co's zijn ondergebracht in twee verschillende stelsels: - het programmawet-gecostelsel heeft met name betrekking op de verenigingssector, het onderwijs evenals de gewestelijke besturen en diensten; - het gecostelsel plaatselijke besturen is bestemd voor de gemeenten en de OCMW's.





Niveau



5. NIVEAU

5.1 Verdeling van de personeelsleden per niveau

De hiërarchische structuur van het gemeente- en OCMW-personeel is gebaseerd op de graden die overeenstemmen met de betrekkingen waarin het bestuur voorziet. Deze graden zijn opgesplitst in vijf niveaus (A, B, C, D en E), die overeenstemmen met het diploma of getuigschrift dat als voorwaarde geldt voor de aanwerving in dat niveau¹⁴.

Onder de gemeentelijke ambtenaren tellen we 1 987 VTE's van niveau A (12 %), 1 924 VTE's van niveau B (11 %), 4 809 VTE's van niveau C (28 %), 3 821 VTE's van niveau D (22 %) en 4 592 VTE's van niveau E (27 %).

Bij de OCMW's is die verdeling als volgt: 479 VTE's van niveau A (7 %), 2 419 VTE's van niveau B (37 %), 1 572 VTE's van niveau C (24 %), 956 VTE's van niveau D (15 %) en 1 059 VTE's van niveau E (16 %). Het opmerkelijk hoge percentage personeelsleden van niveau B bij de OCMW's heeft te maken met de beroepen van maatschappelijk assistent en verpleegkundige, die de spilberoepen voor hun opdrachten vormen.

Hoewel de plaatselijke besturen gelijkaardige bevoegdheden uitoefenen op hun respectieve grondgebieden, varieert hun personeelsstructuur aanzienlijk, afhankelijk van de plaatselijke context en het beleid inzake human resources management dat er de voorkeur geniet. Zo kan een gelijkaardige functie uitgeoefend worden door een personeelslid van een verschillend niveau afhankelijk van de besturen. Deze keuze valt onder de plaatselijke autonomie.

Er zijn bijgevolg grote verschillen waarneembaar in de verdeling per niveau van de personeelsleden bij de plaatselijke besturen. Het aandeel personeelsleden van niveau E kan bijvoorbeeld variëren tussen 4 en 38 % bij de gemeenten en tussen 4 en 40 % bij de OCMW's.



¹⁴ Dit zijn de vijf niveaus en de overeenstemmende diploma's of getuigschriften:

- niveau A: een masterdiploma, een diploma van de tweede cyclus van het universitair onderwijs of daarmee gelijkgesteld hoger onderwijs;
- niveau B: een bachelordiploma, een diploma van de eerste cyclus universitair onderwijs of daarmee gelijkgesteld hoger onderwijs;
- niveau C: een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- niveau D: een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs;
- niveau E: geen diplomavereiste.

Verdeling van de personeelsleden per niveau - Gemeenten

Gemeenten	Totaal	A	B	C	D	E
Anderlecht	1 420	139	184	358	281	458
Brussel	4 245	529	393	1 276	851	1 196
Elsene	1 375	217	151	394	302	312
Etterbeek	595	50	53	132	168	191
Evere	557	46	65	203	69	174
Ganshoren	243	26	29	87	46	56
Jette	619	80	107	244	161	27
Koekelberg	271	36	41	75	54	65
Oudergem	377	22	43	117	55	140
Schaarbeek	1 293	204	177	241	421	250
Sint-Agatha-Berchem	283	27	36	107	51	62
Sint-Gillis	799	105	112	213	223	146
Sint-Jans-Molenbeek	1 083	139	112	256	171	407
Sint-Joost-ten-Node	674	59	74	221	84	236
Sint-Lambrechts-Woluwe	735	65	84	157	192	237
Sint-Pieters-Woluwe	466	39	66	146	113	102
Ukkel	1 017	90	90	305	284	247
Vorst	763	78	64	195	201	225
Watermaal-Bosvoorde	319	38	44	82	94	61
19 gemeenten	17 133	1 987	1 924	4 809	3 821	4 592

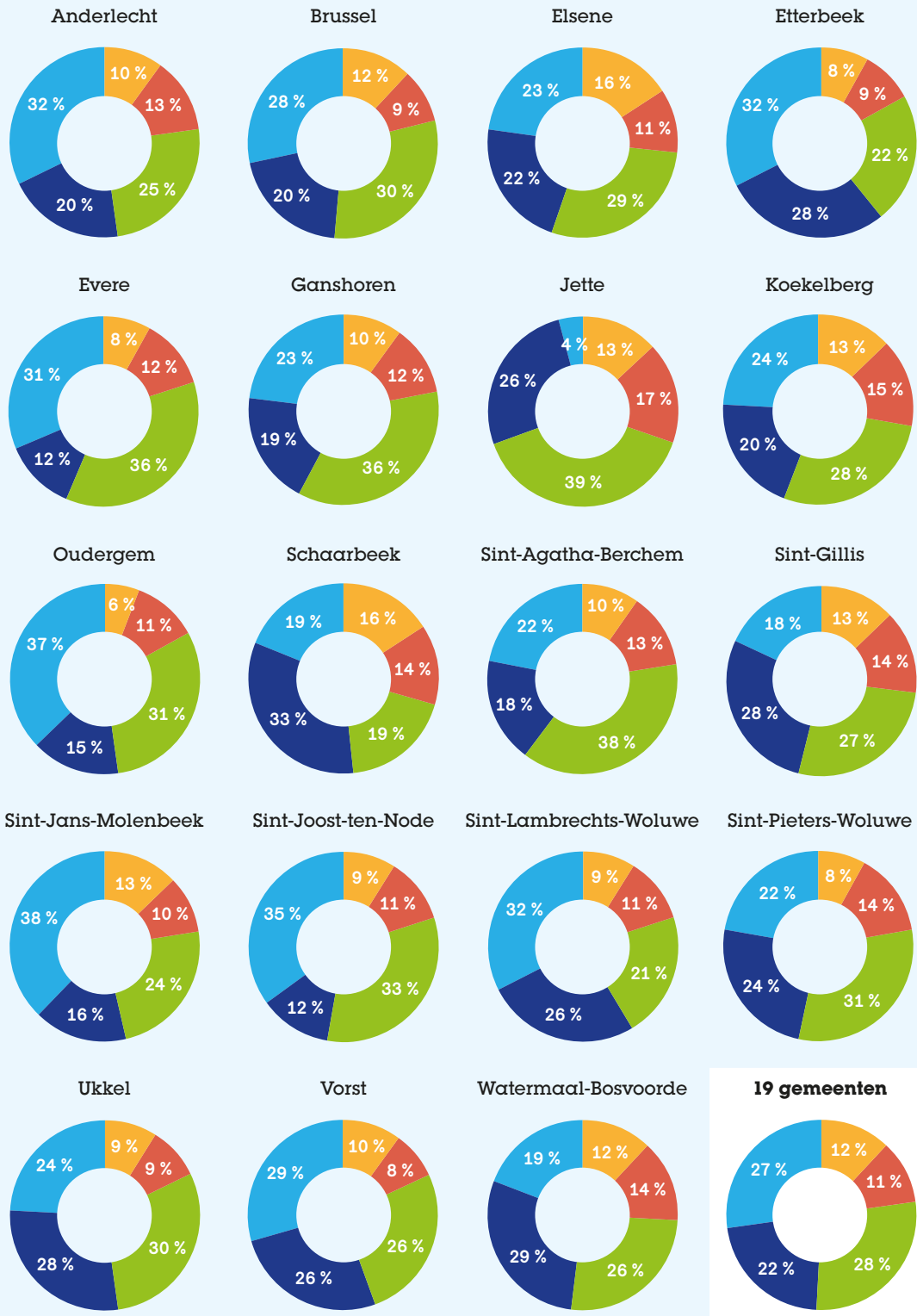
Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per niveau - OCMW's

OCMW	Totaal	A	B	C	D	E
Anderlecht	395	23	157	63	108	44
Brussel	1 595	153	601	408	135	298
Elsene	497	32	149	145	80	91
Etterbeek	270	8	102	70	61	28
Evere	166	11	55	63	14	24
Ganshoren	123	5	23	23	40	33
Jette	194	15	83	49	36	11
Koekelberg	82	4	30	14	16	18
Oudergem	118	6	35	18	30	29
Schaarbeek	644	40	279	161	111	53
Sint-Agatha-Berchem	122	12	43	38	15	14
Sint-Gillis	289	32	124	59	41	33
Sint-Jans-Molenbeek	516	42	247	107	44	78
Sint-Joost-ten-Node	207	14	68	33	47	46
Sint-Lambrechts-Woluwe	170	17	77	59	11	7
Sint-Pieters-Woluwe	274	11	71	61	21	110
Ukkel	400	27	123	99	66	84
Vorst	251	14	99	48	61	30
Watermaal-Bosvoorde	172	15	54	56	19	27
19 OCMW's	6 485	479	2 419	1 572	956	1 059

Bron: bijlage bij de OCMW begrotingen 2019 betreffende het personeel

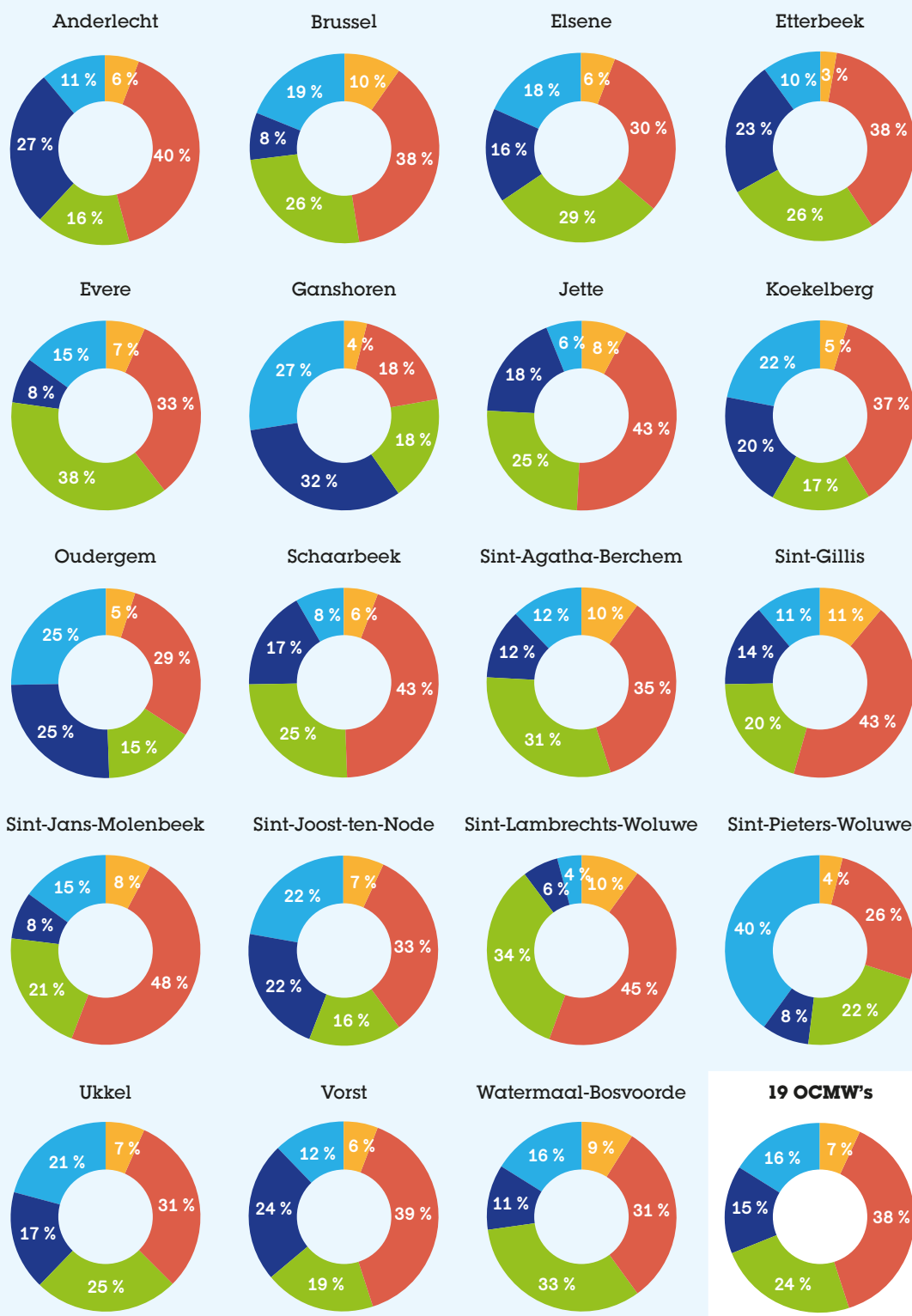
Verdeling van de personeelsleden per niveau - Gemeenten



