



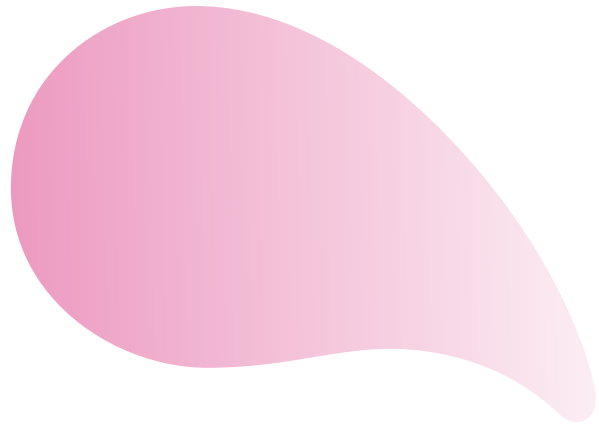
HET PERSONEEL VAN DE BRUSSELSE GEMEENTEN EN OCMW'S CIJFERGEGEVENS







Inleiding





INLEIDING

Deze Focus van Brussel Plaatselijke Besturen biedt, net zoals Focus 2 en Focus 5¹, een cijfermatig overzicht van het personeel van de 19 gemeenten en OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er wordt getracht een beeld te schetsen van de Brusselse plaatselijke ambtenarij in haar geheel, de voornaamste tendensen en de bijzondere kenmerken van deze besturen en hun gelijkenissen te beklemtonen.

De gegevens die in deze Focus worden voorgesteld, zijn afkomstig van de gemeenten en OCMW's via de rekeningen van 2021 en de bijlagen bij de begrotingen van 2022, alsook van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Ze hebben betrekking op het personeel en de personeelsuitgaven. Het personeel wordt in de tabellen opgesplitst op basis van verschillende criteria: de werkrelatie (statutair/contractueel), niveau en graad, geslacht, woonplaats en leeftijdsklasse. Dankzij deze opsplitsing kunnen er kruistabellen opge maakt worden en kunnen de relaties tussen deze criteria onderzocht worden.

De cijfers betreffende het personeel van de gemeenten en OCMW's geven de situatie op 30 juni 2021 weer en zijn uitgedrukt in "voltijdse equivalenten" (VTE's)². De cijfers van de gemeenten zijn exclusief de gesubsidieerde leerkrachten³. De cijfers van de OCMW's geven een overzicht van de OCMW-personeelsleden exclusief de personen tewerkgesteld met een "artikel 60-contract"⁴. Het personeel van de politiezones, de intercommunales en de gemeentelijke vzw's⁵ werden niet in de cijfers van deze focus opgenomen.

Het was dit jaar geen evidentie om de cijfers van het personeel te verkrijgen. Omwille van budgettaire wijzigingen duurde het voor de gemeenten en OCMW's veel langer dan normaal om hun begrotingen en bijhorende bijlagen op te stellen, hierdoor beschikten ook wij slechts in het tweede semester van het jaar over deze gegevens.

De algemene tendensen voor de gemeenten, de OCMW's en de plaatselijke besturen als geheel kunnen met deze Focus in kaart worden gebracht. Per plaatselijk bestuur merken we echter ook specifieke kenmerken op, die in deze Focus voorgesteld worden.

We hopen met deze Focus de Regering een handvat te bieden voor de verdere uitstippeling van haar beleid, de plaatselijke besturen een naslagwerk te bieden voor zelfevaluatie en benchmarking en als laatste andere actoren een nuttig hulpmiddel te bieden om zich meer in de materie te verdiepen.

¹ Beschikbaar op <https://plaatselijke-besturen.brussels/focus-bpb-5-het-personeel-van-de-brusselse-gemeenten-en-ocmws-cijfergegevens> en <https://plaatselijke-besturen.brussels/focus-bpb-2-het-personeel-van-de-brusselse-gemeenten-cijfergegevens>

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

³ Gesubsidieerde leerkrachten zijn 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. Op het moment van publicatie van deze Focus tellen we 124 gemeentelijke vzw's binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 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.





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. Andere gegevens zijn hierbij ook belangrijk, zoals de begrotingsmiddelen van de gemeente, het dienstenaanbod, de eventuele uitbesteding van diensten etc.
- De personeelsuitgaven vormen de grootste post in de courante uitgaven bij de gemeenten en de tweede grootste post bij de OCMW's (de grootste post wordt daar ingenomen door de uitbetaling van sociale steunmaatregelen).
- 63% van de gemeentelijke ambtenaren en 79% van de OCMW-ambtenaren zijn contractuele personeelsleden. De statutaire personeelsleden zijn in de minderheid.
- Een aanzienlijk aantal personeelsleden heeft een contract in het kader van een subsidie: 12% bij de gemeenten en 17% 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 maatschappelijke assistenten en verpleegkundigen die voor hun opdrachten de spilberoepen vormen.
- Tussen 2019 en 2021 merken we bij de gemeenten een lichte stijging op in het aandeel personeelsleden van niveau A, B, C en D. Bij het aandeel van de personeelsleden niveau E zien we eerder een lichte daling.
- 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 enerzijds niveau B en C, die beiden overwegend uit contractuelen bestaat, en anderzijds niveau A, waarvan iets minder dan de helft statutair is.
- Vrouwen zijn in de meerderheid bij de gemeenten en de OCMW's. Ze vertegenwoordigen 55% van het gemeentepersoneel en 71% van het OCMW-personeel.
- Bij de gemeenten woont 68% 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.
- In de periode tot 30 juni 2020 hebben zeven gemeenten de voorgeschreven drempel van 2,5 % personeelsleden met een handicap in hun personeelsbestand bereikt.





Personneelsbestand

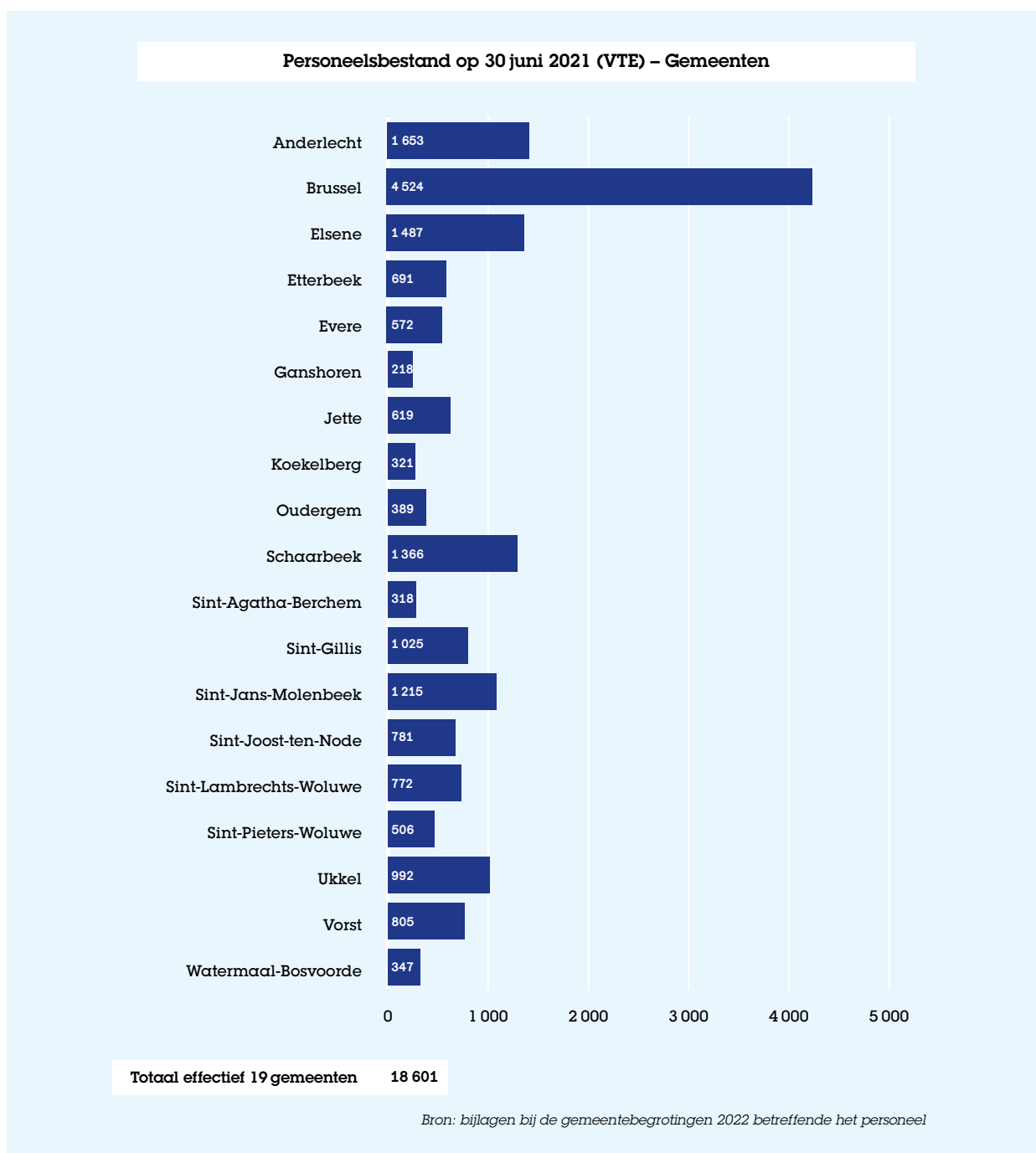


1. PERSONEELSBESTAND

1.1 Totaal personeelsbestand per gemeente en OCMW

De grafieken over het aantal werknemers tonen de grote variatie in de grootte van de lokale overheden en OCMW's.

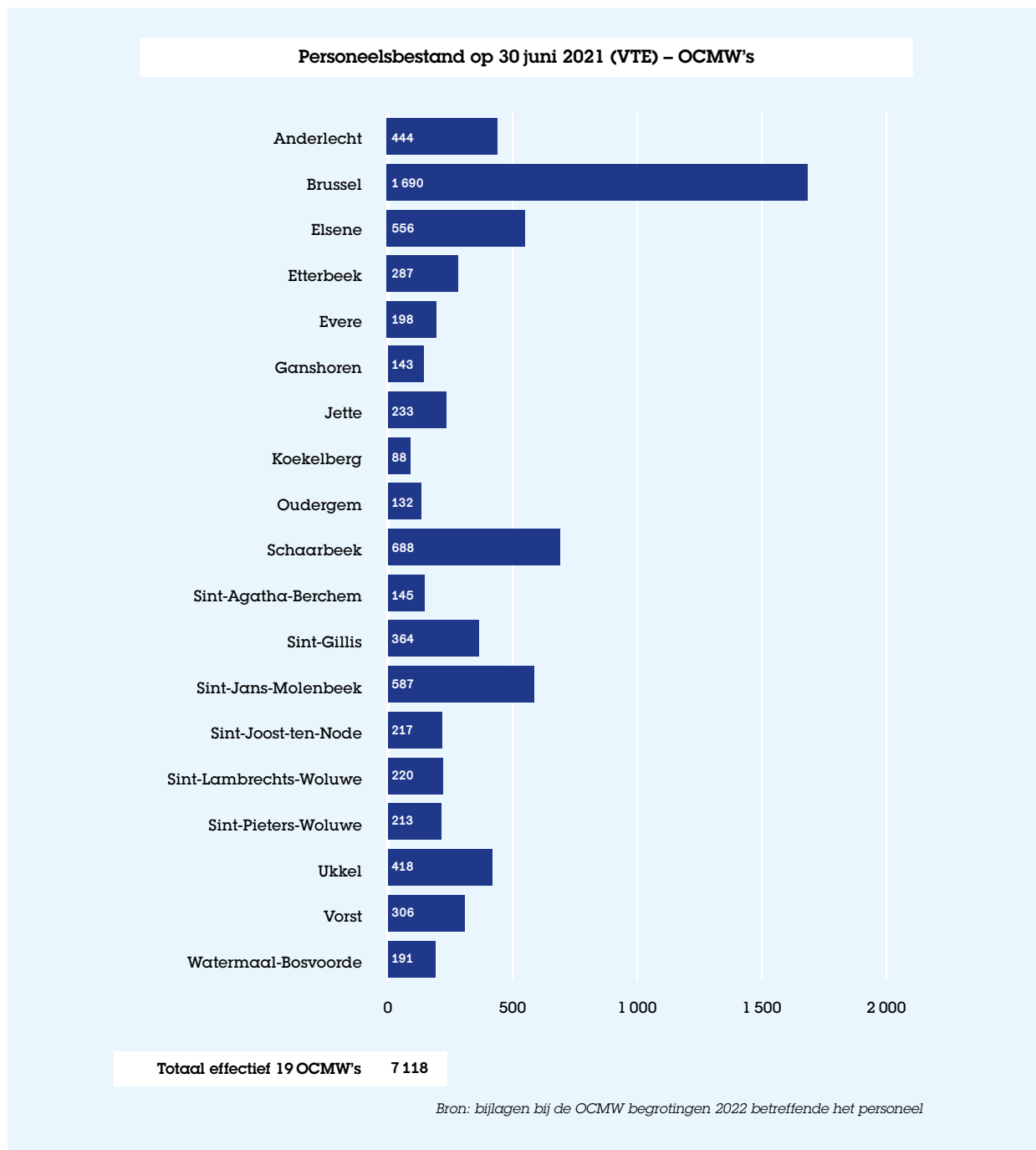
Bij de gemeenten is Ganshoren het kleinste bestuur met 218 voltijdse equivalenten, terwijl Brussel, met 4.524 het grootste bestuur, er zowat 20 keer meer telt. De grootte van de besturen hangt vooral samen met het respectieve aantal inwoners in elke gemeente, echter met aanzienlijke varianten.



Dit geldt ook voor de grootte van de besturen van de Brusselse OCMW's. Met een personeelsbestand van 88 voltijdse equivalenten telt Koekelberg, het kleinste OCMW, bijna twintig keer minder personeelsleden dan dat van de stad Brussel, dat 1.690 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 uiten 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.

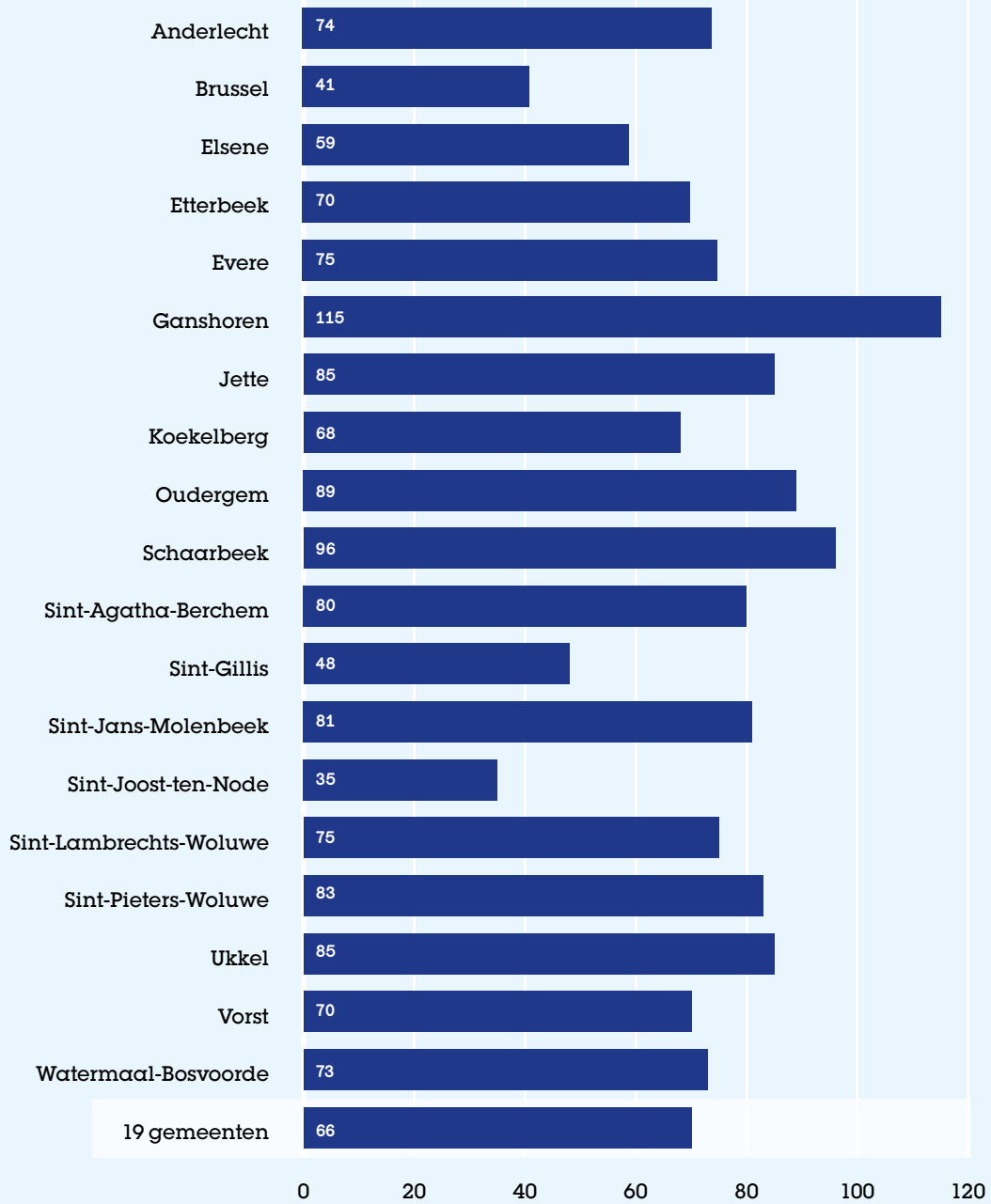
Het is dus interessant de gemeentebesturen te kunnen vergelijken door voor elk bestuur de verhouding tussen het aantal inwoners en het aantal ambtenaren te berekenen. Zo wordt er een waarde verkregen die het aantal inwoners voor elk personeelslid (VTE) voorstelt.