■ A ■ B ■ C ■ D ■ E

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per niveau - OCMW's



■ A
 ■ B
 ■ C
 ■ D
 ■ E

Bron: bijlage bij de OCMW begrotingen 2019 betreffende het personeel

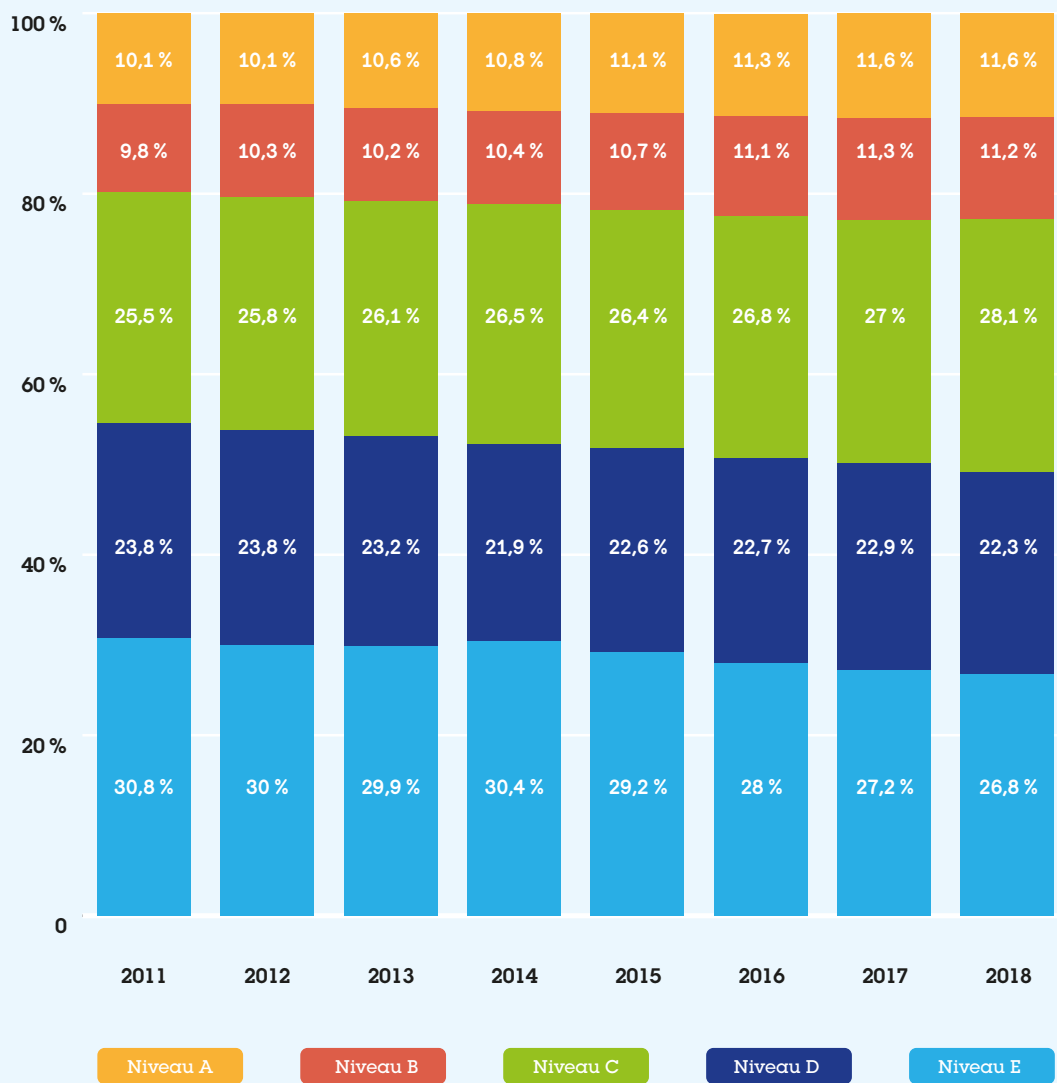
5.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau in de periode 2011-2018 (gemeenten)

Wanneer we de evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau analyseren, zien we een stijging van het aandeel van de niveaus A, B en C, en een daling van de niveaus D en E.

Deze evolutie weerspiegelt de nieuwe behoeften van de plaatselijke besturen aan hoger opgeleid personeel. Dit is nodig om zich in een steeds hoger tempo te kunnen aanpassen aan de evolutie van de technieken en opkomende problematieken.

Het relatieve aandeel personeelsleden dat weinig of niet is opgeleid (D, E), dat in 2011 meer dan de helft van het personeel bedroeg (54,6 %), bedraagt momenteel immers 49,1 %. De daling is het sterkst bij niveau E, met een daling van 3 % in het relatieve aandeel van het totale personeelsbestand. Tegelijkertijd is het aandeel personeelsleden met een diploma hoger onderwijs (niveau A en B) toegenomen met 2,9 %, namelijk van 19,9 % in 2011 naar 22,8 % in 2018. Dit is een constante evolutie die zich in de komende jaren ongetwijfeld zal voortzetten.

Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau 2011-2018 - Gemeenten



Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2012-2019

5.3 Niveau en werkrelatie

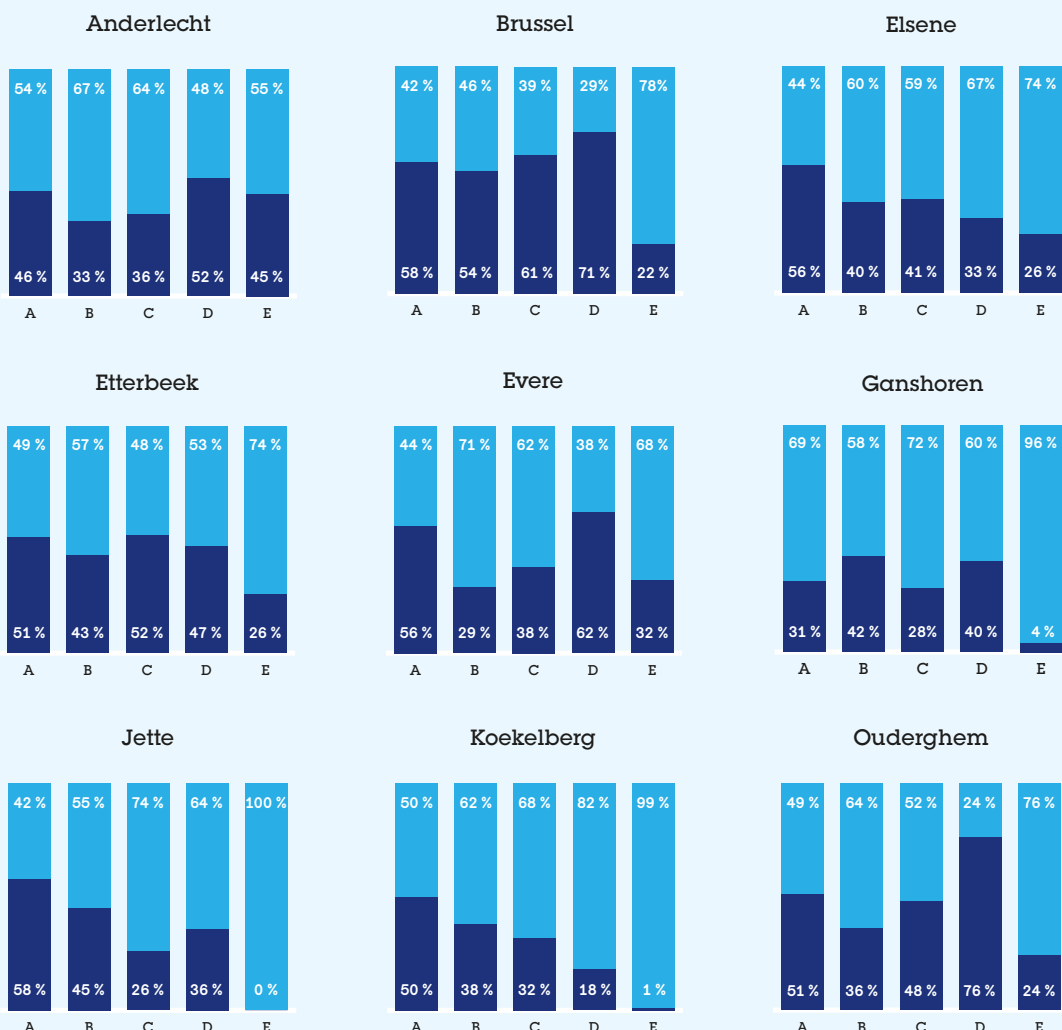
Het algemene gemiddelde van statutaire personeelsleden bedraagt 38 % bij de 19 gemeenten en 24 % bij de OCMW's. We hebben gezien dat dit gemiddelde sterk varieert tussen de plaatselijke besturen, wat bevestigd wordt wanneer we deze gegevens bekijken naargelang de niveaus. Elk plaatselijk bestuur heeft een eigen verdeling.

Bij de gemeenten telt niveau E het minste aantal statutaire personeelsleden, met een aandeel van 22 % dat veel lager ligt dan dat van de andere niveaus. Dit staat in schril contrast met niveau D, dat voor de meerderheid uit statutaire personeelsleden bestaat (51 %).

Bij de OCMW's vinden we het laagste aandeel statutairen, zijnde 18 %, bij niveau B. Meer dan een derde van de betrekkingen (37 %) is echter van niveau B. Omgekeerd heeft niveau A een aandeel van 50 % statutaire personeelsleden, wat beduidend hoger is dan het aandeel bij de andere niveaus.

In bepaalde gemeenten (Elsene, Koekelberg, Watermaal-Bosvoorde) en bepaalde OCMW's (Jette, Koekelberg, Sint-Pieters-Woluwe, Sint-Lambrechts-Woluwe) stellen we een bepaalde correlatie vast tussen het aandeel statutairen en het niveau van de betrekking: des te hoger het niveau, des te hoger het percentage statutaire personeelsleden. Deze tendens wordt evenwel niet waargenomen in de andere plaatselijke besturen.

Verdeling van de personeelsleden per niveau en per soort werkrelatie - Gemeenten



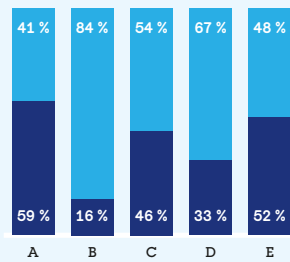


■ Statutaire ■ Contractuelen

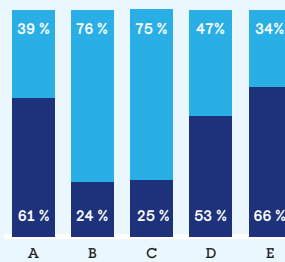
Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per niveau en per soort werkrelatie - OCMW's

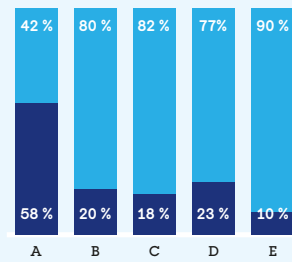
Anderlecht



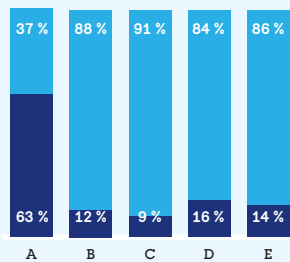
Brussel



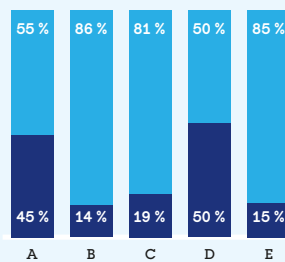
Elsene



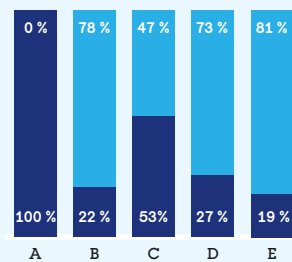
Etterbeek



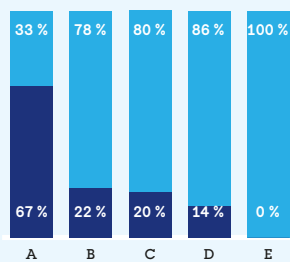
Evere



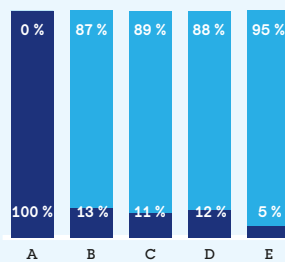
Ganshoren



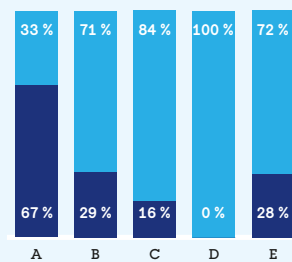
Jette

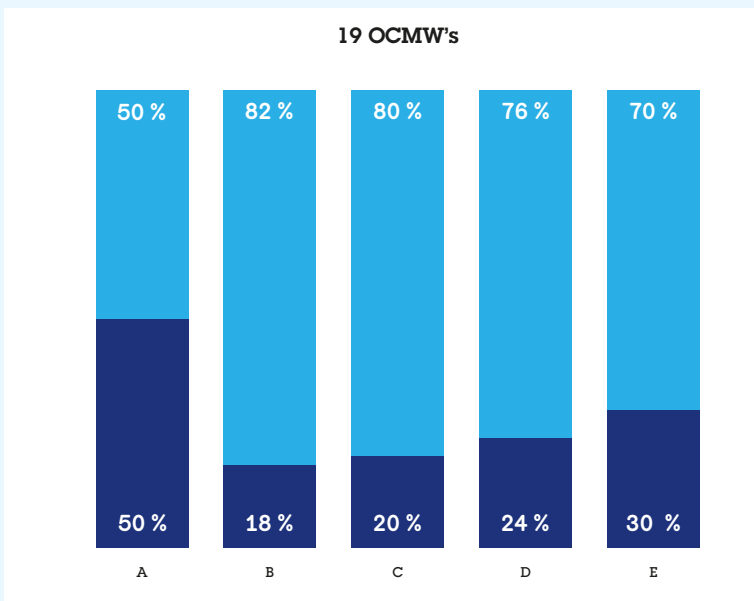
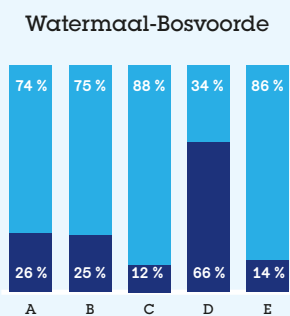
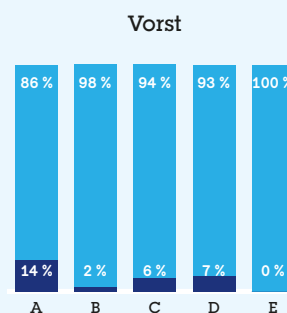
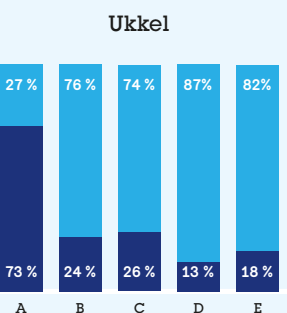
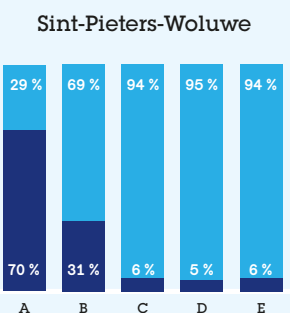
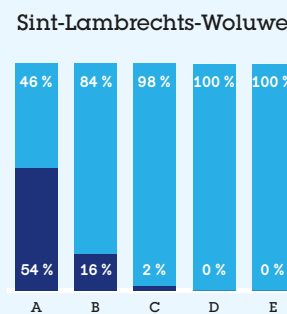
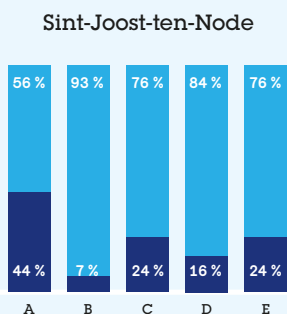
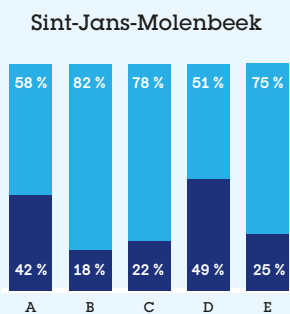
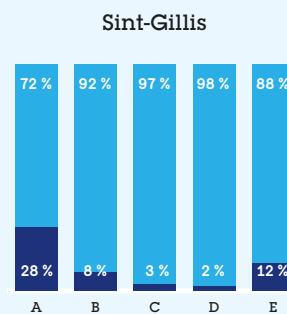
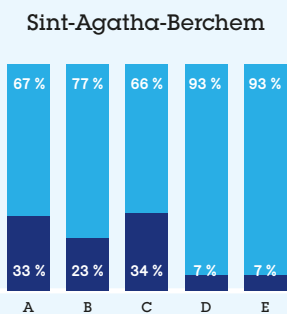
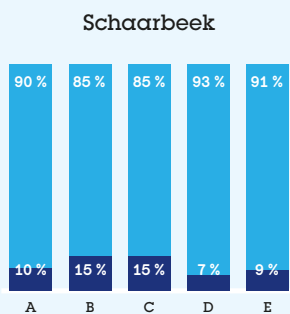


Koekelberg



Ouderghem





■ Statutairen ■ Contractuelen

Bron: bijlage bij de OCMW begrotingen 2019 betreffende het personeel





Geslacht



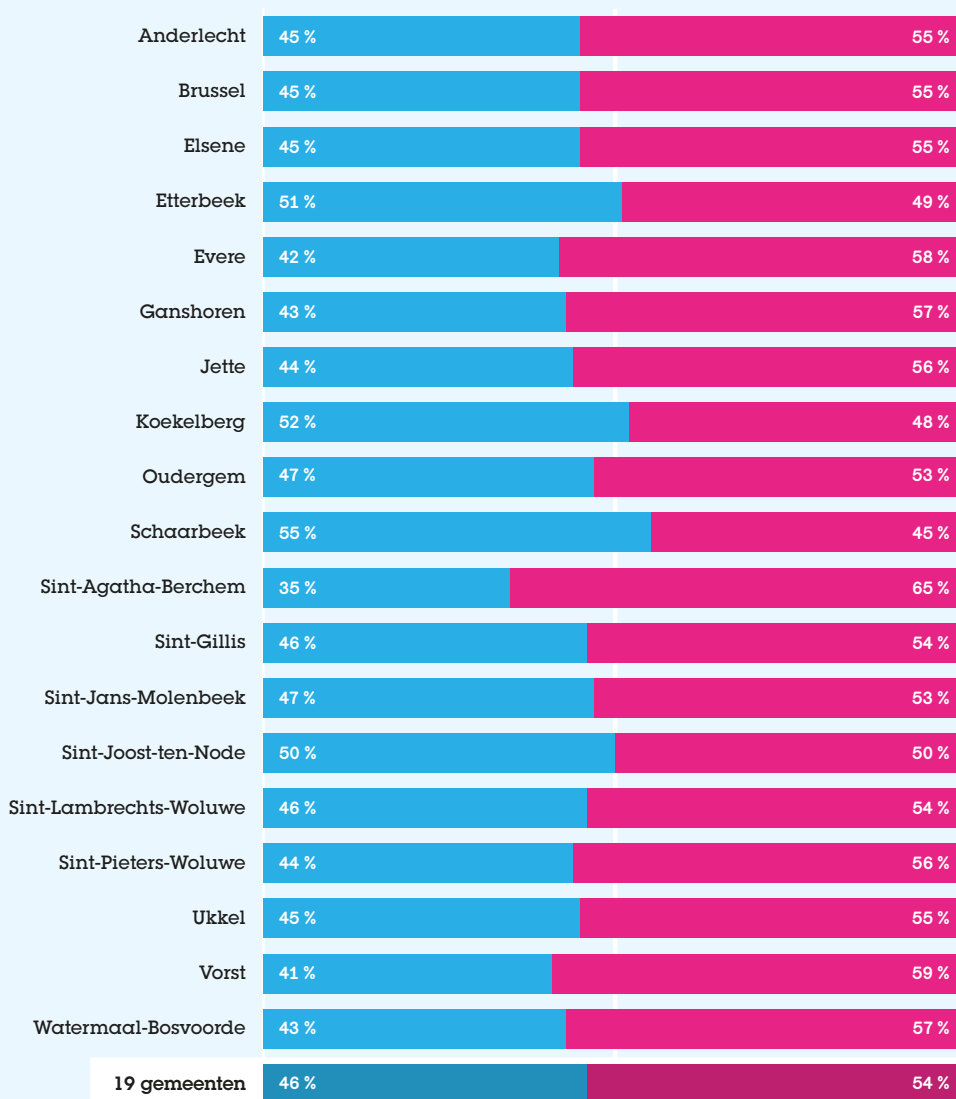
6. GESLACHT

6.1 Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht

Het gemiddelde aandeel vrouwen (55%) is lichtjes hoger dan dat van de mannen (45%) bij de gemeenten. Die tendens is veel sterker bij de OCMW's, waar 71% van de personeelsleden vrouwelijk is.

We zullen de genderanalyse van het personeel van de plaatselijke besturen verderop uitdiepen en we zullen ze bestuderen in samenhang met het niveau en de werkrelatie van de personeelsleden.

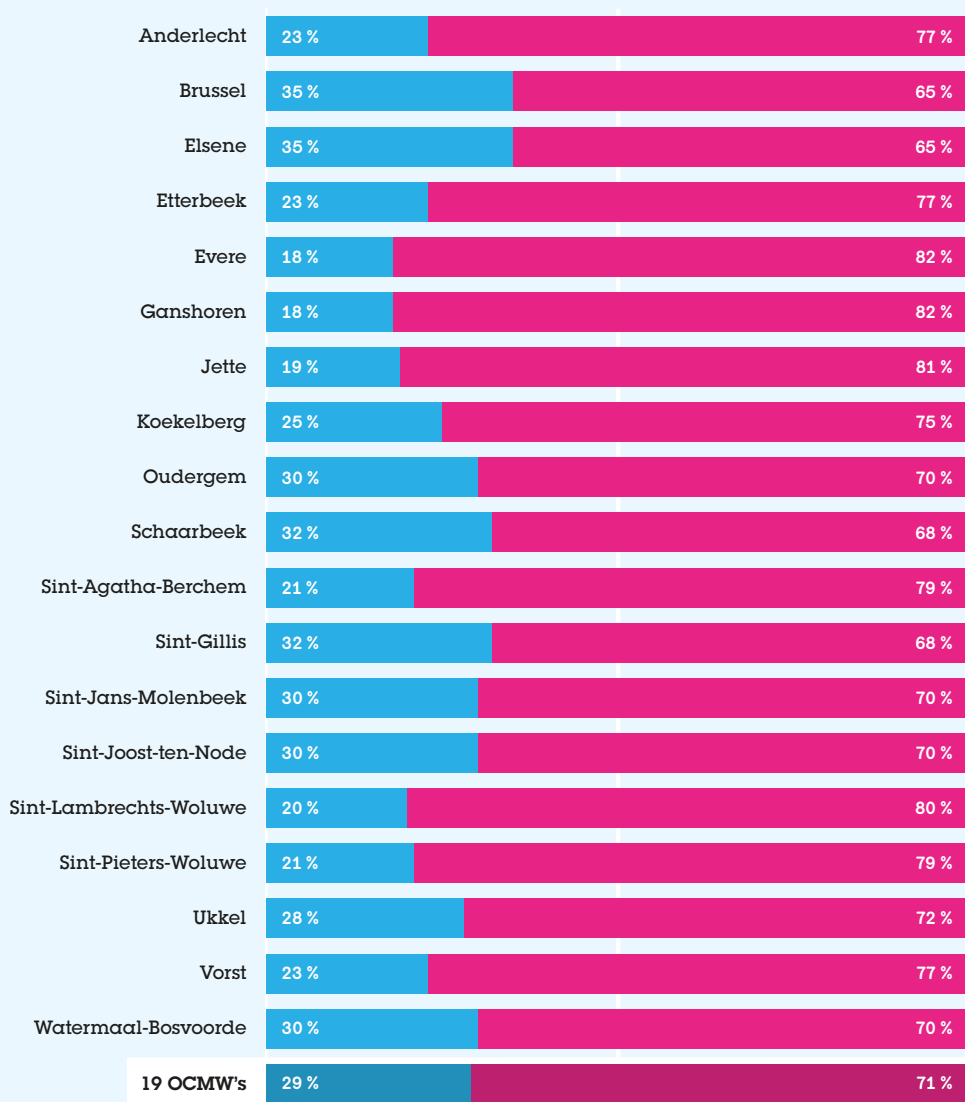
Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht - Gemeenten



■ Mannen ■ Vrouwen

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht - OCMW's



■ Mannen ■ Vrouwen

Bron: RSZ

6.2 Geslacht en werkrelatie

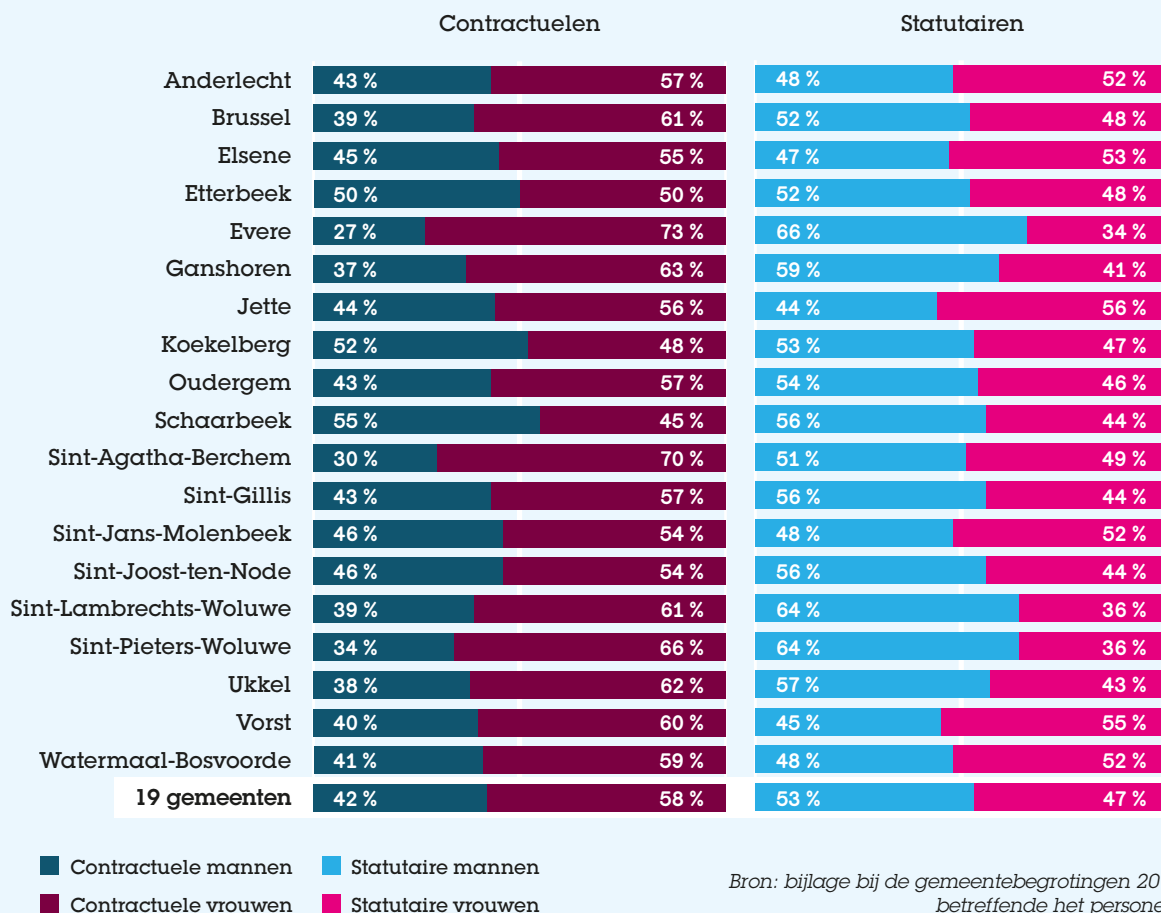
W e hebben gezien dat de gemeentelijke ambtenarij vrij genderneutraal is wat het personeel betreft, terwijl bij de OCMW's de vrouwen sterk in de meerderheid zijn.