Een voltijds gemeentelijk personeelslid is gemiddeld "verantwoordelijk" voor 66 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 35 inwoners. Met een verhouding van 41 onderscheidt de stad Brussel zich eveneens van de andere Brusselse gemeentebesturen, waarvan de verhouding tussen 48 (Sint-Gillis) en 115 (Ganshoren) 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 de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel en de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium: bevolking op 1 januari 2021



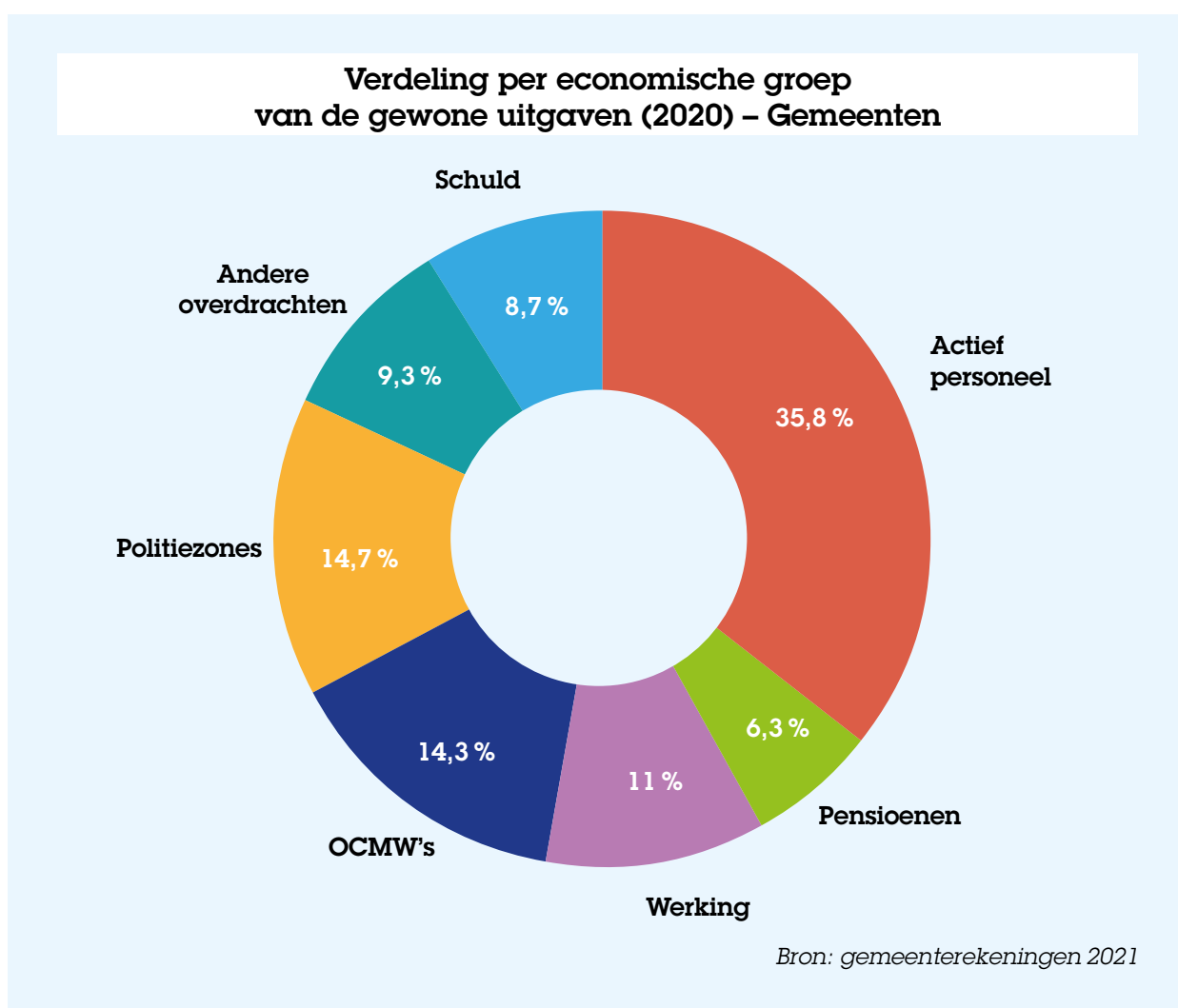


Personneelsuitgaven



2. PERSONEELSUITGAVEN

2.1 Verdeling van de gemeente-uitgaven

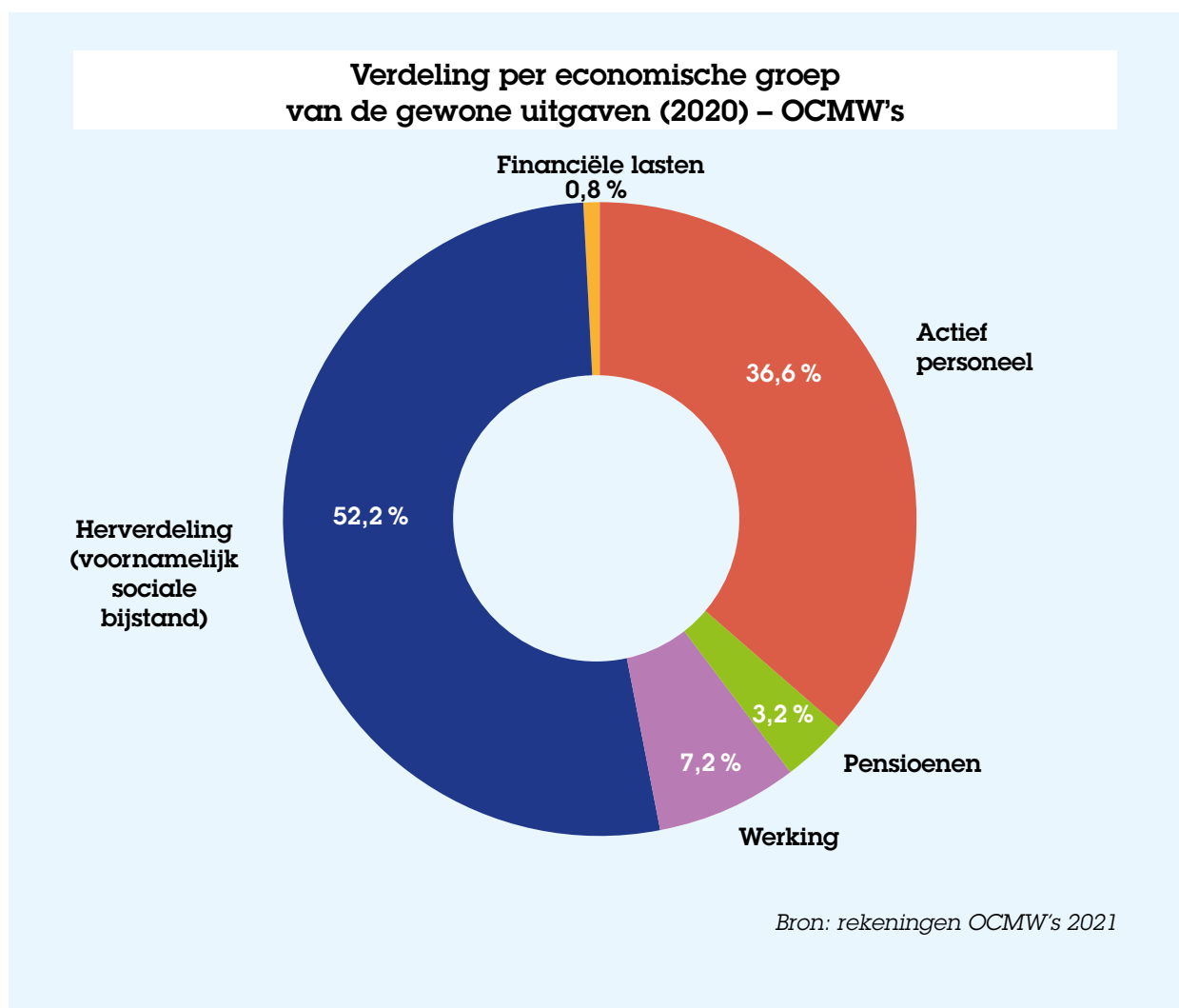


De personeelsuitgaven⁶ dekken zowel de uitgaven betreffende het personeel in actieve dienst als de uitgaven betreffende de pensioenbijdragen en zijn veruit de grootste post in de courante uitgaven.

De personeelsuitgaven vertegenwoordigen immers gemiddeld ongeveer 42,1% van de gewone begroting, waarvan 35,8% voor het personeel in actieve dienst en 6,3% voor de pensioenen. Bovendien gaat 29% 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.

⁶ 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 (52,2%) is, die voornamelijk de sociale bijstand omvat die aan de begunstigden wordt uitbetaald. Daarna komen de personeelsuitgaven, die 39,8% van de jaarlijkse uitgaven vertegenwoordigen, waarvan 36,6% voor het personeel in actieve dienst⁷ en 3,2% 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"⁸. Een groot deel van de post "herverdeling" betreft dus eveneens personeelsuitgaven⁹.

⁷ 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.

⁸ 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).

⁹ 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.





Soort werkrelatie



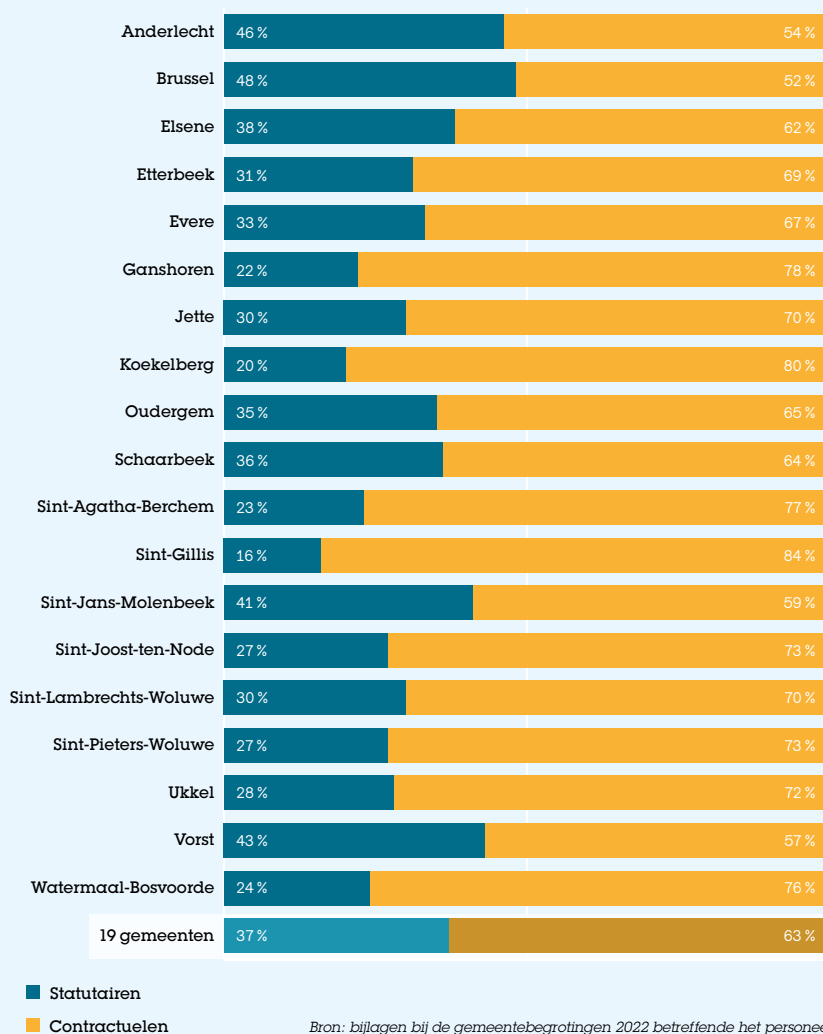
3. SOORT WERKRELATIE

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 63% contractuele personeelsleden en 37% statutaire personeelsleden. Deze tendens tekent zich nog duidelijker af bij de OCMW's, met 79% contractuele personeelsleden en 21% 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 48%, tegenover slechts 16% in Sint-Gillis. Bij de OCMW's is het spectrum nog breder, met 35% 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

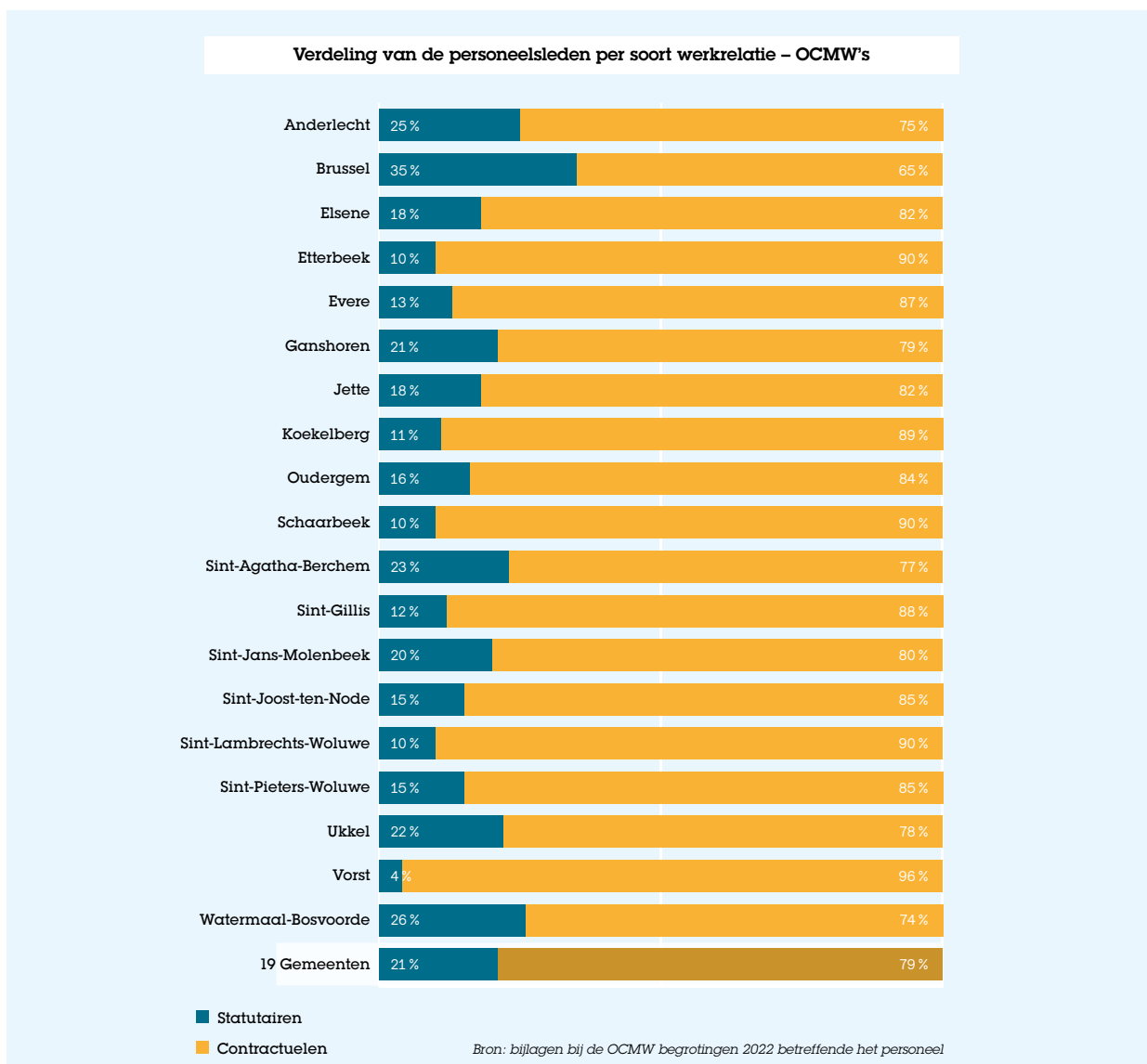


Verschillende factoren kunnen het aanzienlijke aandeel contractuele personeelsleden bij de gemeenten en OCMW's verklaren. Om te beginnen kan het gaan om indienstnemingen om te beantwoorden aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften of om indienstnemingen in het kader van gesubsidieerde projecten. Door 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 taalwetten¹⁰ 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.