Wanneer we de genderdimensie met andere gegevens kruisen, zoals de soort werkrelatie (statutair/contractueel) en het niveau van de ingevulde betrekkingen, stellen we echter verschillen vast tussen mannen en vrouwen.

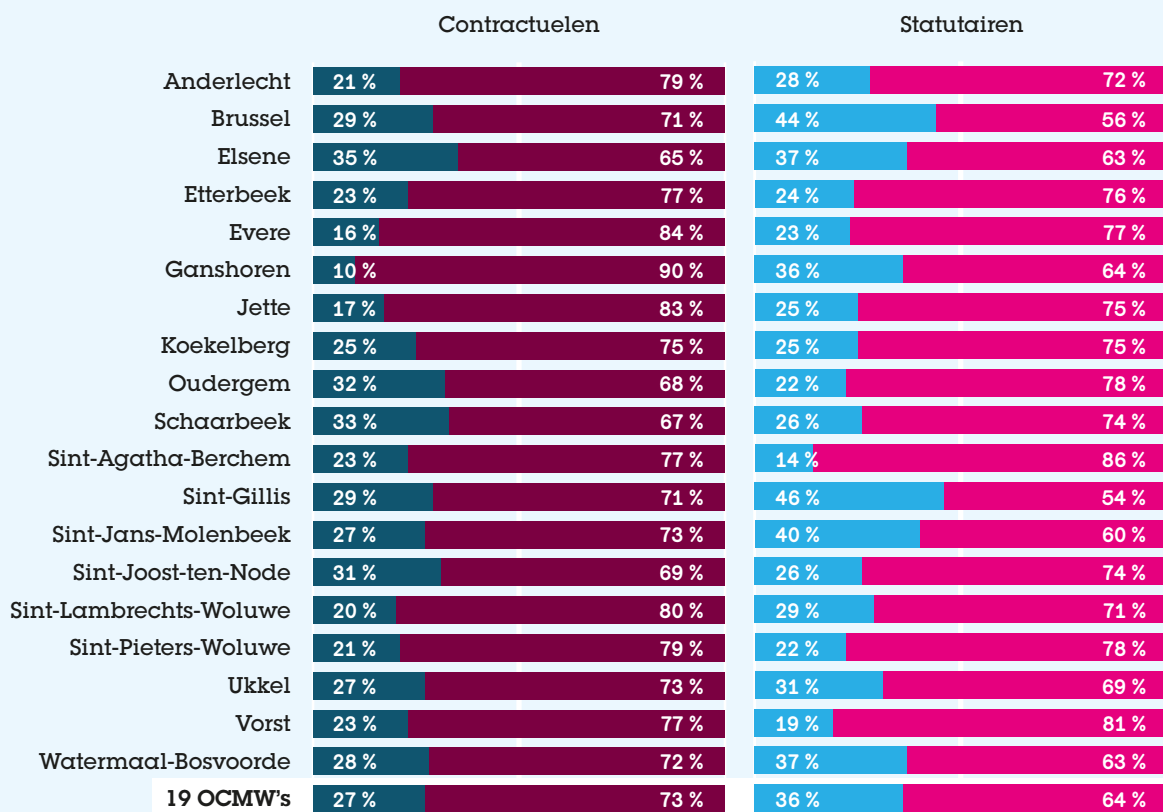
Wanneer we de verdeling van de personeelsleden analyseren op basis van het geslacht en soort werkrelatie, zien we dat het aandeel vrouwen hoger ligt dan het gemiddelde bij de contractuele personeelsleden, en dat het aandeel mannen groter is bij de statutaire personeelsleden. Deze tendens is zowel bij de gemeenten als bij de OCMW's aanwezig.

De grafieken, afzonderlijk per gemeente en OCMW, geven een goed beeld van de samenstelling van de bes-
turen wat het geslacht en de werkrelatie (statutair/contractueel) betreft. Naast de afzonderlijke situaties, kunnen we vaststellen dat de "contractuele vrouwen" de grootste groep zijn bij de gemeenten (36 %) en de meerderheidsgroep bij de OCMW's (55 %).

Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van geslacht - Gemeenten



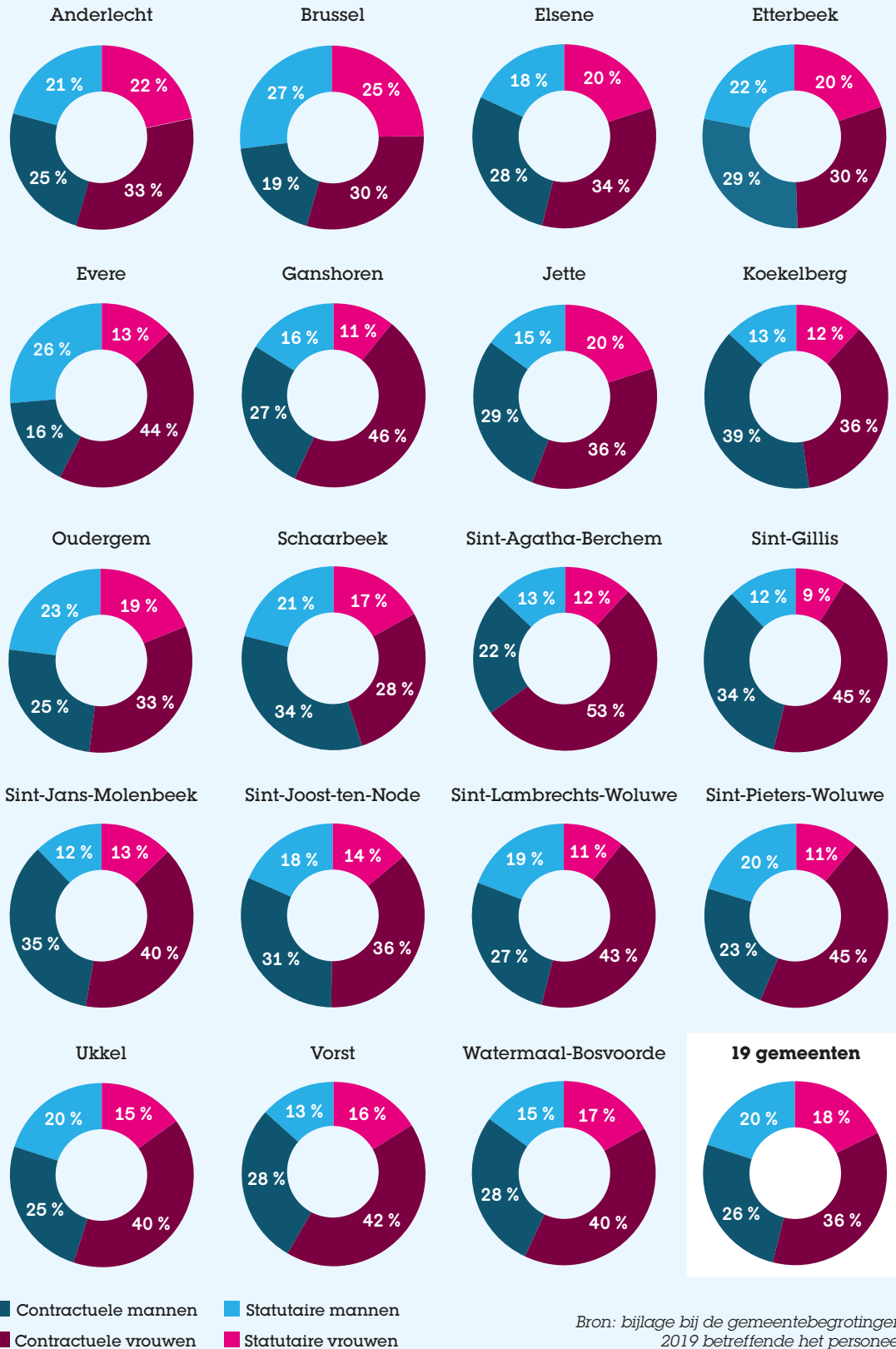
Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van geslacht - OCMW's



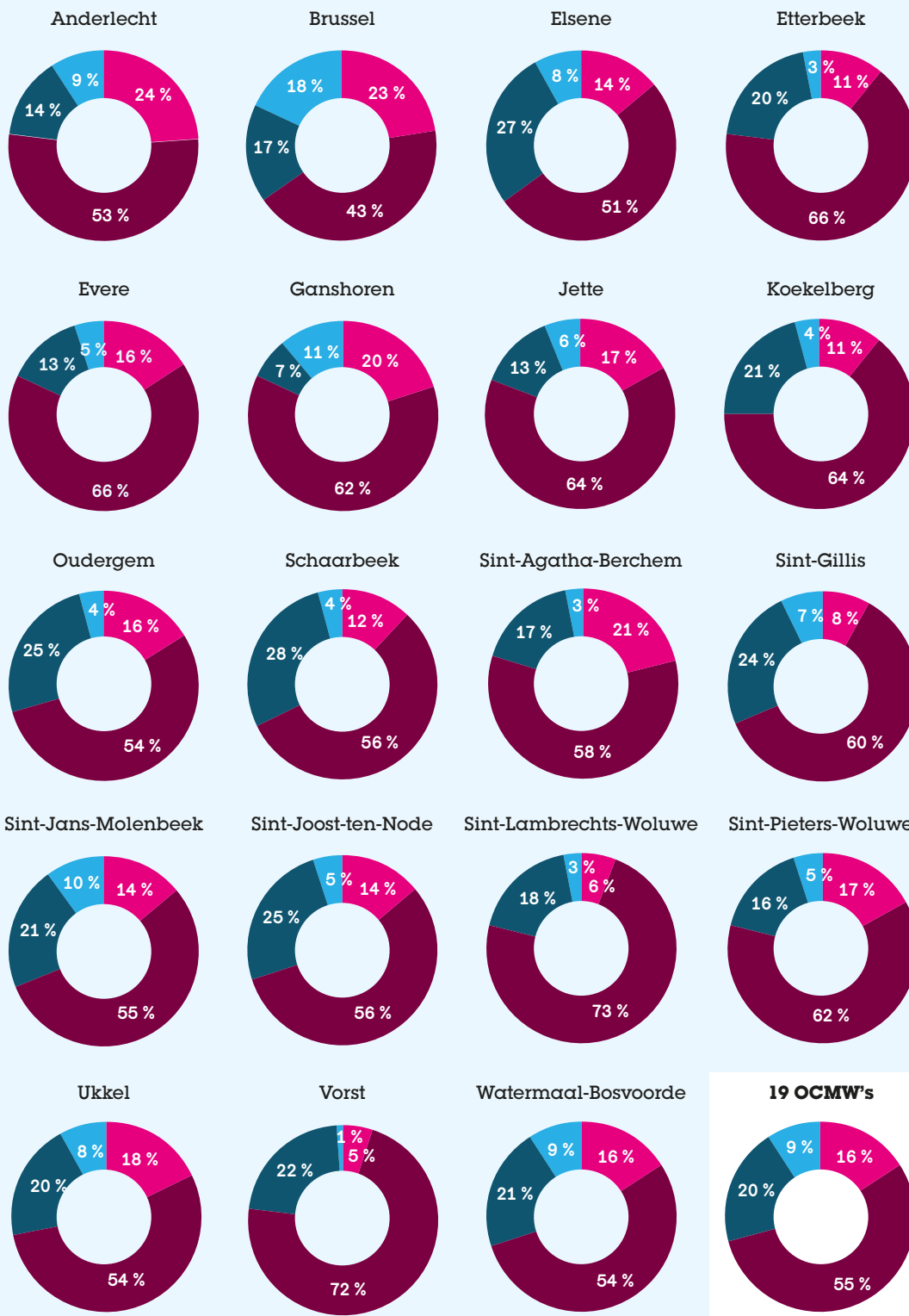
■ Contractuele mannen ■ Statutaire mannen
■ Contractuele vrouwen ■ Statutaire vrouwen

Bron: RSZ

Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht en werkrelatie - Gemeenten



Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht en werkrelatie - OCMW's



■ Contractuele mannen ■ Statutaire mannen
■ Contractuele vrouwen ■ Statutaire vrouwen

Bron: RSZ

6.3 Geslacht en niveau (gemeenten)

De volgende grafieken tonen een zeer uitgesproken algemene tendens in de verhouding vrouwen/mannen die merkbaar is in de verschillende niveaus. Het is des te merkwaardiger dat deze tendens op dezelfde wijze terug te vinden is in alle Brusselse gemeenten¹⁵.