¹⁰ Wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd door het koninklijk besluit van 18 juli 1966.

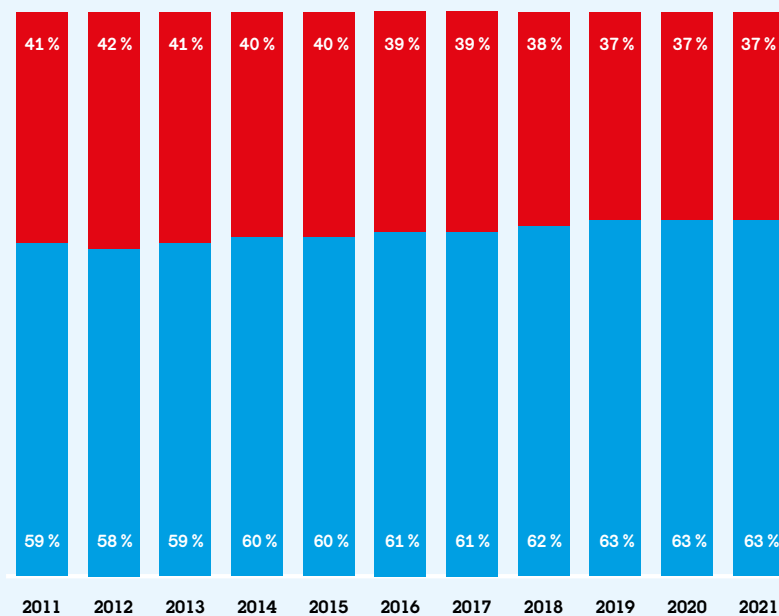
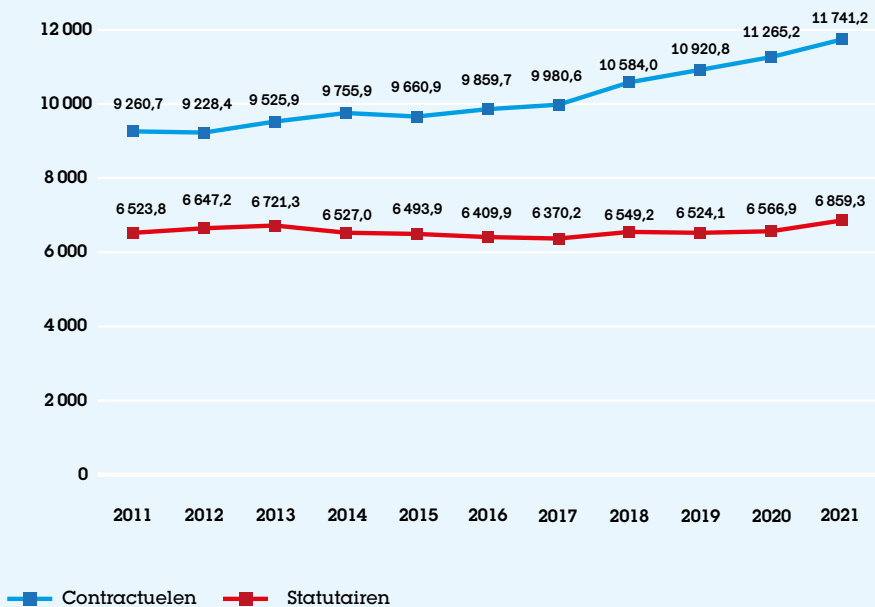
3.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie in de periode 2011-2021 (gemeenten)

Tussen 2011 en 2021 is het aantal personeelsleden bij de 19 Brusselse gemeenten van 15.784 naar 18.601 voltijdse equivalenten gestegen. Dit is een stijging van 18% 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 2.400 is toegenomen (+2480,3 of +25%), bij de statutairen zien we in diezelfde periode een lichte stijging (+335,2 of +5%).

Zo is het aandeel statutaire personeelsleden gedaald van 41,3% in 2011 naar 37% in 2021 en is het relatieve aandeel contractuele personeelsleden dienovereenkomstig gestegen, namelijk van 58,7% naar 63%.

Evolutie van de werkrelatie 2011-2021 – Gemeenten



■ Contractuelen ■ Statutairen

Bron: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2021-2022





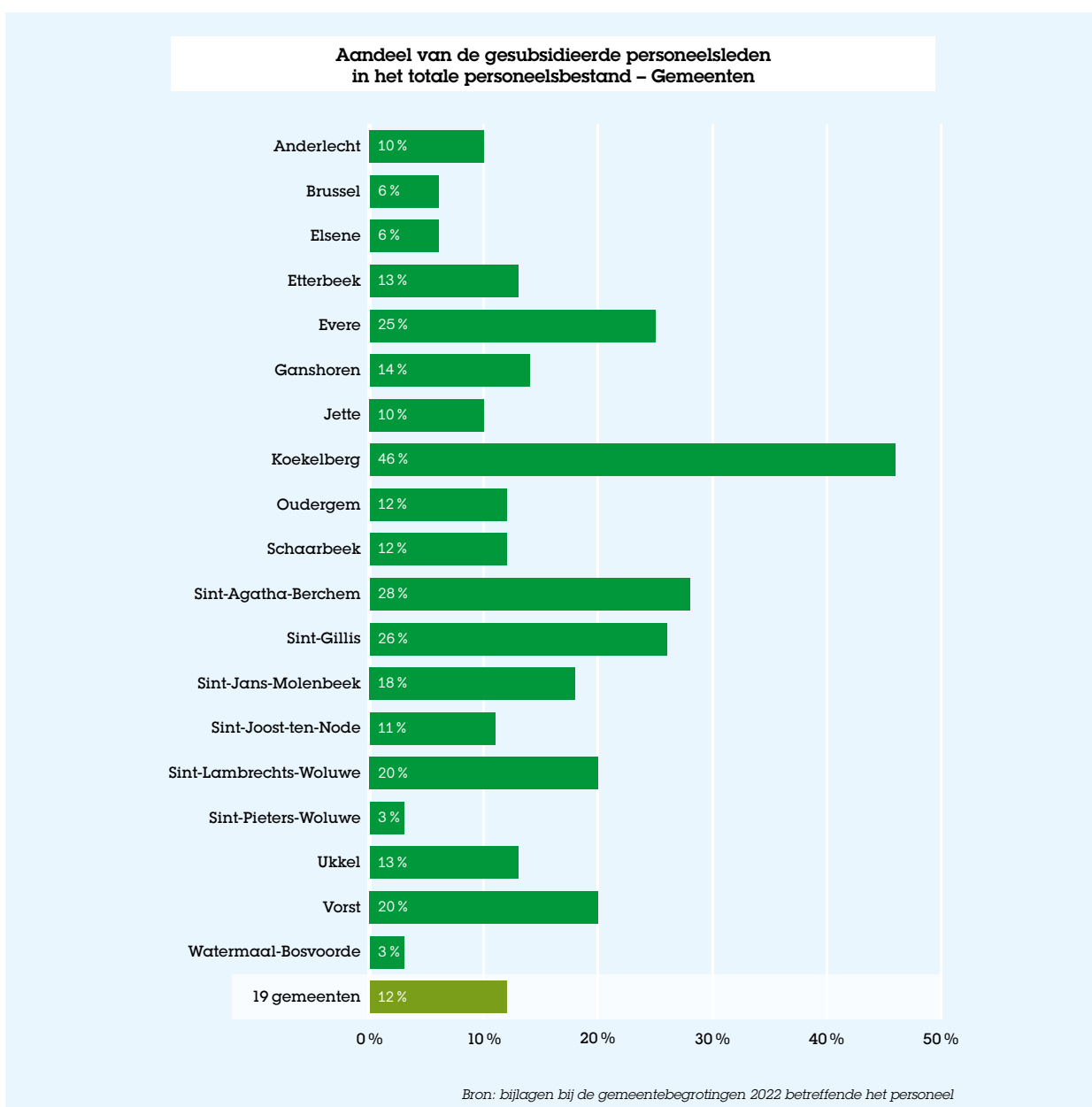
Gesubsidieerde personeelsleden



4. GESUBSIDIEERDE PERSONEELSLEDEN

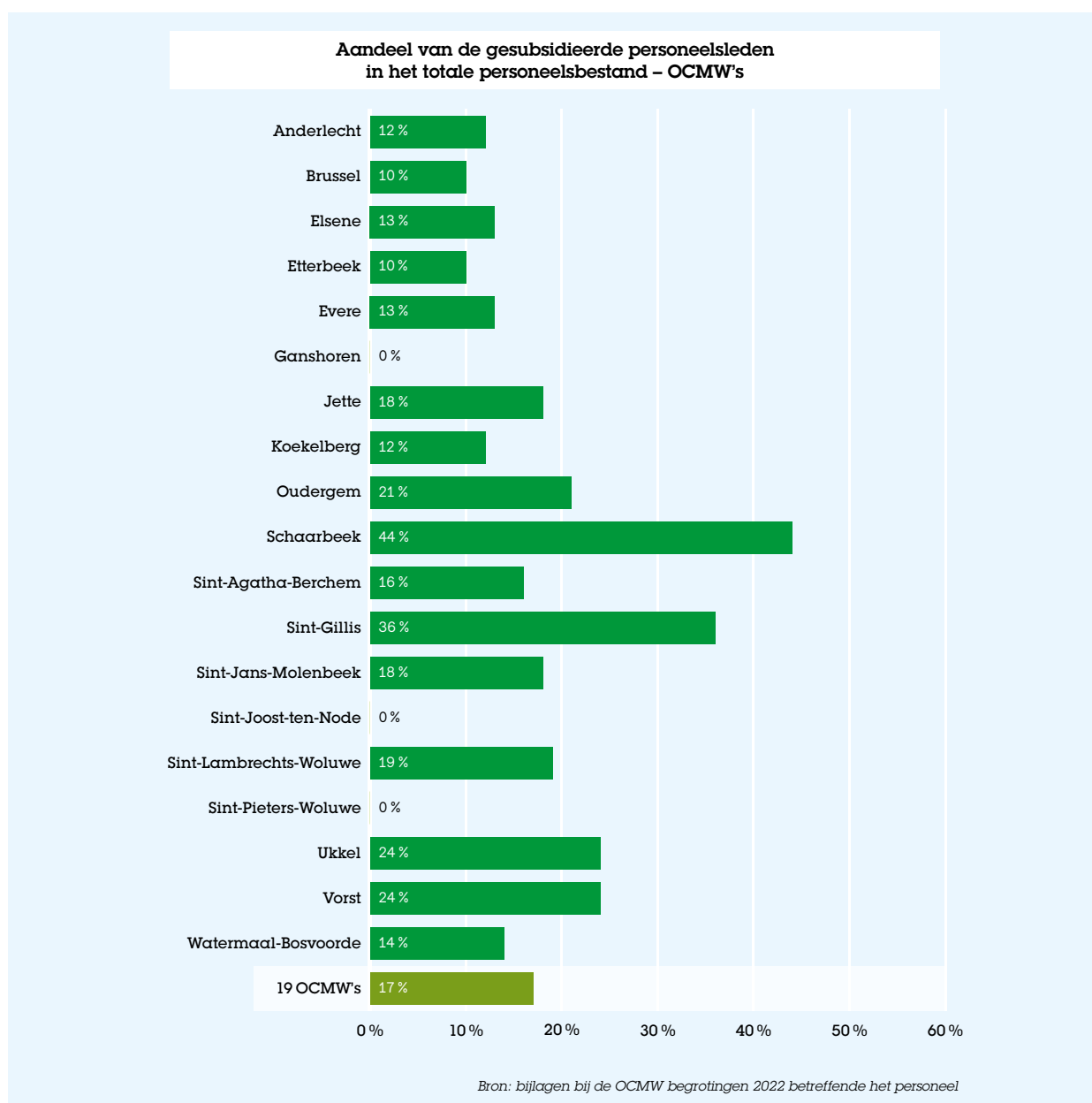
4.1 Aandeel van de gesubsidieerde personeelsleden in het totale personeelsbestand

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 2.312 VTE's die onder contract liggen in het kader van een subsidie, zijnde 12% van het totale personeelsbestand. Deze verhouding is nog iets hoger bij de OCMW's, waar 1.225 gesubsidieerde VTE's 17% van het totale personeelsbestand¹¹ vertegenwoordigen. Dit is een aanzienlijk aandeel.

In sommige gemeenten en OCMW's is het aantal personeelsleden met een GECO-contract sterk gedaald, hetgeen kan worden verklaard door het feit dat de in het kader van de GECO-contracten in dienst genomen personeelsleden worden overgedragen aan de gemeente of het OCMW.



¹¹ 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.





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 niveau¹².

Onder de gemeentelijke ambtenaren tellen we 2.253 VTE's van niveau A (12%), 2.173 VTE's van niveau B (12%), 5.364 VTE's van niveau C (29%), 4.075 VTE's van niveau D (22%) en 4.736 VTE's van niveau E (25%).

Bij de OCMW's is die verdeling als volgt: 571 VTE's van niveau A (8%), 2.653 VTE's van niveau B (37%), 1.910 VTE's van niveau C (27%), 927 VTE's van niveau D (13%) en 1.057 VTE's van niveau E (15%). 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 37% bij de gemeenten en tussen 1 en 21% bij de OCMW's.



¹² 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	1 653	178	223	413	353	486
Brussel	4 524	586	456	1 394	847	1 240
Elsene	1 487	252	160	441	314	320
Etterbeek	691	60	65	172	178	216
Evere	572	38	59	207	66	202
Ganshoren	218	30	20	88	64	17
Jette	619	83	132	220	161	24
Koekelberg	321	43	54	94	89	41
Oudergem	389	27	46	116	90	110
Schaarbeek	1 366	218	182	271	463	232
Sint-Agatha-Berchem	318	44	39	121	50	64
Sint-Gillis	1 025	120	130	290	244	242
Sint-Jans-Molenbeek	1 215	151	121	302	196	446
Sint-Joost-ten-Node	781	70	104	266	99	242
Sint-Lambrechts-Woluwe	772	73	93	180	212	214
Sint-Pieters-Woluwe	506	51	70	162	105	119
Ukkel	992	93	102	294	237	266
Vorst	805	91	70	234	196	214
Watermaal-Bosvoorde	347	45	48	100	112	42
19 gemeenten	18 601	2 253	2 173	5 364	4 075	4 736

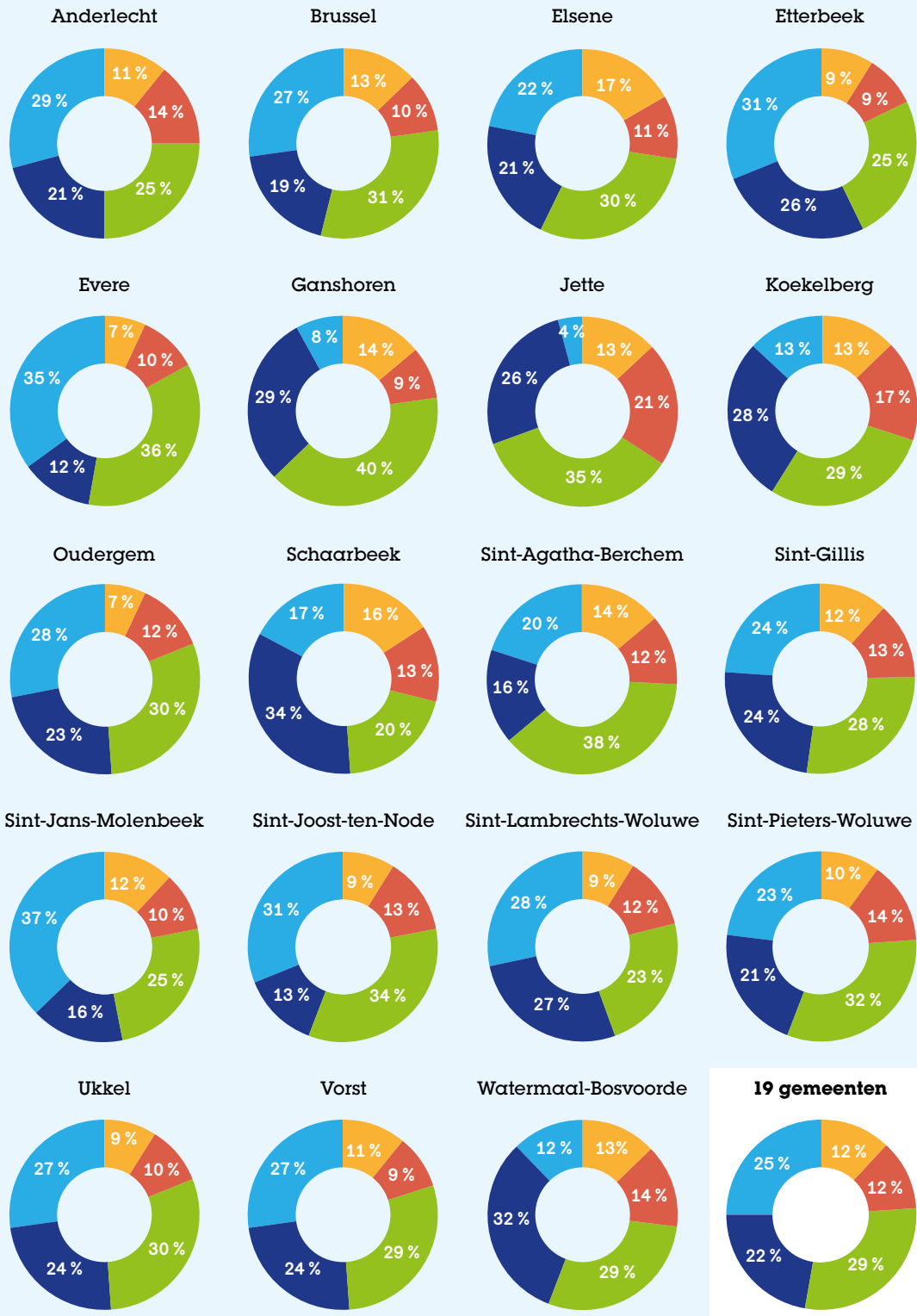
Bron: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per niveau – OCMW's

OCMW's	Totaal	A	B	C	D	E
Anderlecht	444	31	156	89	111	57
Brussel	1 690	175	653	406	124	333
Elsene	556	38	171	159	89	98
Etterbeek	287	12	107	75	62	31
Evere	198	17	67	77	11	26
Ganshoren	143	7	28	61	30	17
Jette	233	19	109	55	49	2
Koekelberg	88	10	30	12	28	9
Oudergem	132	9	41	32	26	23
Schaarbeek	688	46	297	178	112	55
Sint-Agatha-Berchem	145	14	49	48	16	19
Sint-Gillis	364	33	148	97	46	39
Sint-Jans-Molenbeek	587	43	269	129	44	103
Sint-Joost-ten-Node	217	13	71	73	15	45
Sint-Lambrechts-Woluwe	220	24	87	78	23	9
Sint-Pieters-Woluwe	213	10	70	69	20	44
Ukkel	418	31	127	105	74	81
Vorst	306	21	109	104	27	45
Watermaal-Bosvoorde	191	21	63	65	21	21
19 OCMW's	7 118	571	2 653	1 910	927	1 057

Bron: bijlagen bij de OCMW begrotingen 2022 betreffende het personeel

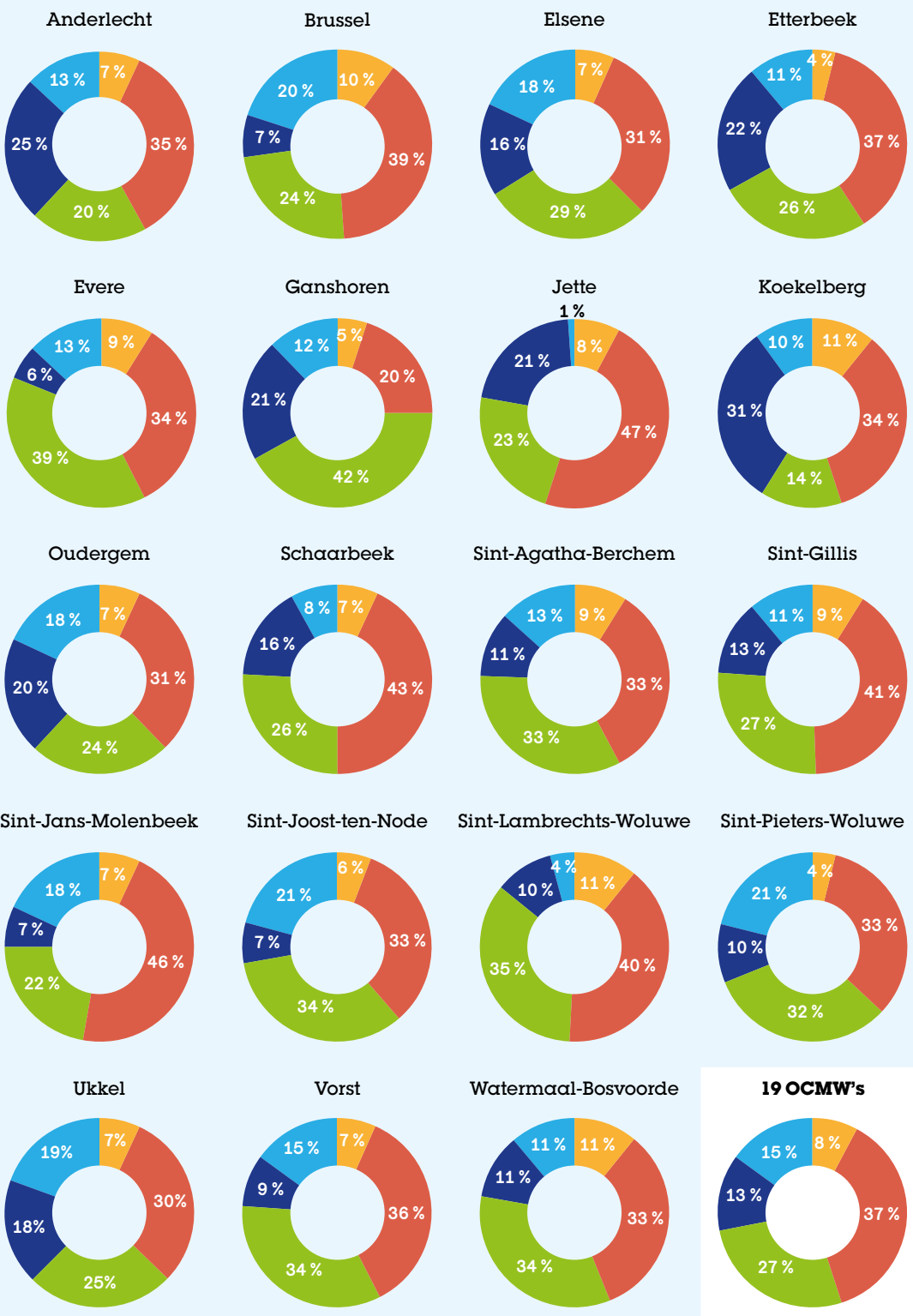
Verdeling van de personeelsleden per niveau – Gemeenten



■ A ■ B ■ C ■ D ■ E

Bron: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per niveau – OCMW's



A B C D E

Bron: bijlagen bij de OCMW begrotingen 2022 betreffende het personeel

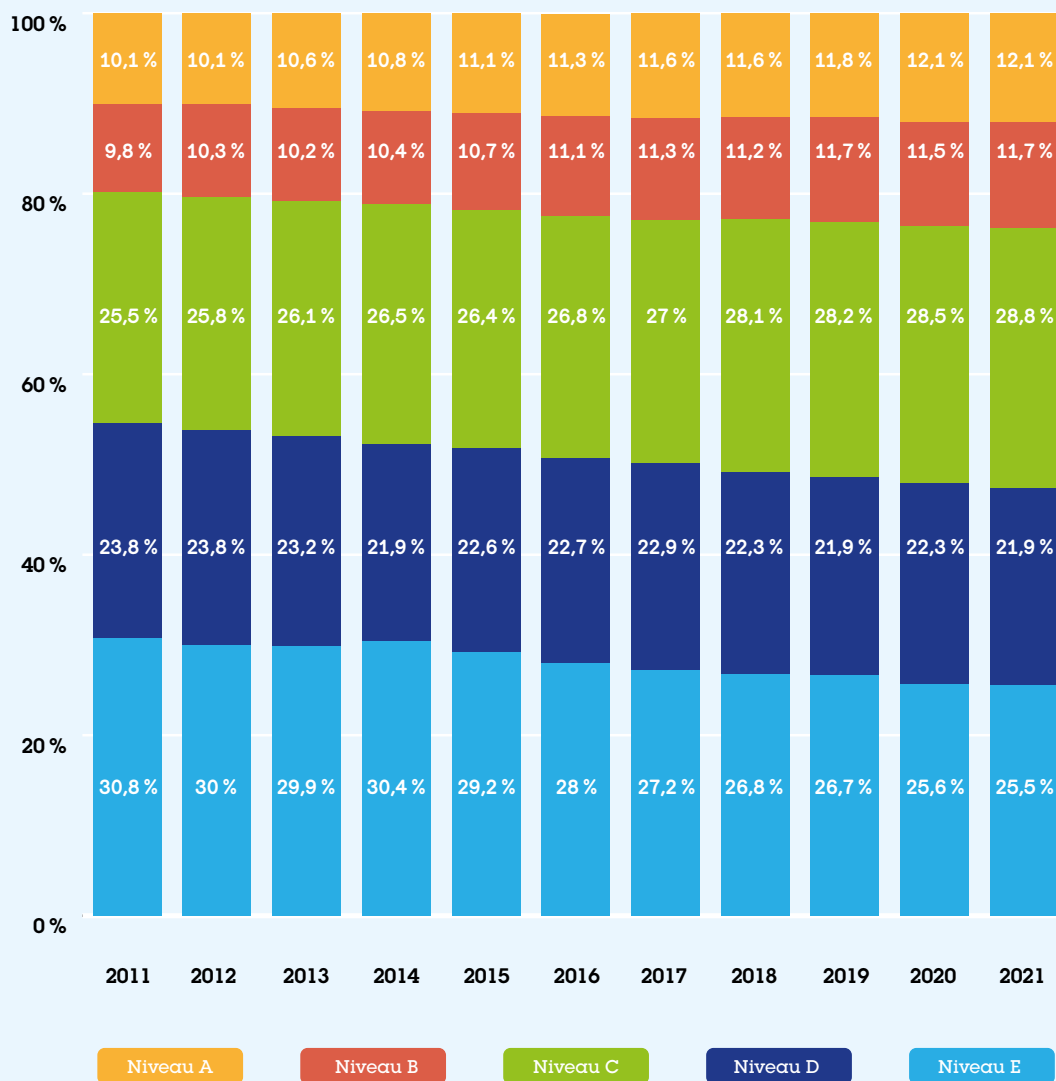
5.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau in de periode 2011-2021 (gemeenten)

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 47%. De daling is het sterkst bij niveau E, met een daling van 5% in het relatieve aandeel van het totale personeelsbestand. Tegelijkertijd is het aandeel personeelsleden met een diploma hoger onderwijs (niveau A en B) toegenomen met 4%, namelijk van 19,9% in 2011 naar 24% in 2021. Dit is een constante evolutie die zich in de komende jaren ongetwijfeld zal voortzetten.

Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau 2011-2021 – Gemeenten



Bron: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2012-2022

5.3 Niveau en werkrelatie

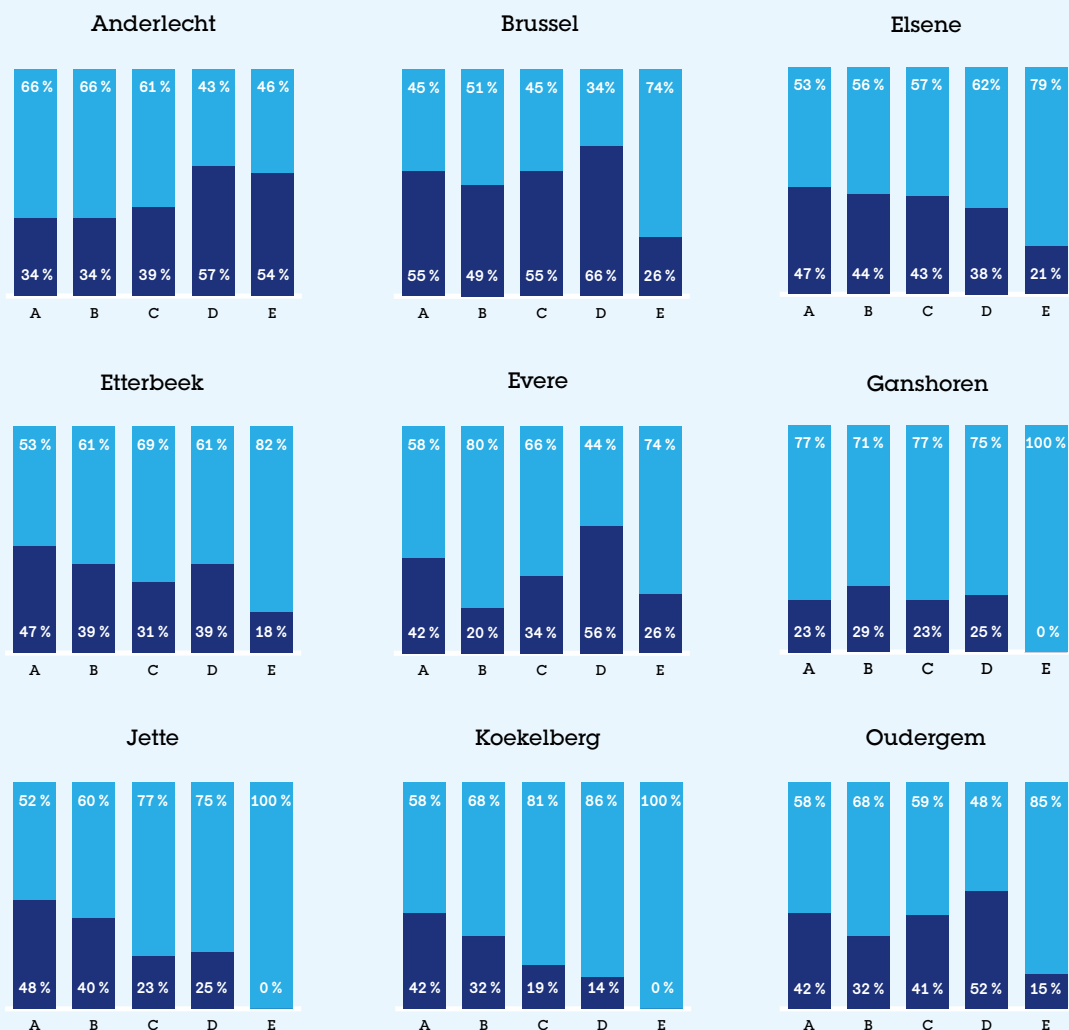
Het algemene gemiddelde van statutaire personeelsleden bedraagt 37% bij de 19 gemeenten en 21% bij de OCMW's. We hebben gezien dat dit gemiddelde sterk varieert tussen de plaatselijke besturen, wat bevestigd wordt wanneer we deze gegevens bekijken naargelang de niveaus. Elk plaatselijk bestuur heeft een eigen verdeling.

Bij de gemeenten telt niveau E het minste aantal statutaire personeelsleden, met een aandeel van 27% 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 (47%).

Bij de OCMW's vinden we het laagste aandeel statutairen, zijnde 16%, bij niveau B en C. Meer dan een derde van de betrekkingen (37%) is echter van niveau B. Omgekeerd heeft niveau A een aandeel van 41% statutaire personeelsleden, wat beduidend hoger is dan het aandeel bij de andere niveaus.