Zo zijn de mannen sterk oververtegenwoordigd in niveau D (69 %) terwijl dat nog meer geldt voor de vrouwen in niveau C (73 %).

Een hypothese die we kunnen vooropstellen, is dat de jobs van arbeiders belast met de wegen en de openbare netheid doorgaans gekoppeld zijn aan niveau D en voor het merendeel ingevuld zijn door mannen. De betrekkingen van kinderverzorgster daarentegen zijn bijna altijd ingevuld door vrouwen en zijn voornamelijk gekoppeld aan niveau C.

Bovendien vormen de vrouwen ook de grootste groep in niveau B, terwijl er een relatieve pariteit heerst in de niveaus A en E.

Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht en niveau - Gemeenten



¹⁵ De verdeling van het personeel van de OCMW's op basis van het geslacht en het niveau kon niet worden opgemaakt. De cijfers die via de bijlagen bij de begrotingen worden meegedeeld, bevatten immers ook het personeel met "artikel 60-contracten", wat een vertekend beeld geeft in de statistieken. Bovendien zijn de niveaus niet opgenomen in de statistieken van de RSZ.



■ Vrouwen ■ Mannen

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

6.4 Geslacht en leidinggevende functies

In de vorige grafiek hebben we kunnen vaststellen dat de vrouwen bij de gemeenten licht in de meerderheid zijn wat niveau A betreft, wat het hoogste niveau in de hiërarchie is (56 % vrouwen).

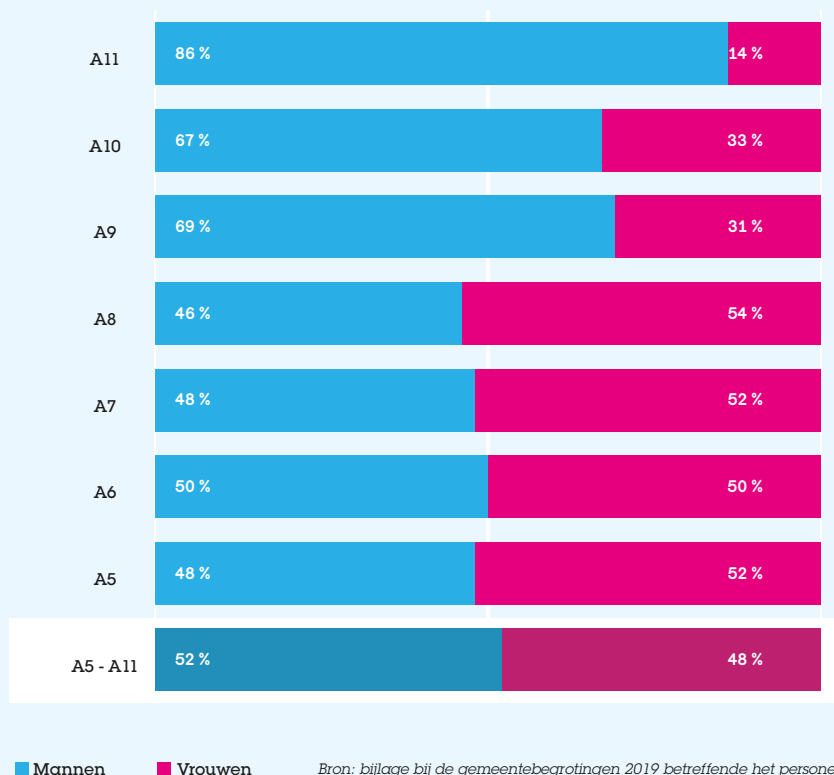
De analyse moet evenwel verfijnd worden door de situatie bij de hoge hiërarchie bij de gemeentebesturen (graden A5 tot A11) te specificeren. De grafiek maakt op frappante wijze duidelijk dat het aandeel van de vrouwen stelselmatig vermindert naarmate we de top van de hiërarchie naderen, gaande van 52 % in graad A5 tot slechts 14 % voor de gemeentesecretarissen (graad A11).

Verdeling van de personeelsleden per geslacht vanaf graad A5 - Gemeenten

Graad	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
A11	18	3	21	86 %	14 %
A10	14	7	21	67 %	33 %
A9	9	4	13	69 %	31 %
A8	11	13	24	46 %	54 %
A7	41	45	86	48 %	52 %
A6	63	63	126	50 %	50 %
A5	59	65	124	48 %	52 %
A5 - A11	215	200	415	52 %	48 %

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per geslacht vanaf graad A5 - Gemeenten



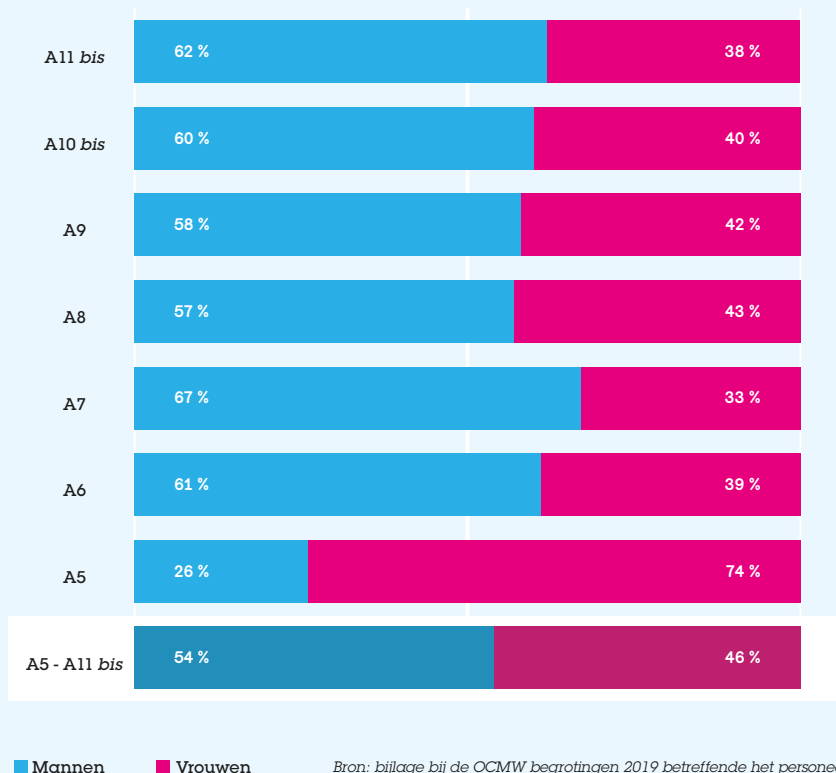
Net als bij de gemeenten bestaat de hoge hiërarchie van de OCMW's uit iets meer mannen dan vrouwen. Dit is misschien wel een verrassing aangezien we weten dat de OCMW's besturen zijn met voornamelijk vrouwen (71 %). Net zoals we op gemeentelijk niveau hebben gezien, neemt het aandeel vrouwen af naarmate we de top van de hiërarchie bereiken, gaande van 74 % in graad A5 tot 38 % voor de secretarissen-generaal (graad A11 *bis*).

Verdeling van de personeelsleden per geslacht vanaf graad A5 - OCMW's

Graad	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
A11 <i>bis</i>	13	8	21	62 %	38 %
A10 <i>bis</i>	9	6	15	60 %	40 %
A9	7	5	12	58 %	42 %
A8	4	3	7	57 %	43 %
A7	14	7	21	67 %	33 %
A6	20	13	33	61 %	39 %
A5	7	20	27	26 %	74 %
A5 - A11 <i>bis</i>	74	62	136	54 %	46 %

Bron: bijlage bij de OCMW begrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per geslacht vanaf graad A5 - OCMW's







Woonplaats

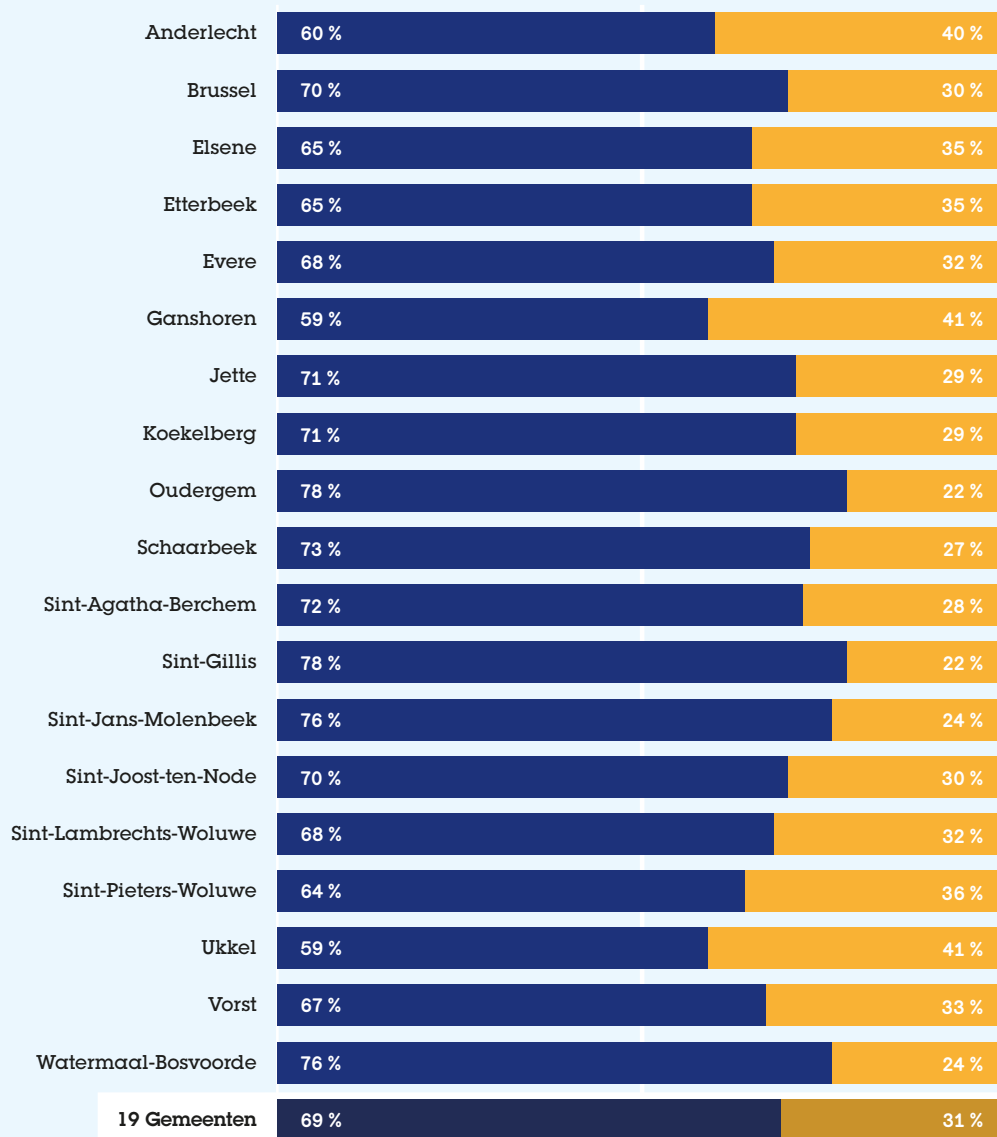


7. WOONPLAATS

7.1 Verdeling van de personeelsleden op basis van hun woonplaats

De door de gemeenten en OCMW's bezorgde gegevens laten toe na te gaan of de woonplaats van de personeelsleden zich binnen of buiten het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, zonder verdere precisering.