In bepaalde gemeenten (stad Brussel, Sint-Lambrechts-Woluwe en Watermaal-Bosvoorde) en bepaalde OCMW's (Jette, Sint-Pieters-Woluwe, Brussel en Ukkel) 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



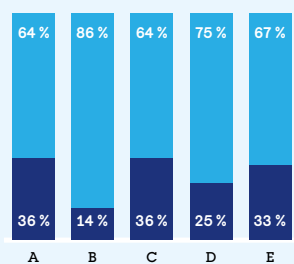


■ Statutairen ■ Contractuelen

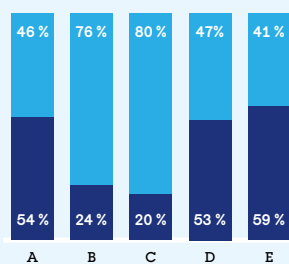
Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

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

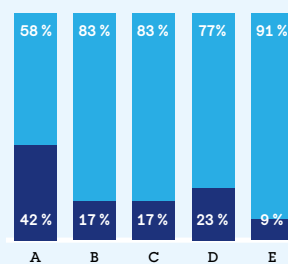
Anderlecht



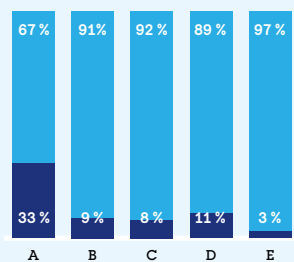
Brussel



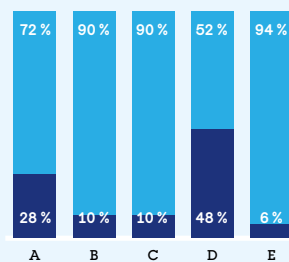
Elsene



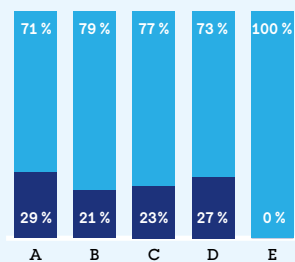
Etterbeek



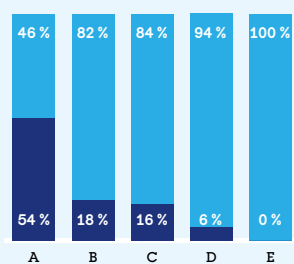
Evere



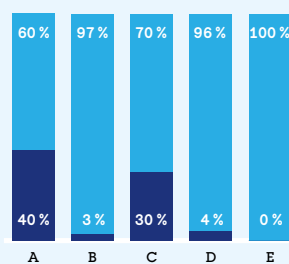
Ganshoren



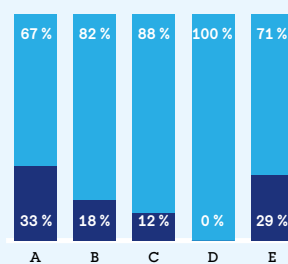
Jette

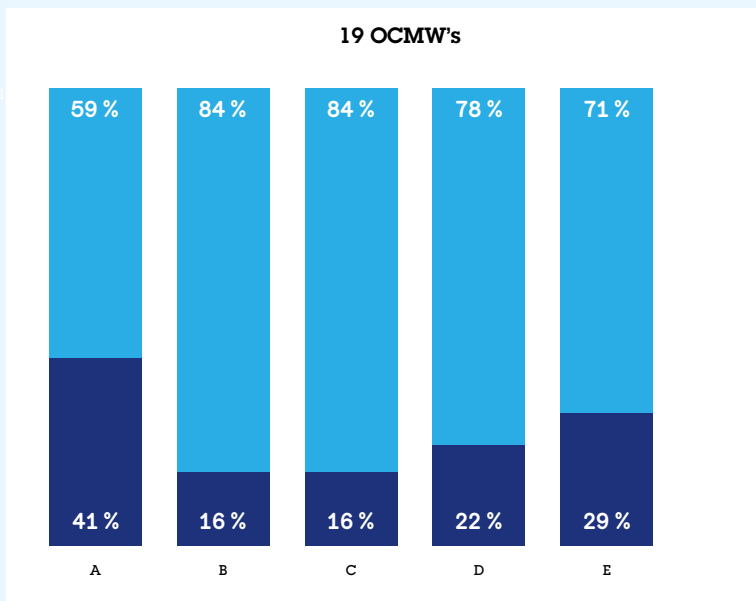
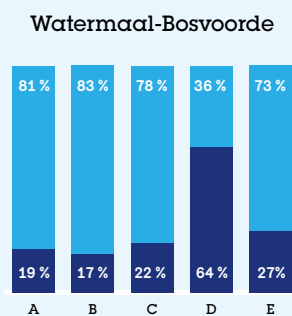
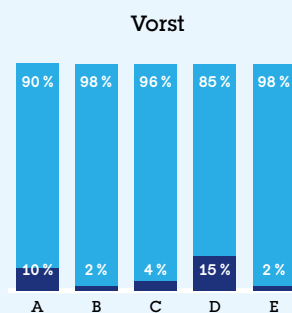
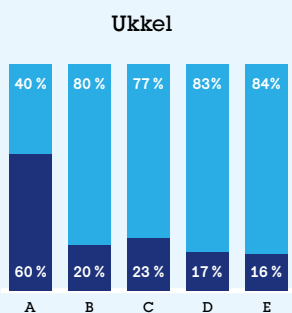
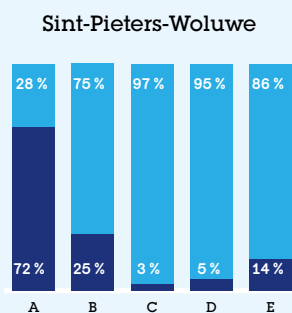
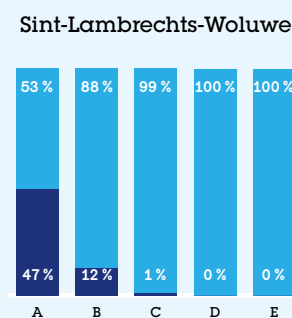
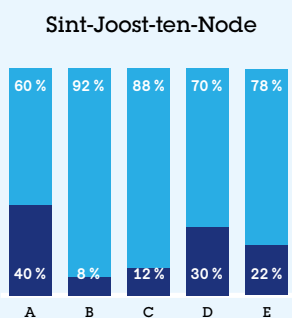
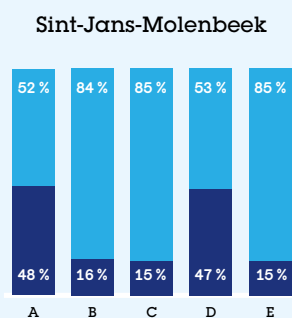
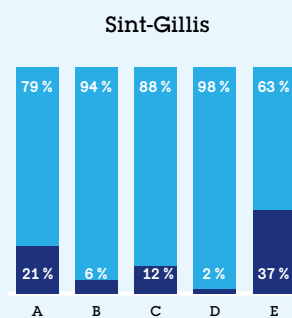
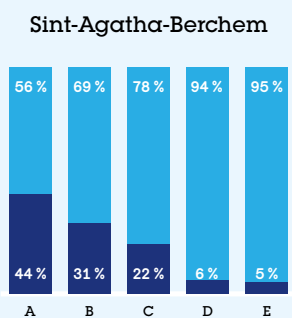
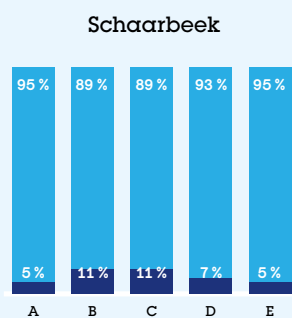


Koekelberg



Oudergem





■ Statutairen ■ Contractuelen

Bron: bijlagen bij de OCMW begrotingen 2022 betreffende het personeel





Geslacht



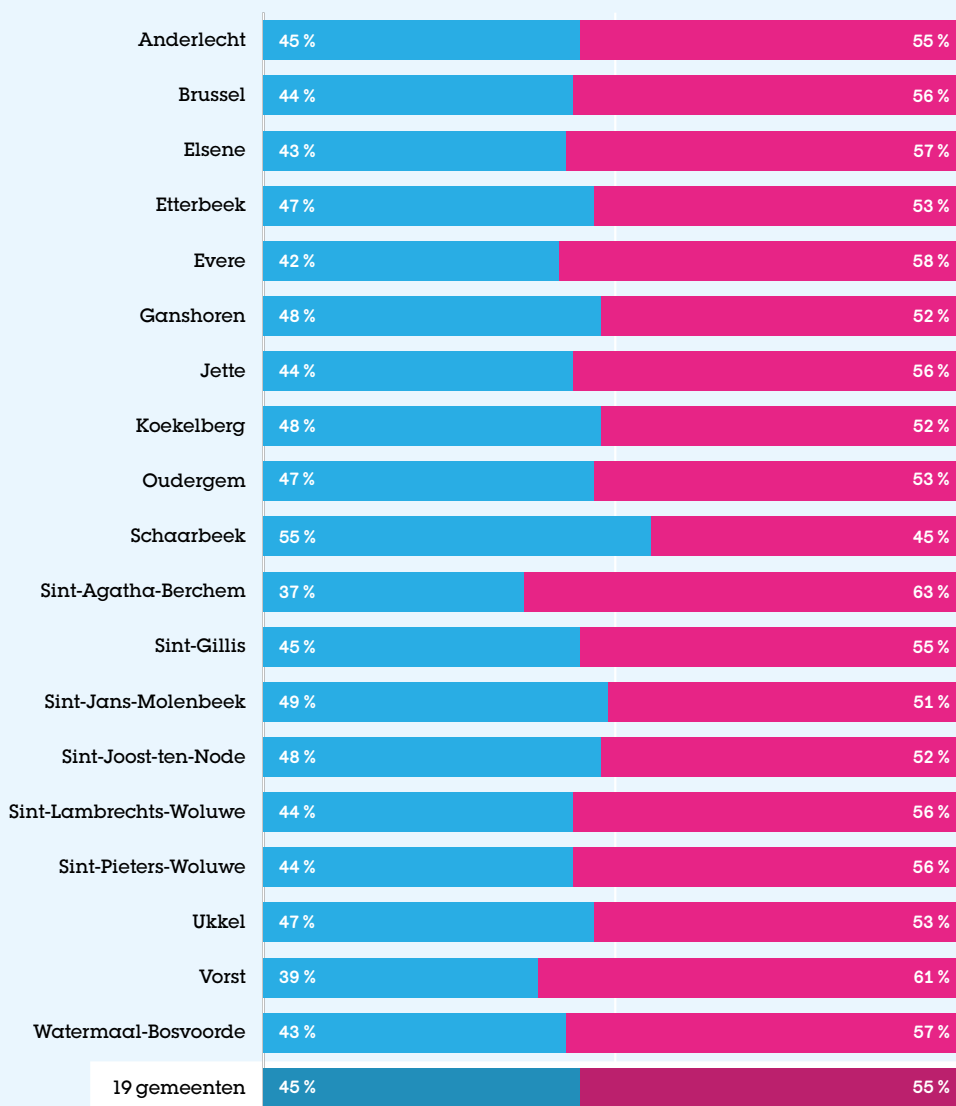
6. GESLACHT

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 76% 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.

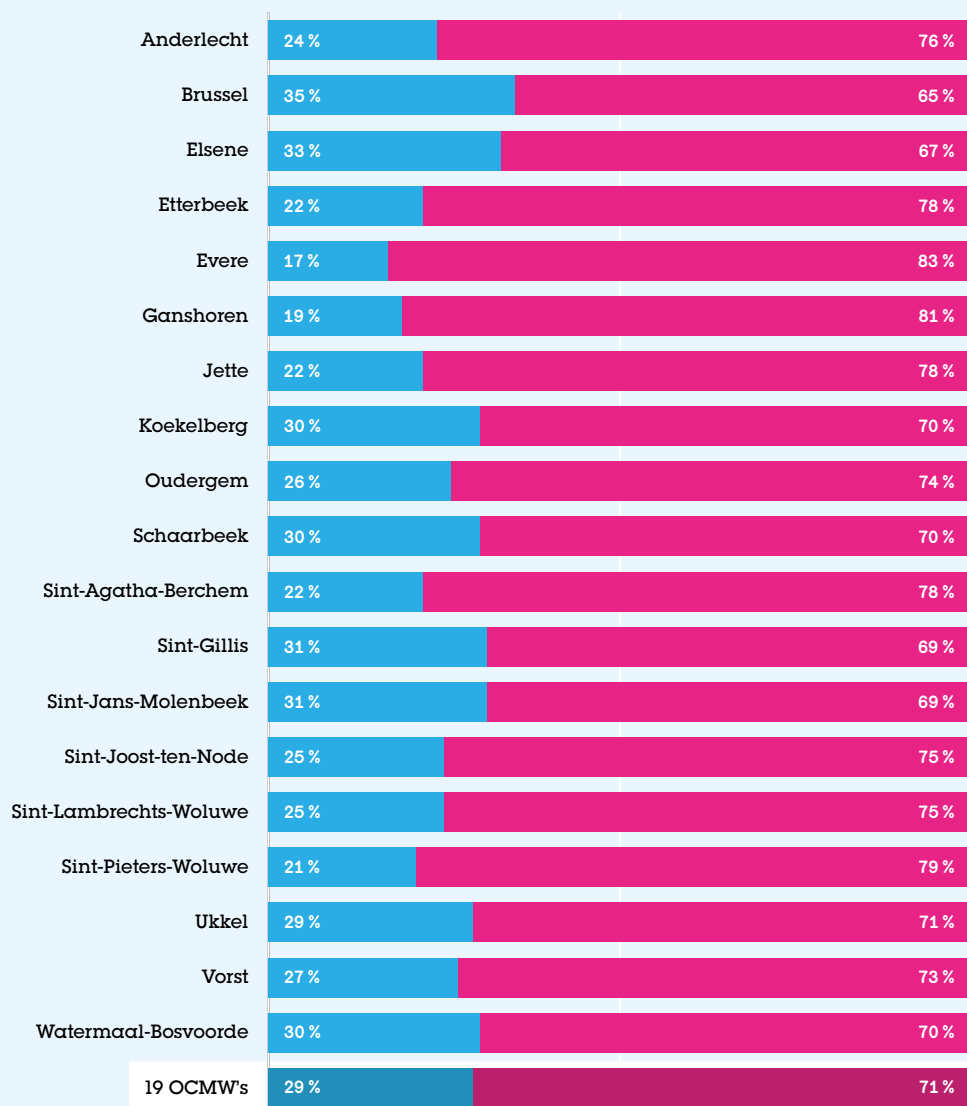
Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht – Gemeenten



■ Mannen ■ Vrouwen

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

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



■ Mannen ■ Vrouwen

Bron: RSZ

6.2 Geslacht en werkrelatie

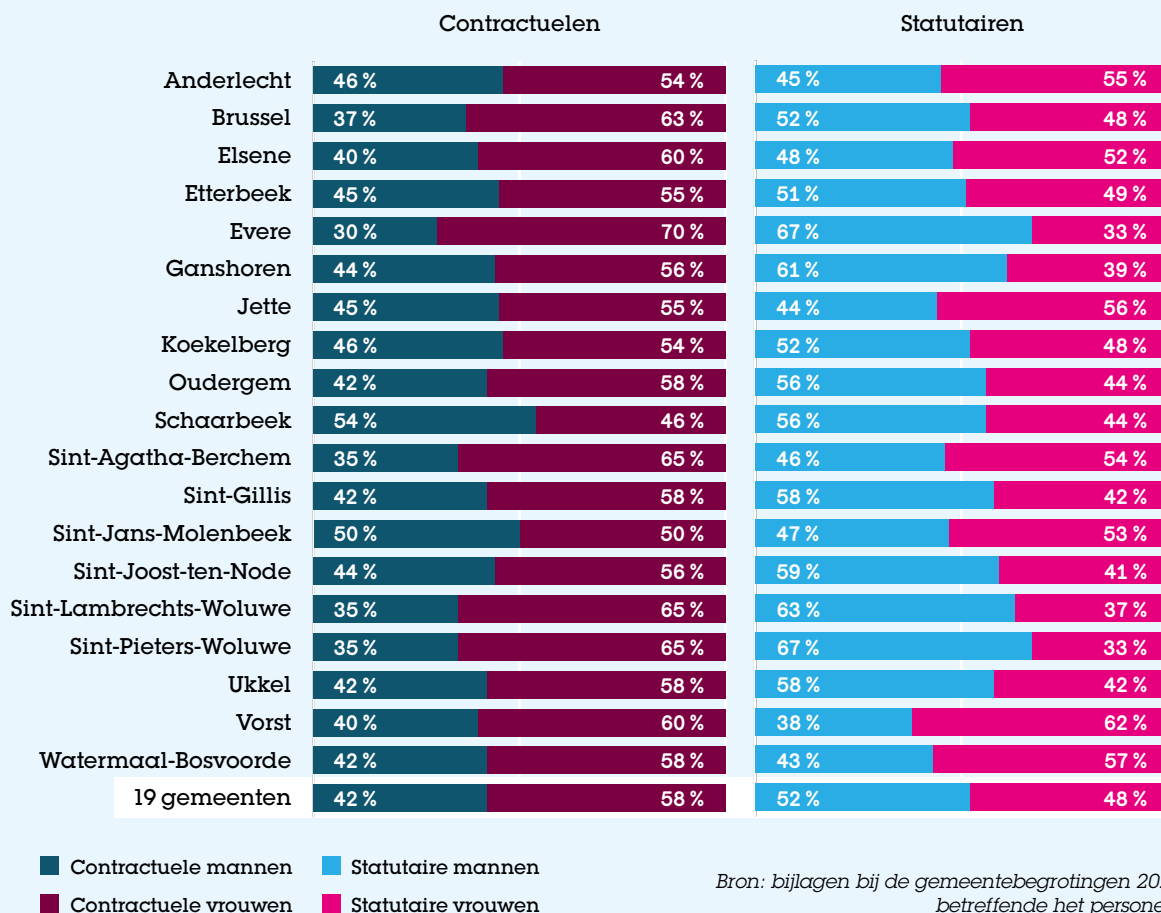
W e hebben gezien dat de gemeentelijke ambtenarij vrij genderneutraal is wat het personeel betreft, terwijl bij de OCMW's de vrouwen sterk in de meerderheid zijn.

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.

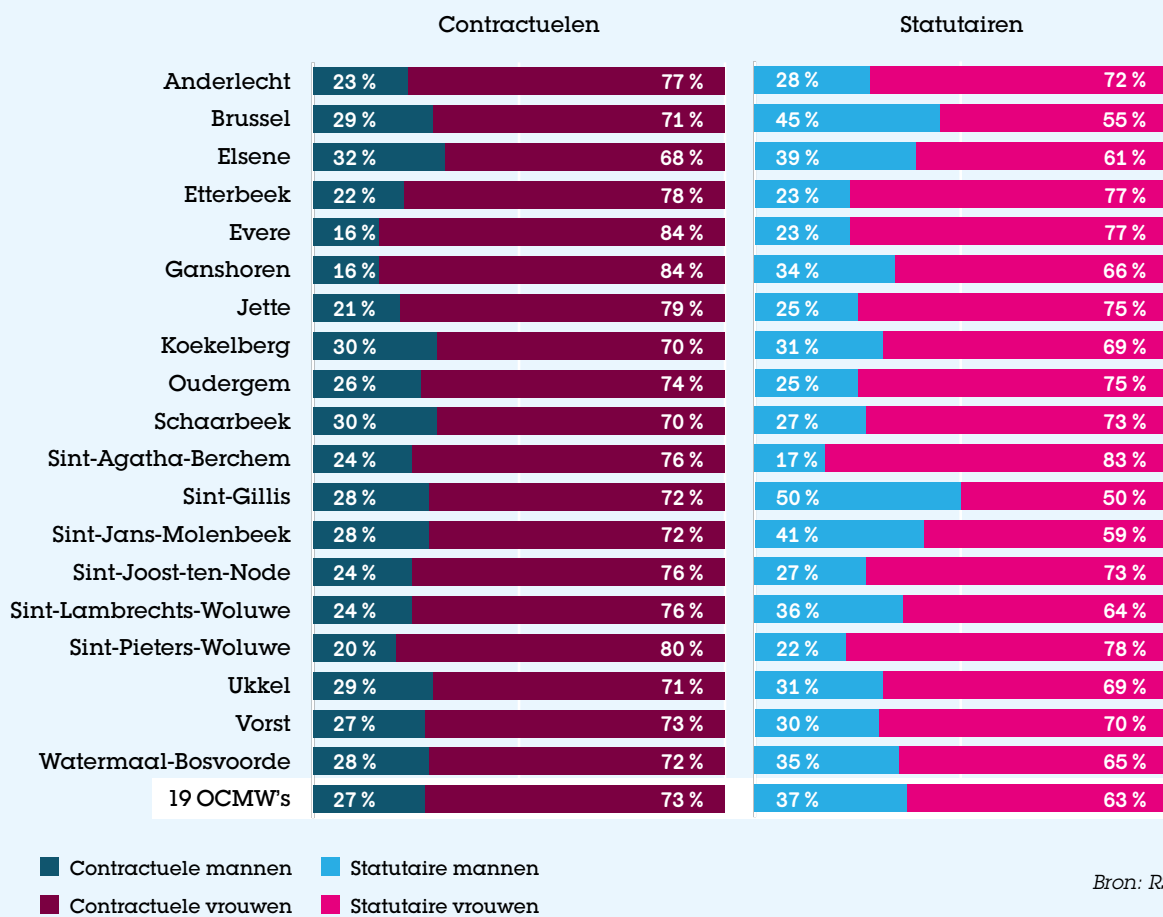
Wanneer we de verdeling van de personeelsleden analyseren op basis van het geslacht en soort werkrelatie, zien we dat het aandeel vrouwen hoger ligt dan het gemiddelde bij de contractuele personeelsleden, en dat het aandeel mannen groter is bij de statutaire personeelsleden. Deze tendens is zowel bij 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 (37%) en de meerderheidsgroep bij de OCMW's (58%).

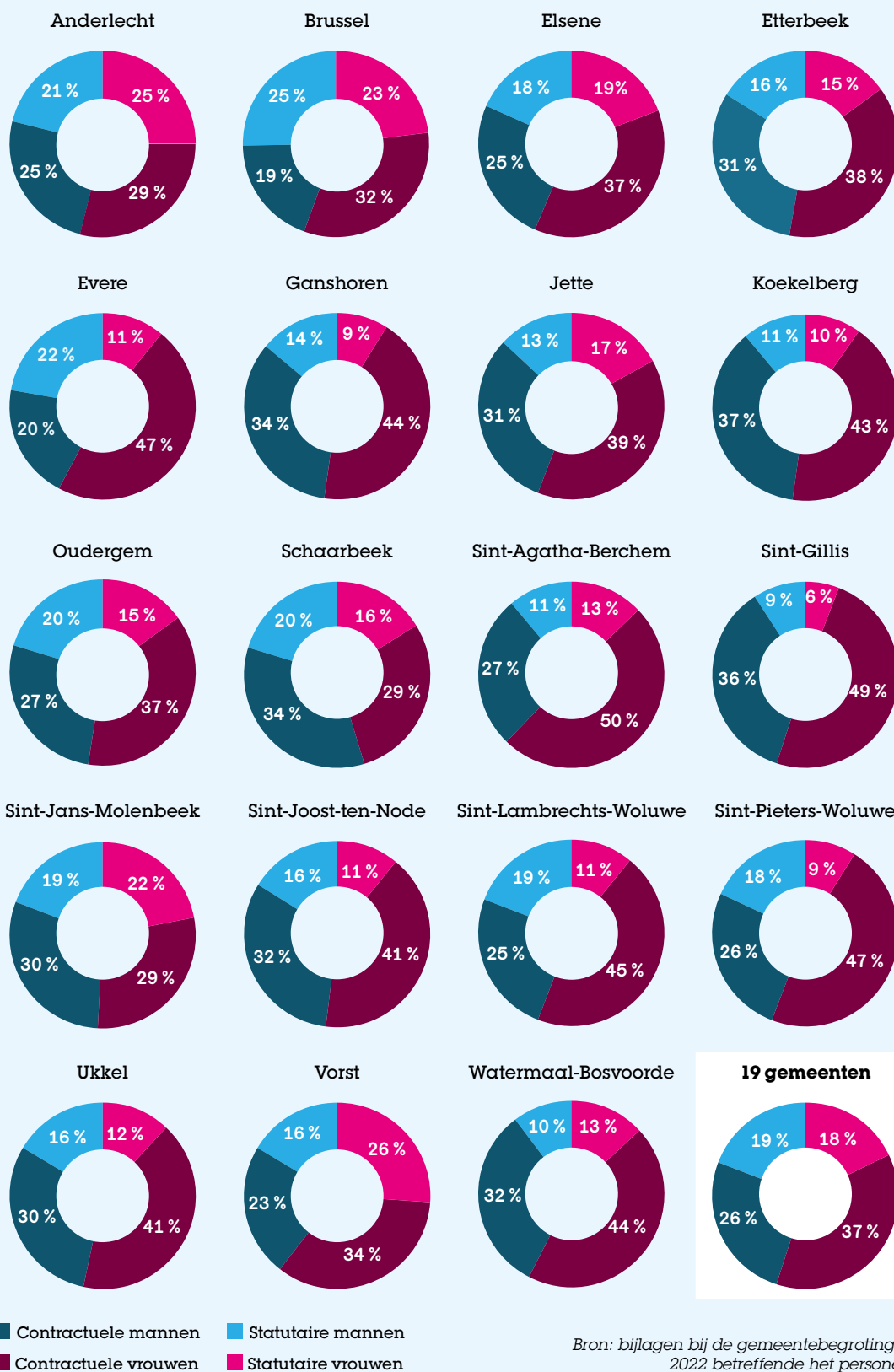
Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van geslacht – Gemeenten



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

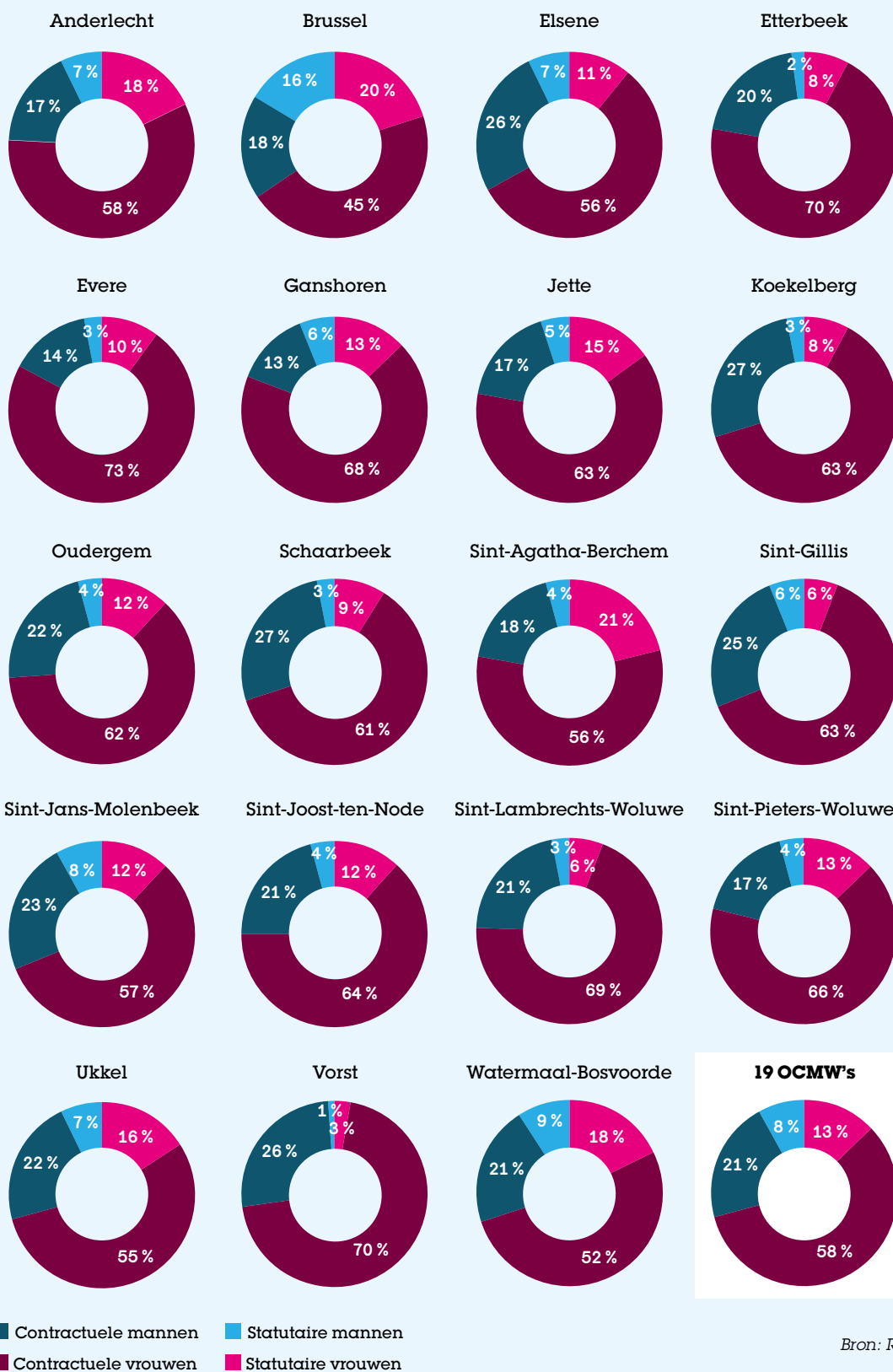


Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht en werkrelatie – Gemeenten



Bron: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

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



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 gemeenten¹³.

Zo zijn de mannen sterk oververtegenwoordigd in niveau D (67%) terwijl dat nog meer geldt voor de vrouwen in niveau C (72%).

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



¹³ 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: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2022 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 (57% vrouwen).

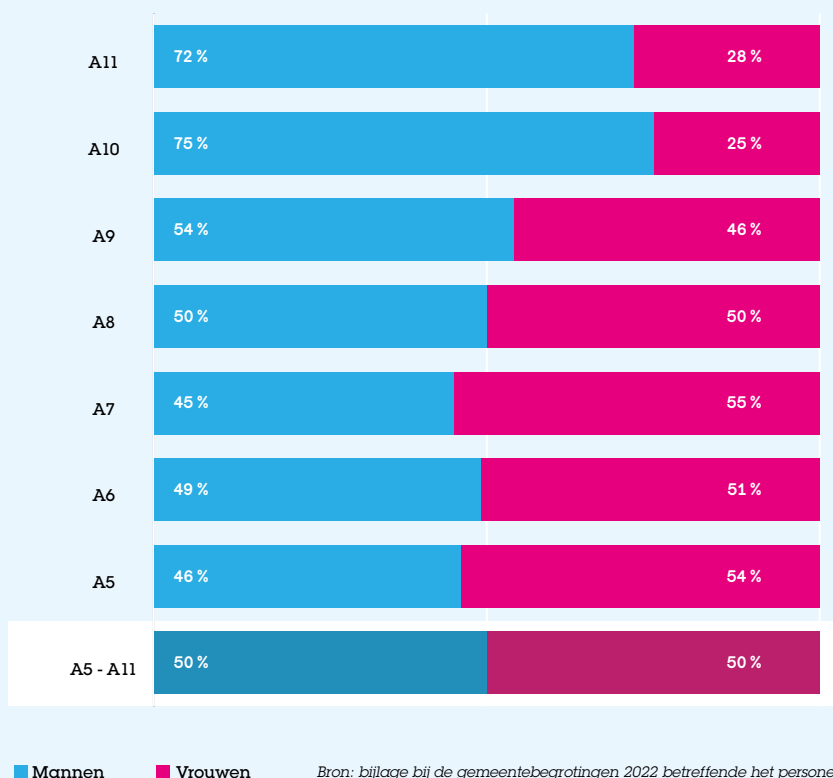
De analyse moet evenwel verfijnd worden door de situatie bij de hoge hiërarchie bij de gemeentebesturen (graden A5 tot A11) te specificeren. De grafiek maakt op frappante wijze duidelijk dat het aandeel van de vrouwen stelselmatig vermindert naarmate we de top van de hiërarchie naderen, gaande van 54% in graad A5 tot slechts 28% voor de gemeentesecretarissen (graad A11).

Verdeling van de personeelsleden per geslacht vanaf graad A5 – Gemeenten

Graad	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
A11	13	5	18	72 %	28 %
A10	15	5	20	75 %	25 %
A9	7	6	13	54 %	46 %
A8	13	13	26	50 %	50 %
A7	40	49	89	45 %	55 %
A6	60	63	123	49 %	51 %
A5	63	74	137	46 %	54 %
A5 - A11	212	215	426	50 %	50 %

Bron: bijlagen bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

Verdeling van de personeelsleden per geslacht vanaf graad A5 – Gemeenten



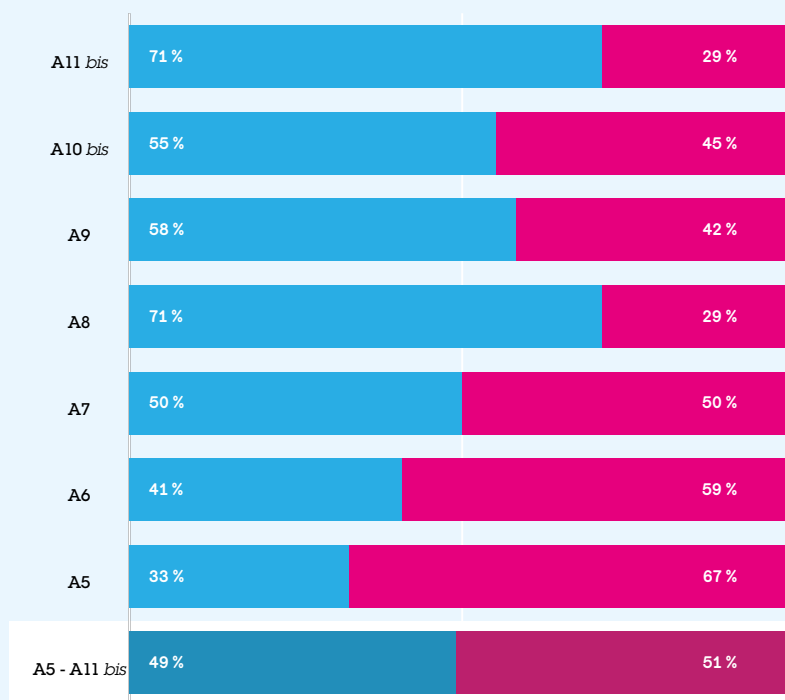
Net als bij de gemeenten bestaat de hoge hiërarchie van de OCMW's uit iets meer mannen dan vrouwen. Dit is misschien wel een verrassing aangezien we weten dat de OCMW's besturen zijn met voornamelijk vrouwen (73%). Net zoals we op gemeentelijk niveau hebben gezien, neemt het aandeel vrouwen af naarmate we de top van de hiërarchie bereiken, gaande van 59% in graad A5 tot 29% 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>	12	5	17	71 %	29 %
A10 <i>bis</i>	10	8	17	55 %	45 %
A9	7	5	12	58 %	42 %
A8	5	2	7	71 %	29 %
A7	19	19	38	50 %	50 %
A6	12	17	29	41 %	59 %
A5	11	22	33	33 %	67 %
A5 - A11 <i>bis</i>	75	78	153	49 %	51 %