Verdeling van de personeelsleden op basis van hun woonplaats - Gemeenten



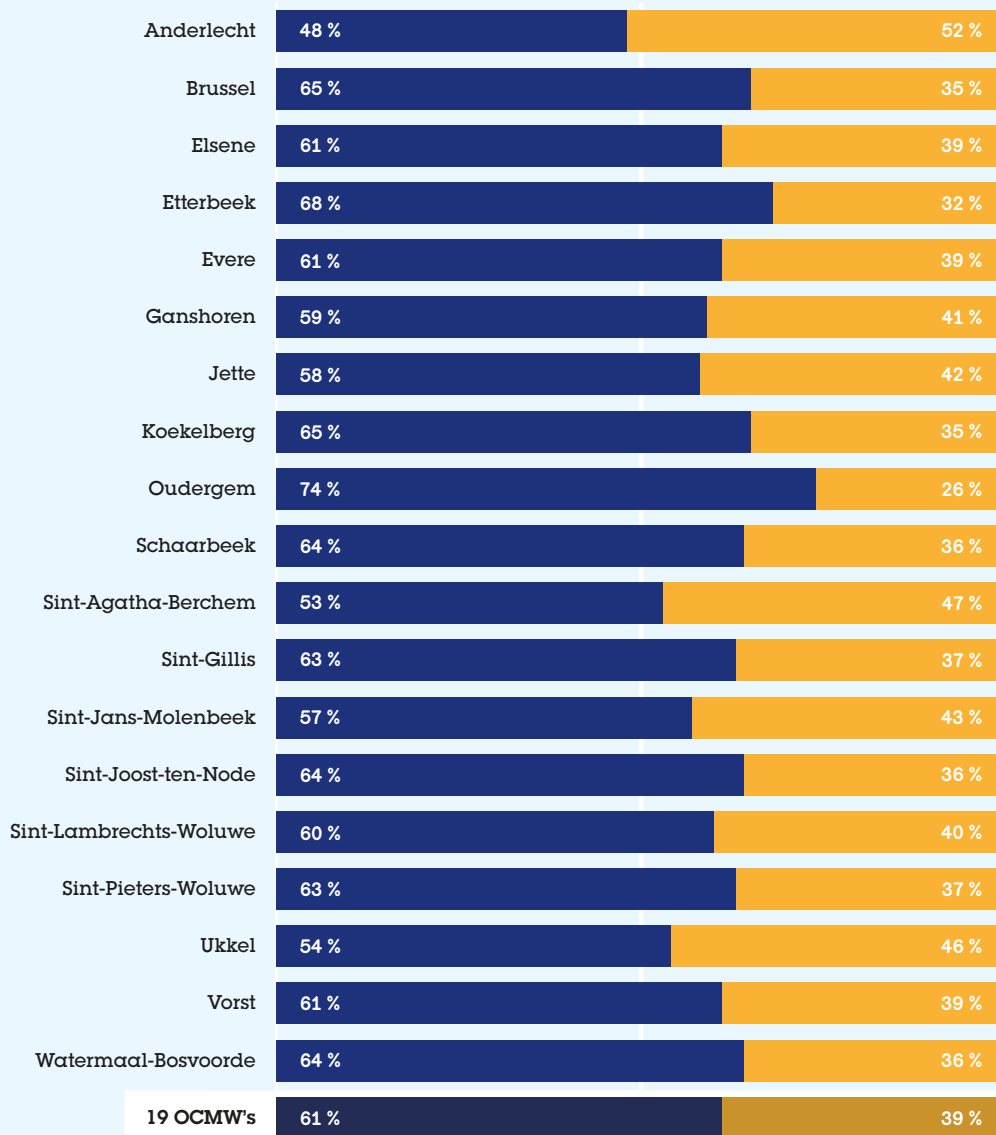
■ Verblijven in het BHG ■ Verblijven buiten het BHG

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Bij de gemeenten bedraagt het aantal Brusselse plaatselijke ambtenaren dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont 69 %, bij de OCMW's 61 %. Het aandeel van de "Brusselaars" is tamelijk homogeen in alle plaatselijke besturen.

Het aanzienlijke aandeel van de Brusselaars in de plaatselijke ambtenarij toont aan dat het om buurtbanen gaat, waarbij kennis van het terrein een troef is. Een andere verklarende factor is dat zijn domicilie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben een voorwaarde is om in dienst genomen te worden in het kader van bepaalde gesubsidieerde betrekkingen. Het ge-co-statuuut is bijvoorbeeld voorbehouden aan inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Aangezien gemiddeld 12 % van het gemeentepersoneel en 6 % van het OCMW-personeel een ge-co-statuuut heeft, is het normaal dat dit weerspiegeld wordt in het aandeel van de Brusselaars bij de plaatselijke besturen.

Verdeling van de personeelsleden op basis van hun woonplaats - OCMW's



■ Verblijven in het BHG ■ Verblijven buiten het BHG

Bron: RSZ

7.2 Woonplaats en werkrelatie

Wanneer we de gegevens betreffende de woonplaats kruisen met de gegevens betreffende de werkrelatie (statutair/contractueel) stellen we merkbare verschillen vast.

Bij de gemeenten is gemiddeld 75 % van de contractuele personeelsleden in Brussel gedomicilieerd, terwijl dit percentage zakt tot 58 % voor de statutaire personeelsleden. Bij de OCMW's bedraagt het aandeel Brusselaars 65 % voor de contractuelen en 51 % voor de statutairen.

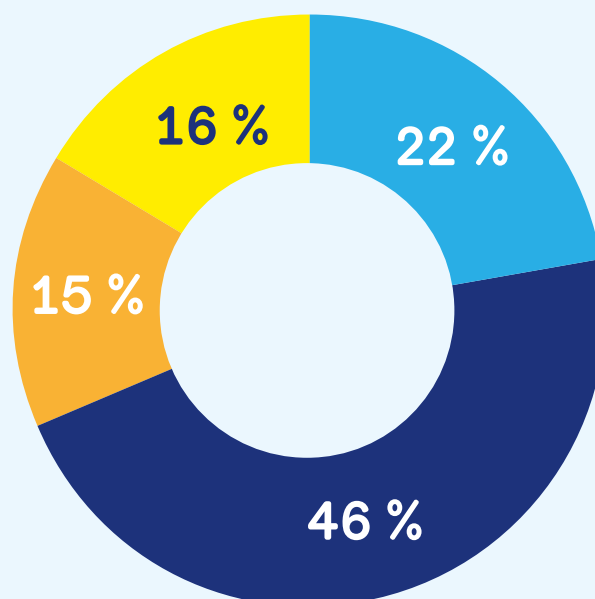
Het aantal Brusselaars is dus steeds groter onder de contractuelen dan onder de statutairen. Dit verschil kan deels verklaard worden door het feit dat bepaalde gesubsidieerde contractuele betrekkingen voorbehouden zijn aan Brusselaars.

De grafieken geven een goed beeld van de samenstelling van de gemeente- en OCMW-besturen wat de woonplaats van de personeelsleden en de werkrelatie (statutair/contractueel) betreft.

We stellen al vlug vast dat de grootste groep die we bij alle gemeenten en OCMW's terugvinden die van de "contractuele Brusselaars" is, met een algemeen gemiddelde van nagenoeg de helft van het personeelsbestand (46 % en 48 %). Naast de specifieke kenmerken van elk bestuur gaat het hier om een gemene deler die het belang van de plaatselijke ambtenarij voor de Brusselse arbeidsmarkt onderstreept.

Verdeling van de personeelsleden op basis van de woonplaats en de werkrelatie - Gemeenten

19 gemeenten

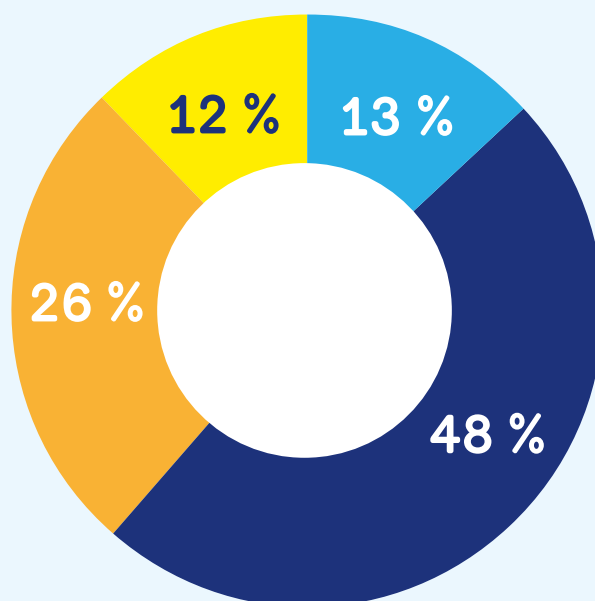


■ Statutairen BHG ■ Statutairen buiten BHG
■ Contractuelen BHG ■ Contractuelen buiten BHG

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden op basis van de woonplaats en de werkrelatie - OCMW's

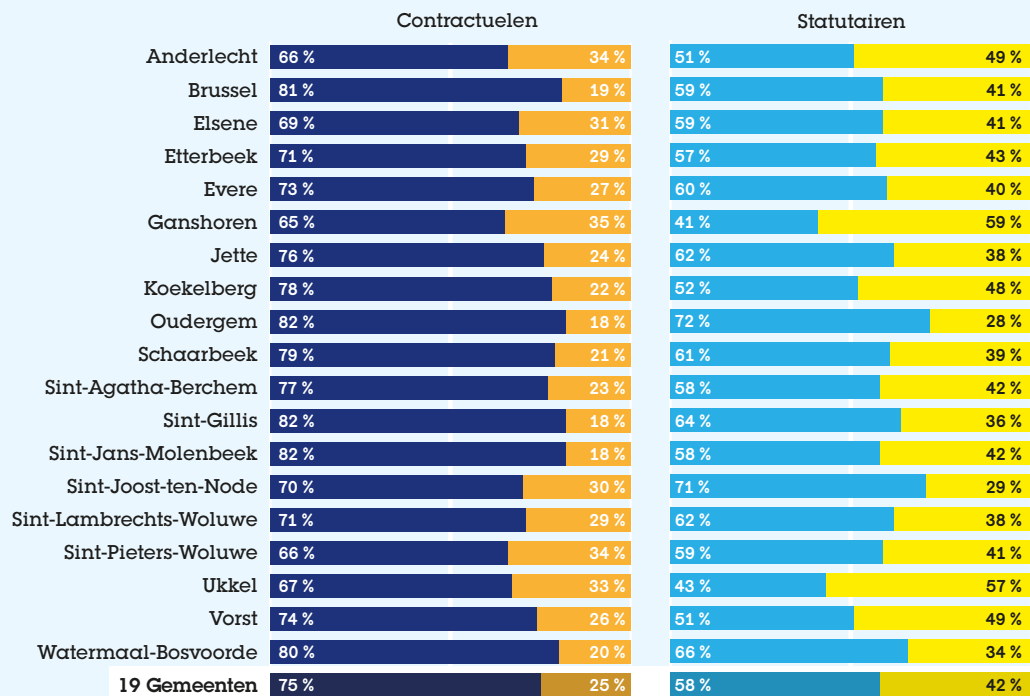
19 OCMW's



- Statutairen BHG
- Statutairen buiten BHG
- Contractuelen BHG
- Contractuelen buiten BHG

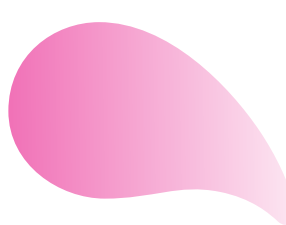
Bron: RSZ

Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van hun wooplaats - Gemeenten

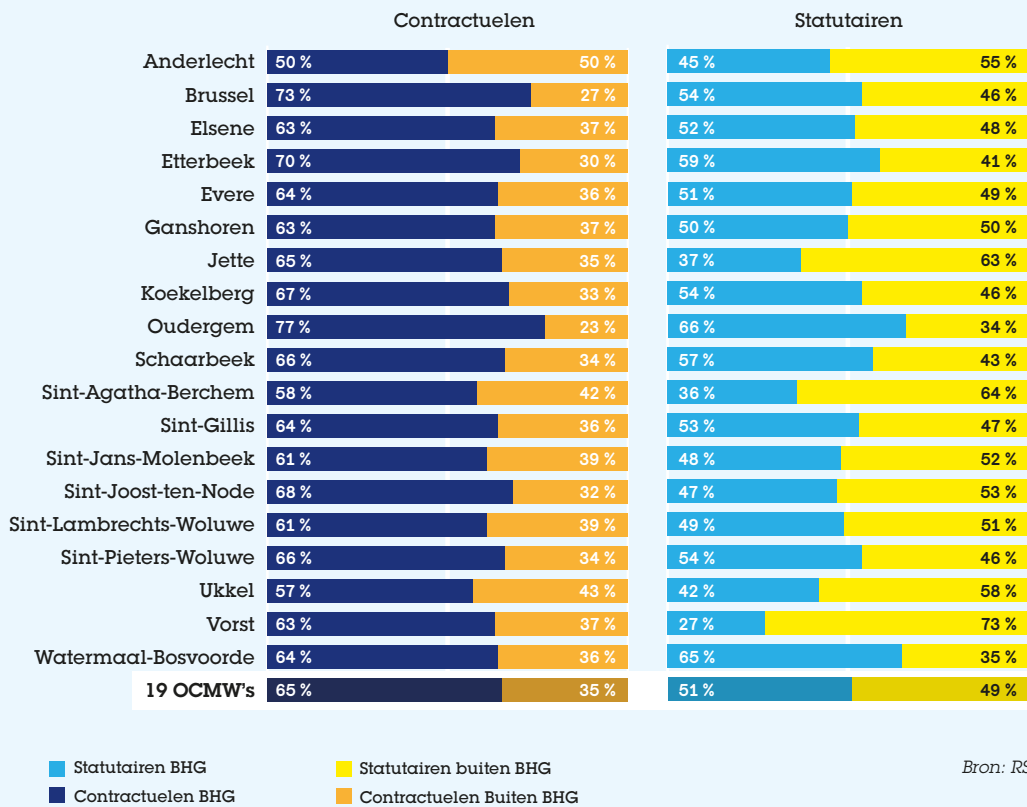


■ Statutairen BHG ■ Statutairen buiten BHG
■ Contractuelen BHG ■ Contractuelen Buiten BHG