Bron: bijlagen bij de OCMW begrotingen 2022 betreffende het personeel

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



■ Mannen ■ Vrouwen

Bron: bijlagen bij de OCMW begrotingen 2022 betreffende het personeel





Woonplaats

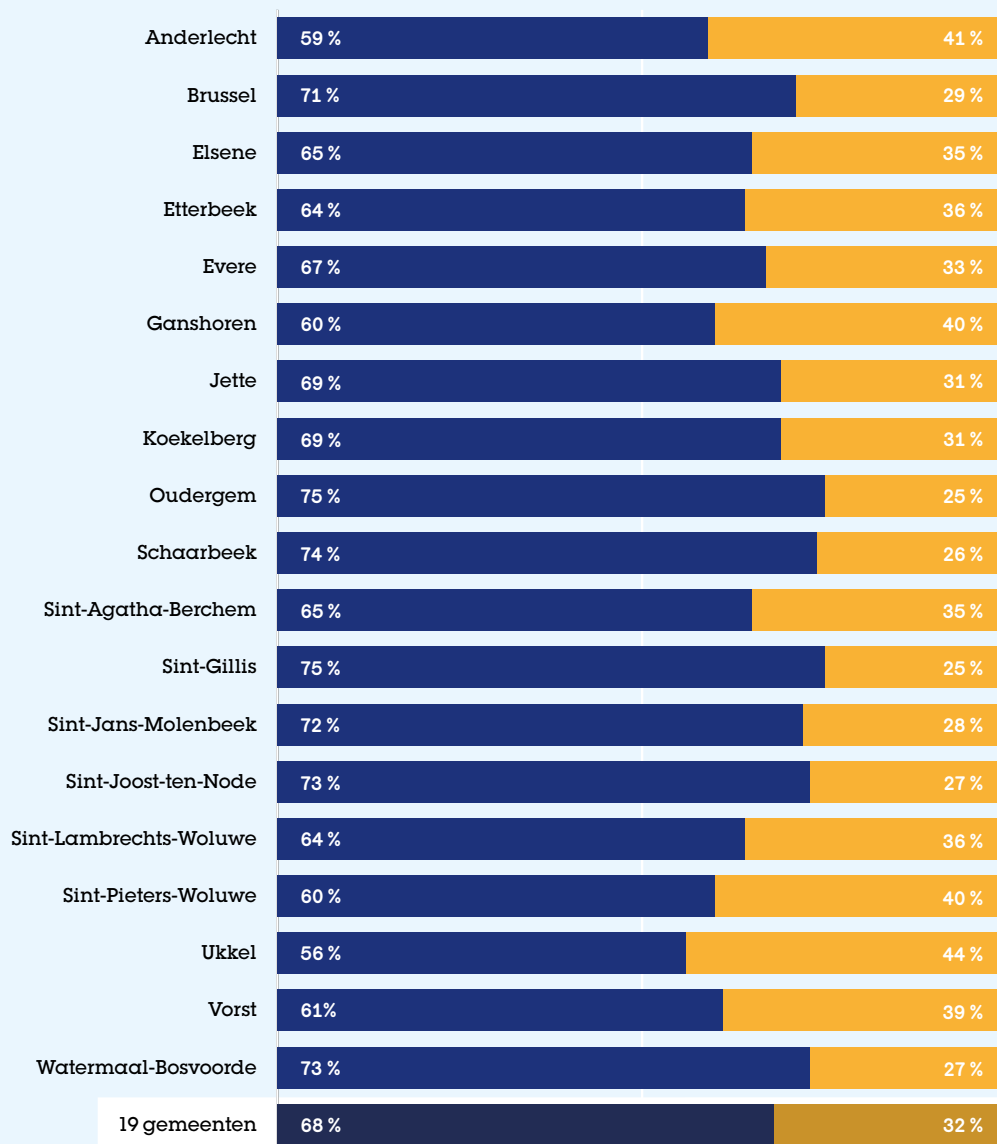


7. WOONPLAATS

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



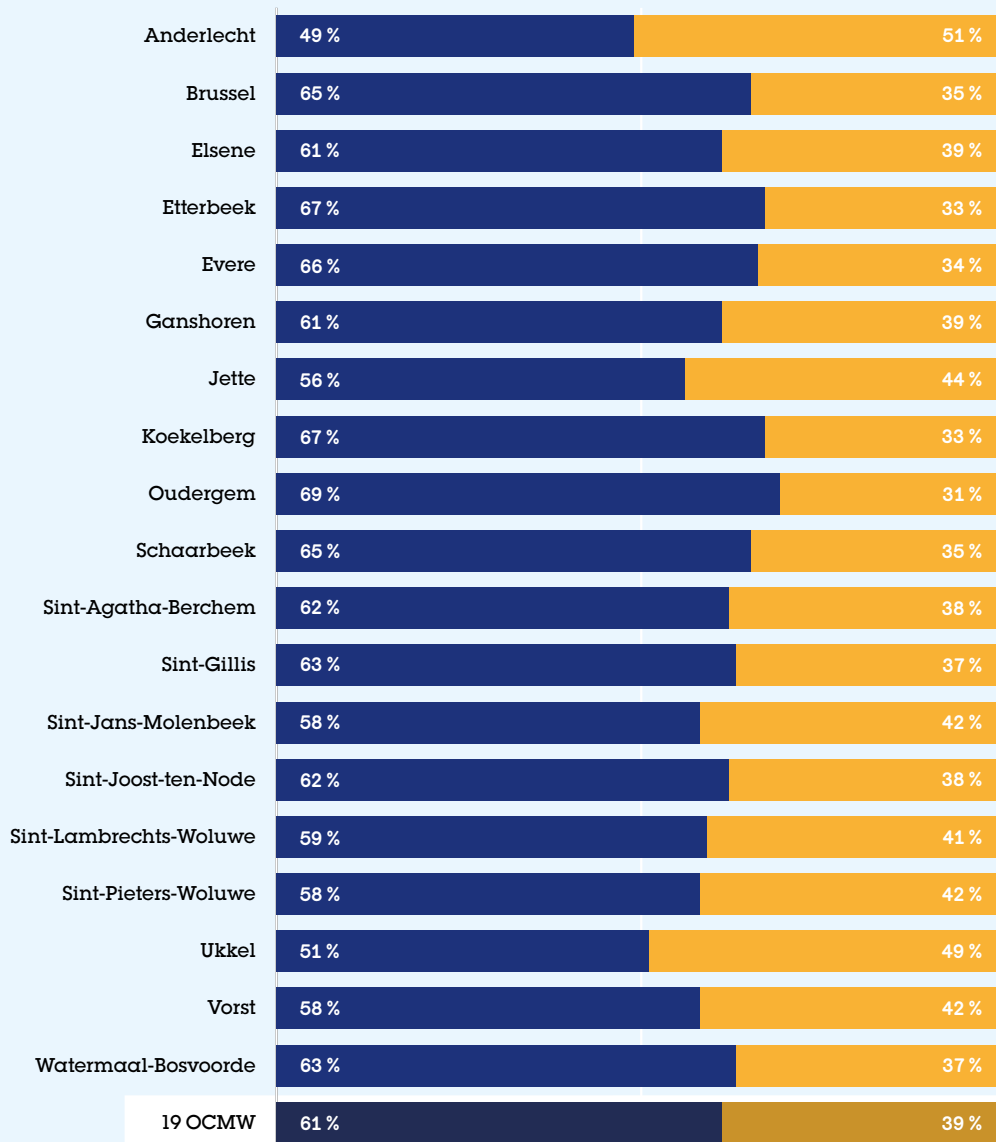
■ Verblijven in het BHG ■ Verblijven buiten het BHG

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

Bij de gemeenten bedraagt het aantal Brusselse plaatselijke ambtenaren dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont 68%, 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-statuuat is bijvoorbeeld voorbehouden aan inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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 74% van de contractuele personeelsleden in Brussel gedomicilieerd, terwijl dit percentage zakt tot 57% voor de statutaire personeelsleden. Bij de OCMW's bedraagt het aandeel Brusselaars 64% voor de contractuelen en 51% voor de statutairen.

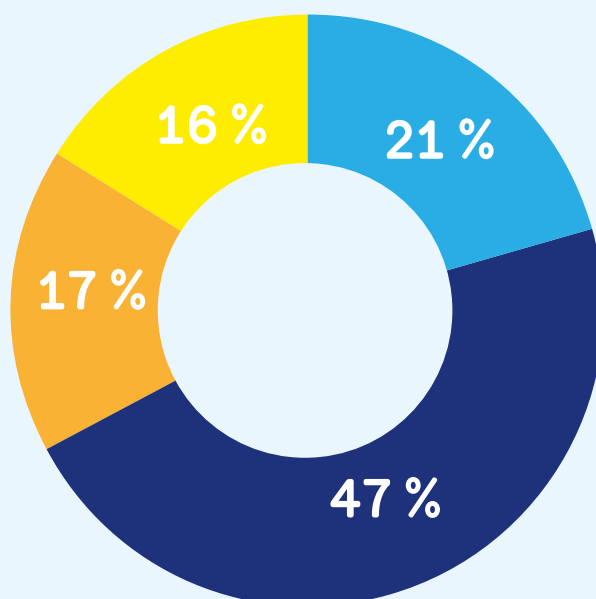
Het aantal Brusselaars is dus steeds groter onder de contractuelen dan onder de statutairen. Dit verschil kan deels verklaard worden door het feit dat bepaalde gesubsidieerde contractuele betrekkingen voorbehouden zijn aan Brusselaars.

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 (47% en 50%). 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



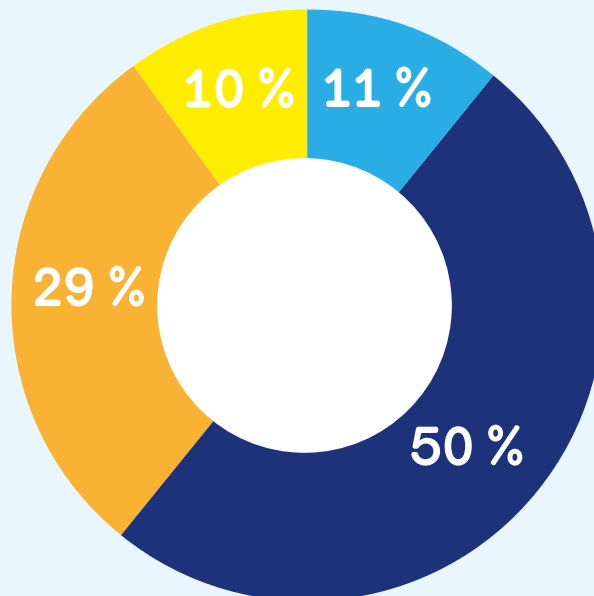
■ Statutairen BHG
■ Contractuelen BHG

■ Statutairen buiten BHG
■ Contractuelen buiten BHG

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel

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

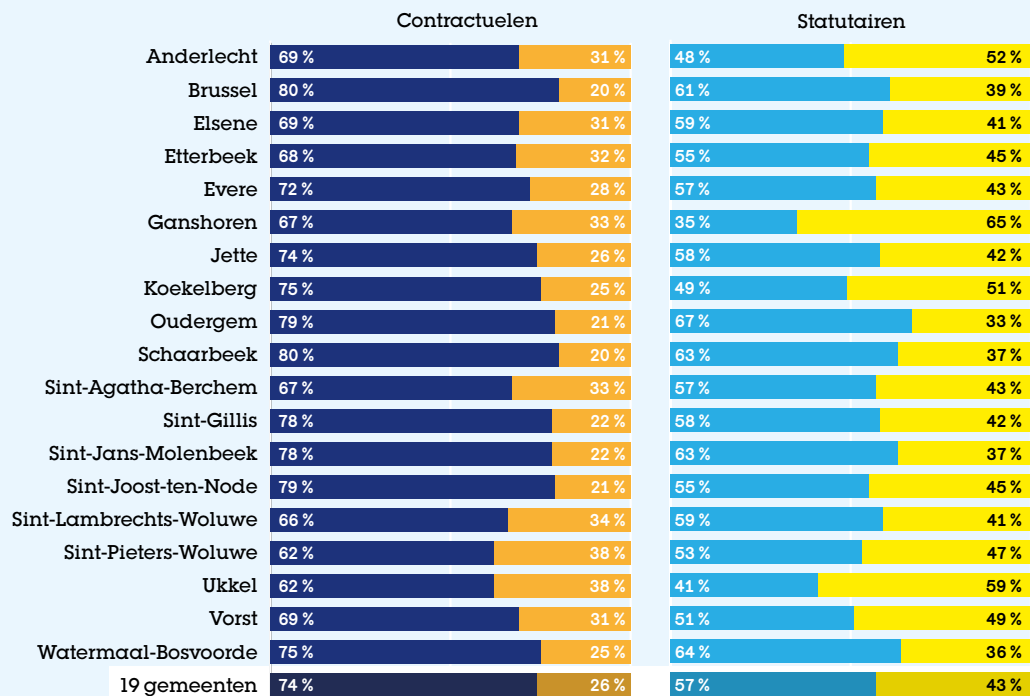
19 OCMW's



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

Bron: RSZ

Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van hun woonplaats – Gemeenten

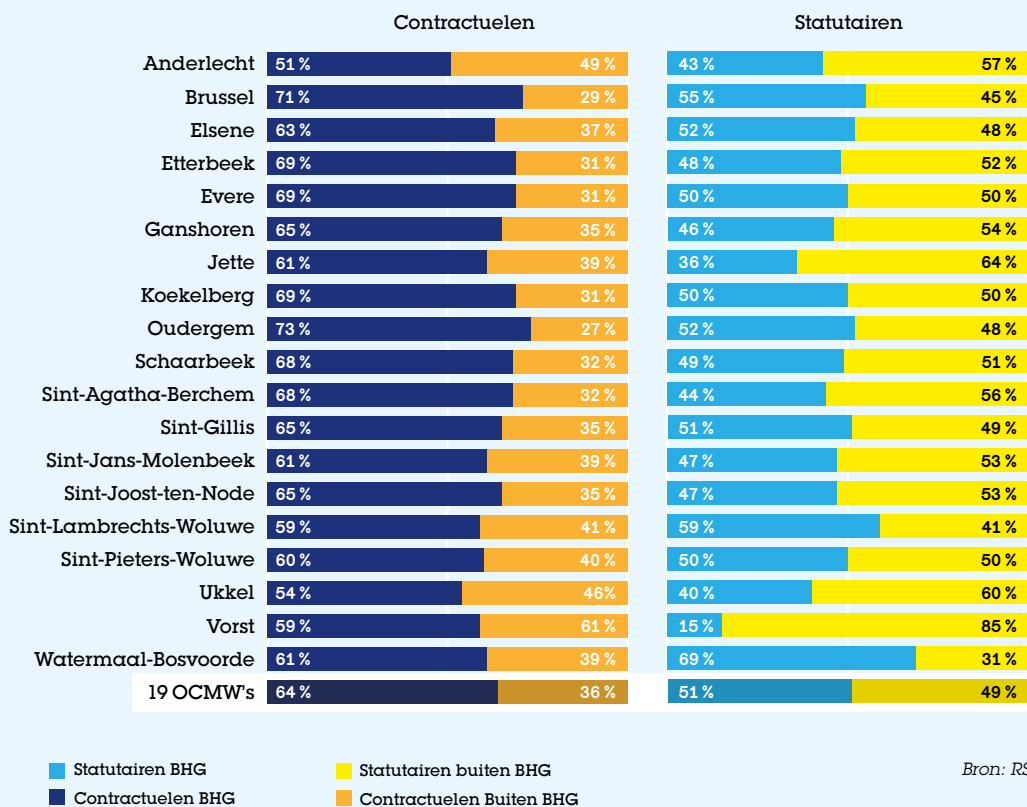


■ Statutairen BHG ■ Statutairen buiten BHG
■ Contractuelen BHG ■ Contractuelen buiten BHG

Bron: bijlage bij de gemeentebegrotingen 2022 betreffende het personeel



Verdeling van de contractuele en statutaire personeelsleden op basis van hun woonplaats – OCMW's







Leeftijd



8. LEEFTIJD

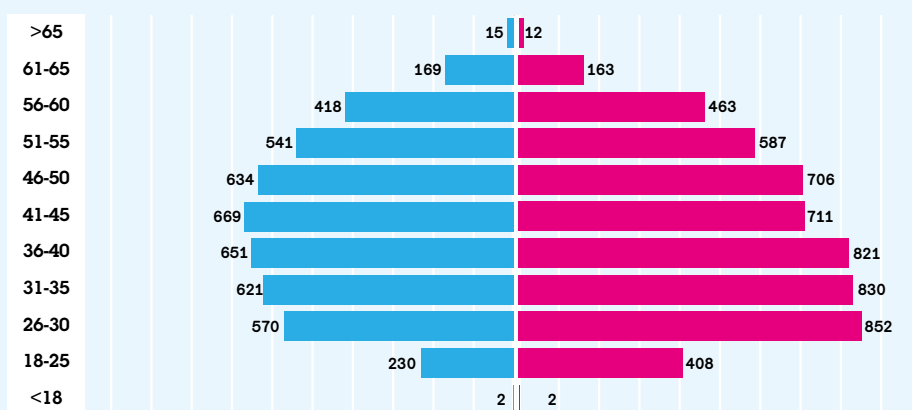
8.1 Leeftijdspiramides op basis van het soort werkrelatie en het geslacht

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.