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2019 betreffende het personeel



Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van hun wooplaats - OCMW's







Leeftijd



8. LEEFTIJD

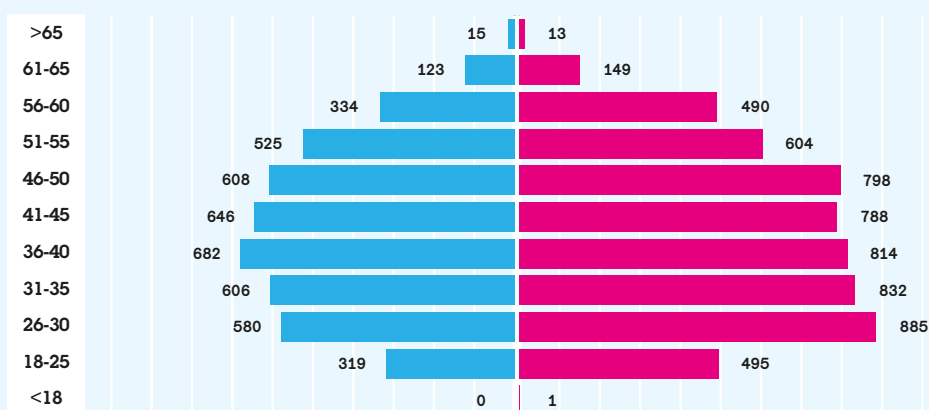
8.1 Leeftijdspiramides op basis van het soort werkrelatie en het geslacht

De analyse van de leeftijdspiramide op basis van het soort werkrelatie en het geslacht levert interessante informatie op over de samenstelling van de plaatselijke ambtenarij.

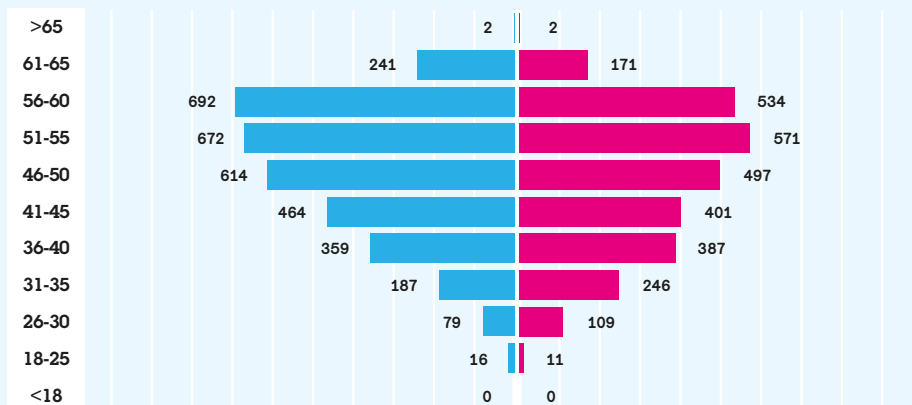
De grafieken over de gemeenten tonen aan dat er meer contractuele dan statutaire personeelsleden zijn. Bovendien zijn er meer vrouwen onder de contractuelen, terwijl de groep statutairen voornamelijk uit mannen bestaat. Er is echter geen fundamenteel verschil merkbaar in de verdeling van de leeftijdsklassen per geslacht.

Leeftijdspiramide op basis van geslacht en werkrelatie - Gemeenten

Contractuelen



Statutairen



■ Mannen ■ Vrouwen

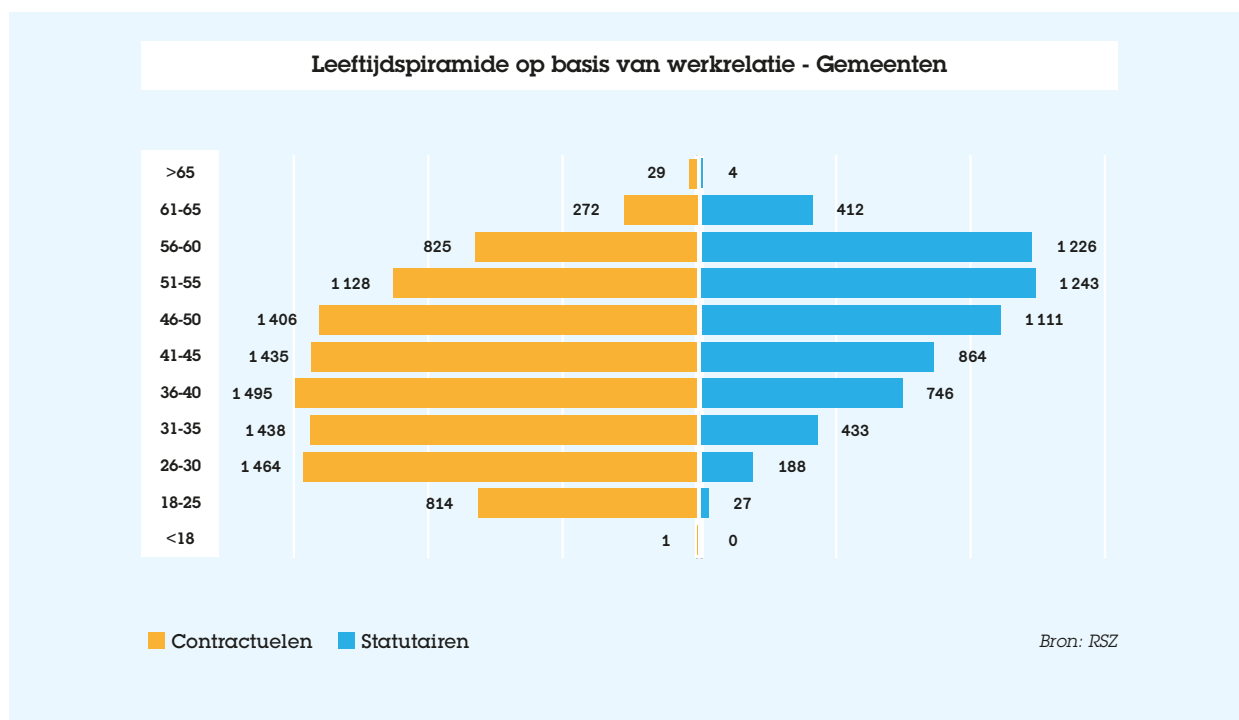
Bron: RSZ

De grafiek over de gemeentelijke contractuelen heeft een brede basis, waarin de kolommen van de leeftijdsklassen 26-30 jaar tot 46-50 jaar bijna even groot zijn. De grafiek over de gemeentelijke statutairen toont echter een omgekeerde leeftijdspiramide met een smalle basis en een brede top.

De derde grafiek toont het contrast in de leeftijdsopbouw van de contractuele en statutaire personeelsleden. Voor de statutairen zien we dat het aantal personeelsleden jonger dan 30 jaar zeer laag is, terwijl de meerderheid ouder is dan 50. Enerzijds blijkt uit deze vaststelling dat de personeelsleden over het algemeen via een arbeidscontract in dienst treden en dat een eventuele "statutarisering" pas tijdens de loopbaan plaatsvindt. Anderzijds toont deze grafiek de omvang van het onevenwicht in de leeftijdsklassen van het statutaire personeel.

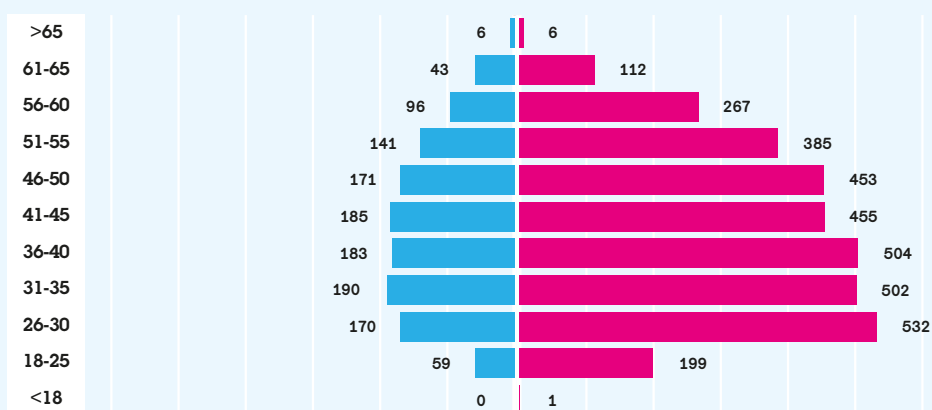
Dit onevenwicht vormt een groot probleem voor de financiering van het pensioenstelsel van het benoemde personeel van de plaatselijke besturen. Dit is immers een solidair repartitiestelsel, waarbij de bijdragen van de actieve werknemers gebruikt worden om de pensioenen van de gepensioneerde ambtenaren integraal te financieren. De leeftijdsstructuur van de statutairen zal in de komende jaren echter tot een grote toestroom aan gepensioneerden leiden en tegelijkertijd tot een vermindering van de statutaire loonmassa, die de basis van de financiering vormt. Het steeds groter wordende percentage voor de pensioenbijdragen is daarbij de belangrijkste variabele.

Deze bevindingen gelden ook voor de grafieken over de leeftijdsstructuur van het OCMW-personeel. Het enige wat hier verschilt, en wat we al eerder hebben aangehaald, is dat het personeel van de OCMW's meer vrouwen en meer contractuelen telt dan het personeel van de gemeenten.

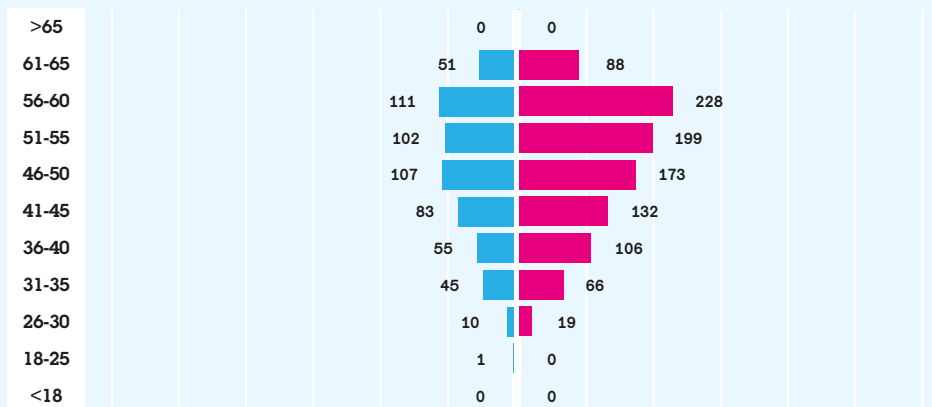


Leeftijdspiramide op basis van geslacht en werkrelatie - OCMW's

Contractuelen



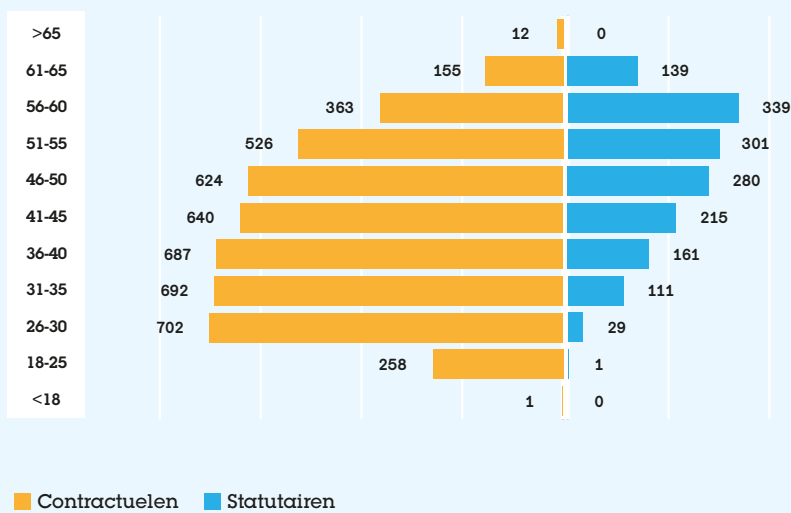
Statutairen



■ Mannen ■ Vrouwen

Bron: RSZ

Leeftijdspiramide op basis van werkrelatie - OCMW's



Bron: RSZ





Handicap



9. HANDICAP

9.1 Percentage personeel met een handicap bij de gemeenten

Het Brusselse Parlement heeft op 2 februari 2017 de ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen aangenomen. Deze ordonnantie bepaalt dat de plaatselijke besturen in hun administratie per schijf van twintig voltijdse equivalenten (VTE) in de personeelsformatie minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst moeten nemen (dus 2,5 % van de VTE). Krachtens de ordonnantie mag dit percentage voor de helft bereikt worden door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven (MWB)¹⁶.

De cijfers met betrekking tot het naleven van de voorschriften van deze ordonnantie werden door de gemeenten aan Brussel Plaatselijke Besturen bezorgd, dat de cijfers in een verslag heeft gebundeld en in april 2019 aan het Brussels Parlement heeft voorgelegd¹⁷.

Slechts drie gemeenten bereiken het percentage van 2,5 % dat de ordonnantie oplegt m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap, namelijk Sint-Joost-ten-Node (4,82 %), Oudergem (2,99 %) en Sint-Lambrechts-Woluwe (2,53 %). Van de negentien gemeenten hebben er vijftien gebruik gemaakt van de dienstverlening van maatwerkbedrijven, voor een algemeen totaalbedrag van 754 152,09 euro.

Wanneer we de grafiek over het percentage personeelsleden met een handicap in de zin van de ordonnantie van 2 februari 2017 vergelijken met de grafiek over de rechtstreekse tewerkstelling van personeel met een handicap, valt op dat de mogelijkheid die de ordonnantie biedt om de helft van het quotum te bereiken via het gunnen van overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven de Brusselse gemeenten weinig lijkt te helpen om het quotum te bereiken. De enige drie gemeenten die het quotum van 2,5 % bereiken, slagen daar immers in via rechtstreekse tewerkstelling.

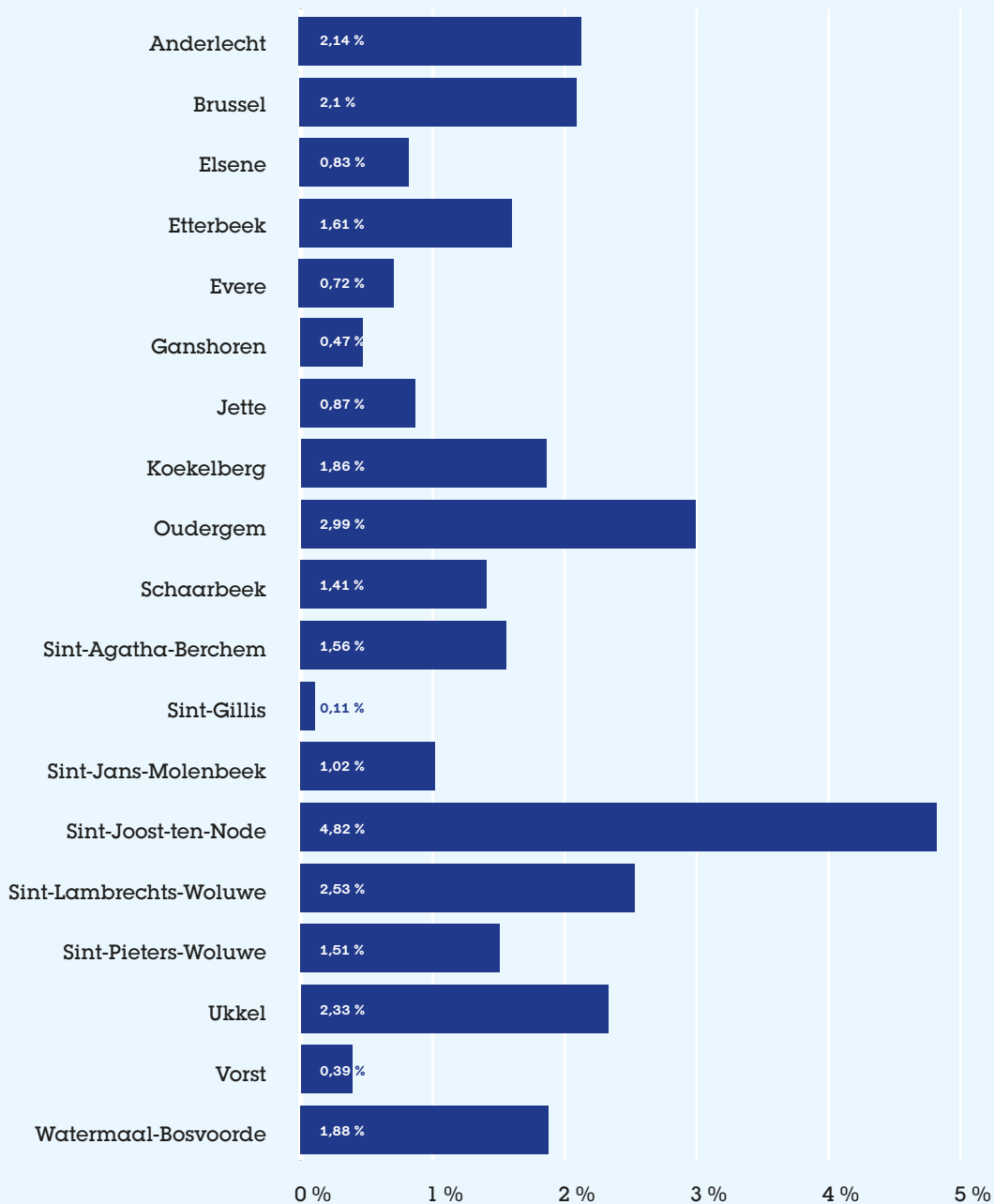
Ondanks deze misschien niet erg bemoedigende cijfers, toont het verslag aan dat de Brusselse gemeenten elk op hun niveau inspanningen leveren om meer personeel met een handicap aan te werven en hun integratie in de beste omstandigheden te garanderen. Brussel Plaatselijke Besturen zet hiervoor acties op poten om de gemeenten beter in staat te stellen de verplichtingen van de ordonnantie van 2 februari 2017 na te leven¹⁸.

¹⁶ De ordonnantie van 2 februari 2017 is niet van toepassing op de OCMW's. Hiervoor heeft de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC) een identieke ordonnantie aangenomen op 21 maart 2018.

¹⁷ <http://plaatselijke-besturen.brussels/bestanden-pdf-word/nl-def-rapport-sur-emploi-des-personnes.pdf>.

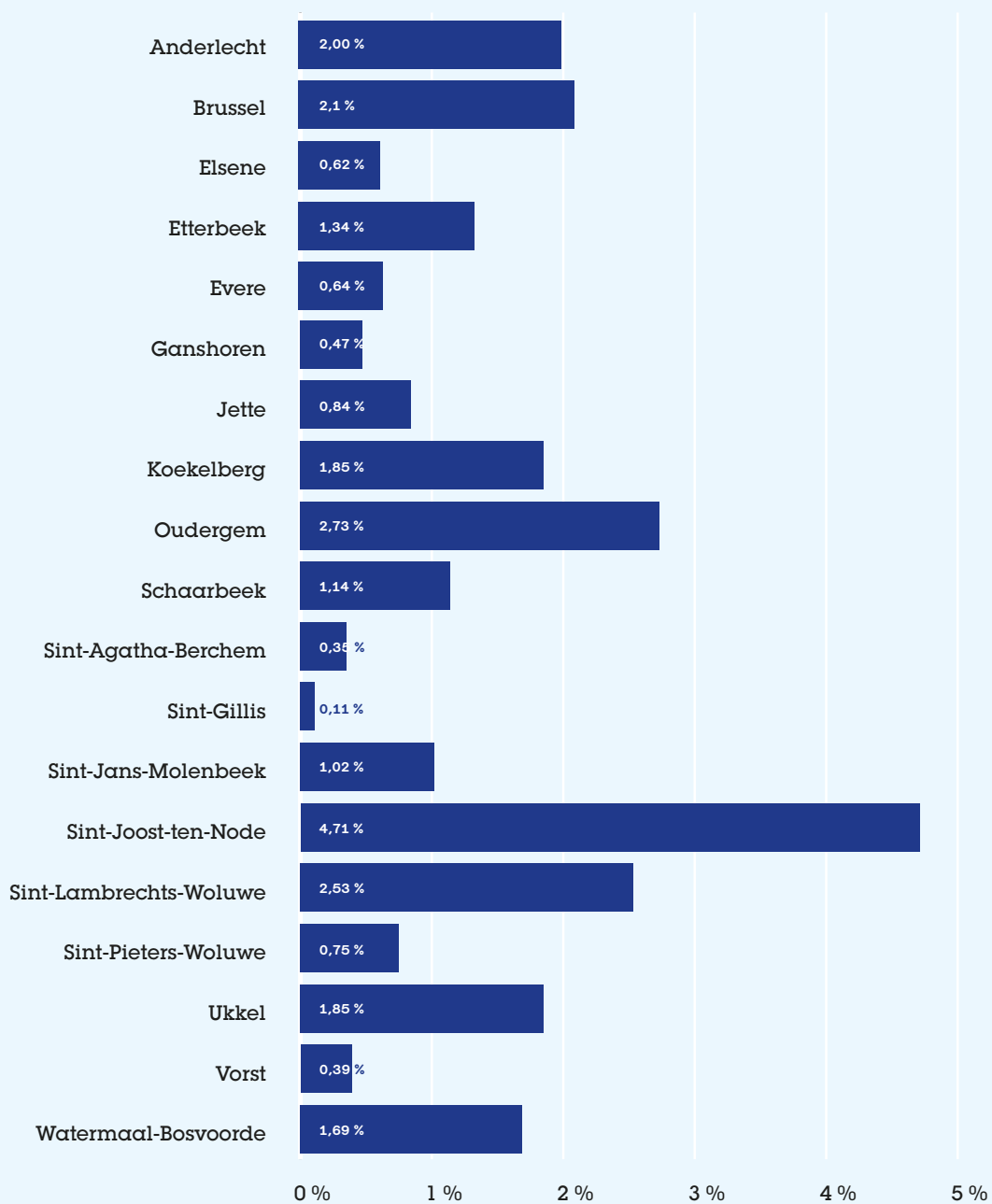
¹⁸ <http://plaatselijke-besturen.brussels/themas/gelijke-kansen/handistreaming>.

**Percentage personeel met een handicap in de gemeenten
(criteria van de ordonnantie van 2 februari 2017)**



Bron: verslag over de tewerkstelling van personen met een handicap bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - BPB 2019

**Percentage personeel met een handicap in de gemeenten
(rechtstreekse tewerkstelling)**



Bron: verslag over de tewerkstelling van personen met een handicap bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - BPB 2019







INHOUDSTAFEL

INLEIDING	4
KERNBOODSCHAPPEN	9
1. PERSONEELSBESTAND	12
1.1 Totaal personeelsbestand per gemeente en OCMW	12
1.2 Personeelsleden en bevolking (gemeenten).....	14
2. PERSONEELSUITGAVEN	18
2.1 Verdeling van de gemeente-uitgaven	18
2.2 Verdeling van de uitgaven van de OCMW's.....	19
2.3 Gewicht van de personeelsuitgaven per gemeente	20
2.4 Uitgaven voor personeel in actieve dienst per inwoner (gemeenten)	21
2.5 Uitgaven voor personeel in actieve dienst per VTE (gemeenten)	22
3. SOORT WERKRELATIE	26
3.1 Verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie	26
3.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie in de periode 2011-2018 (gemeenten).....	28
4. GESUBSIDIEERDE PERSONEELSLEDEN	32
4.1 Aandeel van de gesubsidieerde personeelsleden in het totale personeelsbestand	32
5. NIVEAU	36
5.1 Verdeling van de personeelsleden per niveau.....	36
5.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau in de periode 2011-2018 (gemeenten).....	40
5.3 Niveau en werkrelatie.....	42
6. GESLACHT	48
6.1 Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht.....	48
6.2 Geslacht en werkrelatie	50
6.3 Geslacht en niveau (gemeenten).....	54
6.4 Geslacht en leidinggevende functies	56
7. WOONPLAATS	60
7.1 Verdeling van de personeelsleden op basis van hun woonplaats	60
7.2 Woonplaats en werkrelatie	62
8. LEEFTIJD	68
8.1 Leeftijdspiramides op basis van het soort werkrelatie en het geslacht.....	68
9. HANDICAP	74
9.1 Percentage personeel met een handicap bij de gemeenten	74



Titel van het werk

Focus BPB n°5 – Brussel Plaatselijke Besturen

Coördinatie

Brussel Plaatselijke Besturen - Cel Ondersteuning van het Bestuur

Redactie

Brussel Plaatselijke Besturen:
Directie Lokaal Personeel
Directie Lokale Financiën
Directie Gesubsidieerde Initiatieven

Lay-out

Brussel Synergie - Directie Communicatie

Cover

Brussel Synergie - Directie Communicatie

Vertaling

Brussel Synergie - Cel Vertaling

Verantwoordelijke uitgever

Rochdi Khabazi, Directeur-generaal van Brussel Plaatselijke Besturen
Kruidtuinlaan 20 • 1035 Brussel

Contact

Brussel Plaatselijke Besturen
Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel
plaatselijke-besturen@gob.brussels
www.plaatselijke-besturen.brussels

Wettelijk depot : 2020/11.404/4

© 2020 GOB – Brussel Plaatselijke Besturen – Alle rechten voorbehouden.

05
07 - 2020

FOCUS



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Kruidtuinlaan 20 • 1035 Brussel
T +32 (0)2 204 21 11 • F +32 (0)2 800 38 00

plaatselijke-besturen@gob.brussels
www.plaatselijke-besturen.brussels