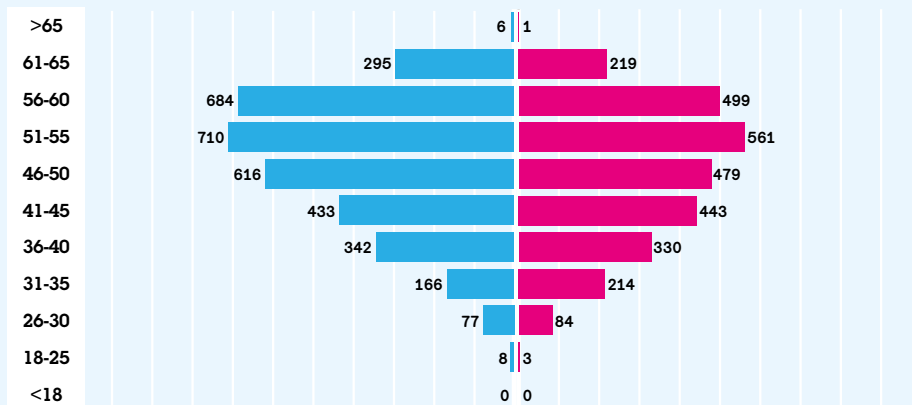
De grafieken over de gemeenten tonen aan dat er meer contractuele dan statutaire personeelsleden zijn. Bovendien zijn er meer vrouwen onder de contractuelen, terwijl de groep statutairen voornamelijk uit mannen bestaat. Er is echter geen fundamenteel verschil merkbaar in de verdeling van de leeftijdsklassen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

Leeftijdspiramide op basis van geslacht en werkrelatie – Gemeenten

Contractuelen



Statutairen



■ Mannen ■ Vrouwen

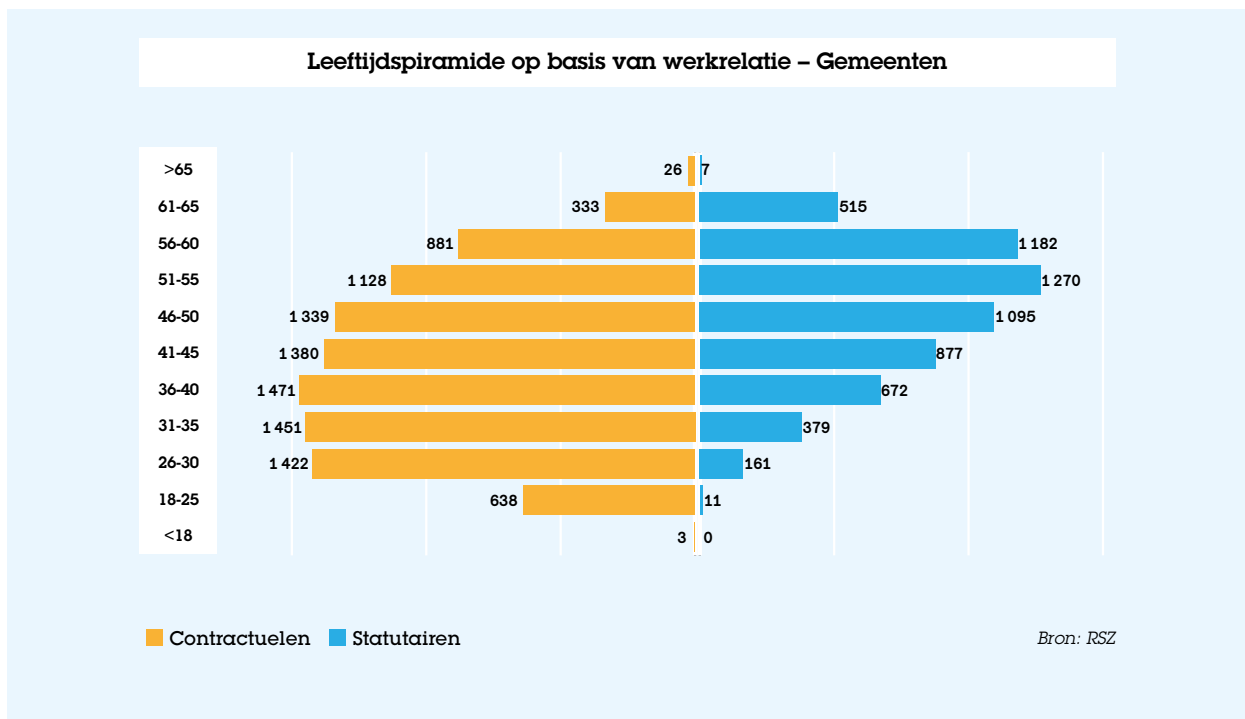
Bron: RSZ

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.

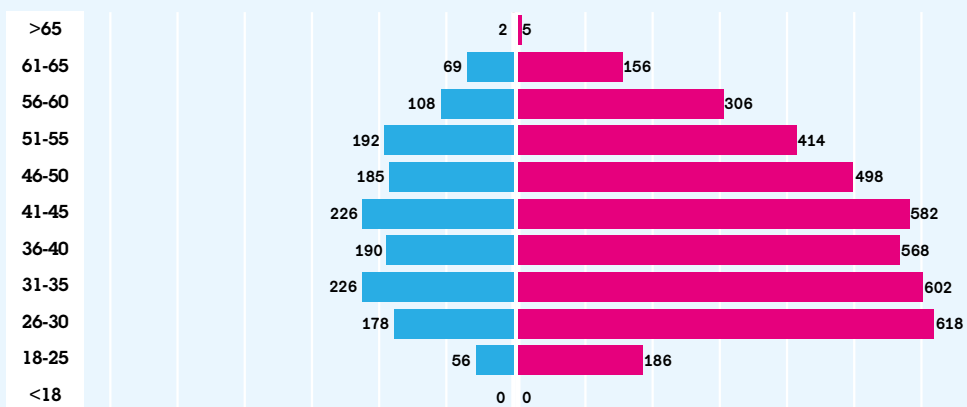
Dit onevenwicht vormt een groot probleem voor de financiering van het pensioenstelsel van het benoemde personeel van de plaatselijke besturen. Dit is immers een solidair repartitiestelsel, waarbij de bijdragen van de actieve werknemers gebruikt worden om de pensioenen van de gepensioneerde ambtenaren 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.

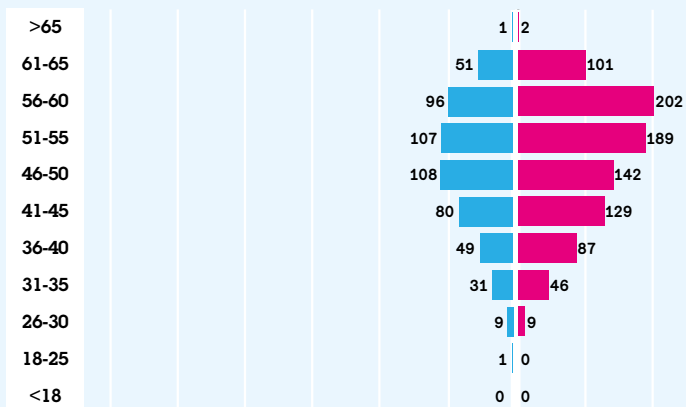


Leeftijdspiramide op basis van geslacht en werkrelatie – OCMW's

Contractuelen



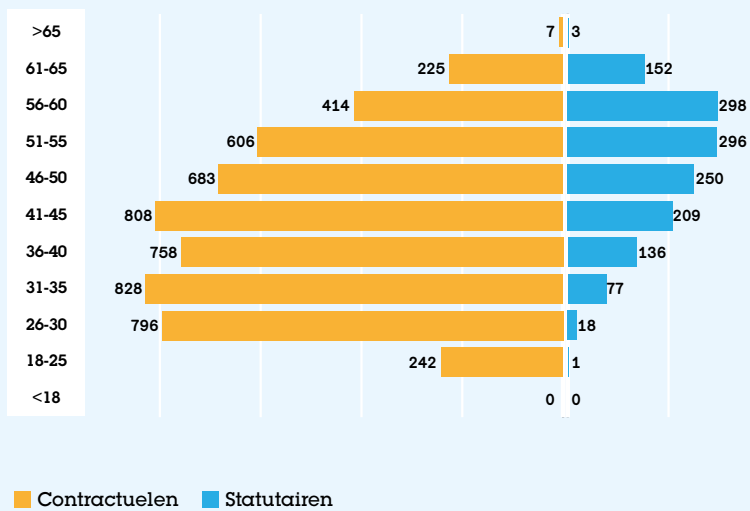
Statutairen



■ 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)¹⁴.

Twee jaar na de publicatie van de ordonnantie moet de uitvoering ervan geëvalueerd worden, dus heeft de cel verantwoordelijk voor gelijke kansen en diversiteit bij de directie Gesubsidieerde Initiatieven van Brussel Plaatselijke Besturen (BPB) het opstellen van een tweede verslag gecoördineerd.¹⁵ Dit omvat, naast een vergelijking van de verstrekte cijfergegevens voor 2018 en 2020, een reeks afgeleide statistieken, alsook een analyse van kwalitatieve gegevens bezorgd door de gemeenten, die het momentum gecreëerd op lokaal vlak duidelijk in beeld brengen.

Procentueel gezien variëren de waarden van 0,36 % in Ganshoren tot 4,73 % in Sint-Joost-ten-Node. Wat het resultaat van VTE's met een handicap betreft, ligt het minimum met -24,2 VTE's (tekort) in Elsene en het maximum in Sint-Joost-ten-Node (+15,86).

We kunnen besluiten dat in de periode tot 30 juni 2020 zeven gemeenten de wettelijke drempel van 2,5 % VTE's met een handicap hebben gehaald. Dit zijn vier gemeenten meer dan in 2019.

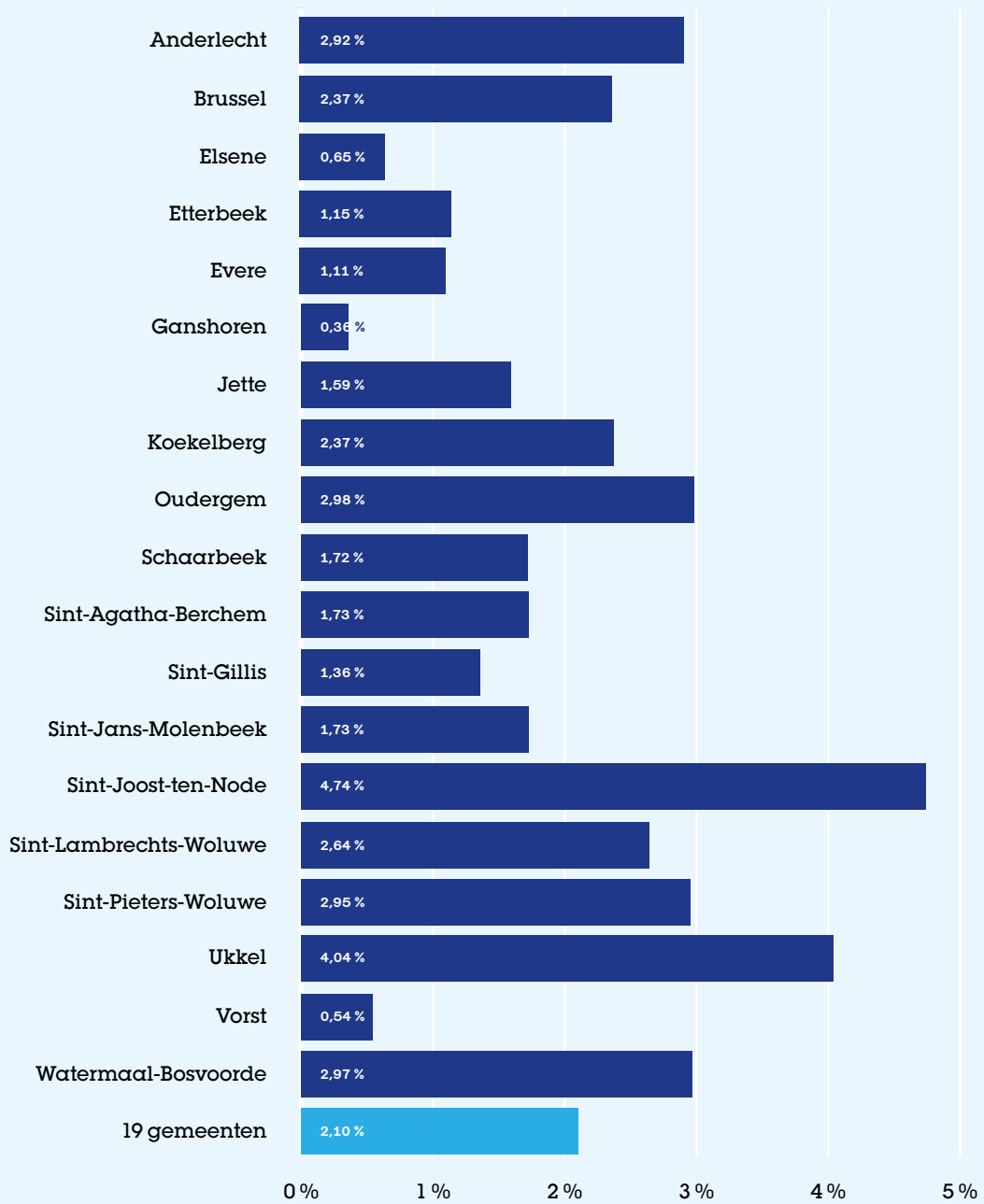
Van de negentien gemeenten hebben er 13 gebruik gemaakt van de dienstverlening van maatwerkbedrijven, voor een algemeen totaalbedrag van 902 493 euro.

De door de Brusselse gemeenten getroffen maatregelen om meer personeel met een handicap aan te werven en hun integratie in de beste omstandigheden te garanderen zijn aanzienlijk toegenomen. Brussel Plaatselijke Besturen heeft de inspanningen om de gemeenten op lange termijn te sensibiliseren en op te leiden voortgezet.

¹⁴ 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.

¹⁵ Zie publicatie: <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: Brussel Plaatselijke Besturen, De tewerkstelling van personen met een handicap in de Brusselse gemeenten. Rapport, 2021





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
3. SOORT WERKRELATIE	22
3.1 Verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie	22
3.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per soort werkrelatie in de periode 2011-2021 (gemeenten).....	24
4. GESUBSIDIEERDE PERSONEELSLEDEN	28
4.1 Aandeel van de gesubsidieerde personeelsleden in het totale personeelsbestand	28
5. NIVEAU	36
5.1 Verdeling van de personeelsleden per niveau.....	32
5.2 Evolutie van de verdeling van de personeelsleden per niveau in de periode 2011-2021 (gemeenten).....	36
5.3 Niveau en werkrelatie.....	38
6. GESLACHT	44
6.1 Verdeling van de personeelsleden op basis van geslacht.....	44
6.2 Geslacht en werkrelatie	46
6.3 Geslacht en niveau (gemeenten).....	50
6.4 Geslacht en leidinggevende functies	52
7. WOONPLAATS	56
7.1 Verdeling van de personeelsleden op basis van hun woonplaats	56
7.2 Woonplaats en werkrelatie	58
8. LEEFTIJD	64
8.1 Leeftijdspiramides op basis van het soort werkrelatie en het geslacht.....	64
9. HANDICAP	70
9.1 Percentage personeel met een handicap bij de gemeenten	70



Titel van het werk

Focus BPB nr. 11 – Brussel Plaatselijke Besturen

Redactie

Directie Lokaal Personeel
bpb.lokpers@gob.brussels

Lay-out

Brussel Synergie – Directie Communicatie

Cover

Brussel Synergie – Directie Communicatie

Vertaling

Brussel Synergie – Cel Vertaling

Verantwoordelijke uitgever

Rochdi Khabazi, Directeur-generaal

Contact

Brussel Plaatselijke Besturen
Sint-Lazarus Plein 2
1035 Brussel
plaatselijke-besturen@gob.brussels
www.plaatselijke-besturen.brussels

Wettelijk depot : 2022/14.404/7

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

#11
03 - 2023

FOCUS



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Sint-Lazarusplein 2 • 1035 Brussel
T +32 (0)2 204 21 11 • F +32 (0)2 800 38 00

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