BXL

LA VILLE
DE STAD

NOTA OVER DE HERVORMING
VAN HET BESTUUR VAN DE
STAD BRUSSEL
BETREFFENDE ZIJN INSTELLINGEN

INHOUD

1. **INTRODUCTIE** 3

2. **GOED BESTUUR** 5
   a) De grootte van de structuren 6
   b) De bestuurders 6
   c) De verantwoordelijkheid van de bestuurders 7
   d) Interne controle en bezoldigingscomité 7

3. **TRANSPARENTIE** 8
   a) Een kadaster opstellen 9
   b) Het kadaster publiceren 9
   c) Goedkeuring van interne reglementen 9
   d) Jaarrapport 9

4. **EXPERTISE** 10
   a) Screening van de instellingen van de Stad die met een beheersovereenkomst dienen te werken 11
   b) Voorstel van structuur voor de beheersovereenkomsten voor de instellingen van de Stad 12

   1. Verplichtingen van de instelling 12
   2. Verplichtingen van de Stad ten gunste van de instelling 12
   3. Bepalingen met betrekking tot de duur van de overeenkomst 12
   4. Modaliteiten van controle en evaluatie 12

1

INTRODUCTIE

Na de recente gebeurtenissen die het Brussels politiek leven in opspraak hebben gebracht, hebben de verschillende partijen van de gemeenteraad beslist een ambitieuze en onuitgegeven hervorming van goed bestuur te lanceren, betreffende haar werking en meer bepaald haar structuren.

De burgers eisen een gezamenlijke daadkracht van de politieke verantwoordelijken, ten einde voldoende gepaste antwoorden te verkrijgen op de bijna dagelijkse kritieken.

Er is echter op te merken dat binnen deze structuren momenteel ten minste 1 mandaat is voorbehouden aan de oppositie vertegenwoordigd in de gemeenteraad.

Het is echter waar dat de Stad Brussel de specifieke eigenschap heeft, tegenover de andere gemeenten van het Gewest, om over een aantal verenigingen te beschikken die de missies van de openbare dienstverlening en het algemeen belang verzekeren: een netwerk van geavanceerde ziekenhuizen, twee maatschappijen van sociale huisvesting, een vroegmarkt, de Brusselse keukens, Brussels Expo,…en deze structuren dienen natuurlijk de inwoners van de Stad Brussel, maar niet alleen deze. De uitgevoerde missies zijn ook ten voordele van de Brusselse bevolking, en zelfs daarbuiten. (ziekenhuizen)

Ter herinnering, de Stad Brussel 'geconsolideerd', vertegenwoordigt een budget van bijna 1,5 miljard euro en biedt werk aan 18.000 à 20.000 personen voor alle structuren samen.

Zelfs indien de missies van deze entiteiten niet in vraag worden gesteld, moeten we vandaag de werking van de structuren fundamenteel herzien om het vertrouwen en de fierheid in het openbaar bestuur bij de burgers terug te winnen.

Het is vanzelfsprekend dat de verschillende beslissingen in onderhavige document genomen zijn in de logica van de toekomstige gewestelijke regels inzake goed bestuur. De beslissingen inzake de verloning van de leden van de beheerraden en van de leden van een bureau zullen zonder verwijl toegepast worden zodra de interne procedures om ze te doen aannemen in de verschillende structuren beëindigd zijn. Het is vanzelfsprekend dat de beslissingen inzake verloning van de voorzitters, vice-voorzitters alsook van de afgeleide mandaten tijdelijk genomen worden en zullen aangepast worden, indien nodig, om zich te houden aan de nieuwe gewestelijke regels wanneer deze zullen beslist en aangenomen zijn.

Om beter aan deze ambitie van verandering te kunnen beantwoorden, hebben we beslist om deze hervorming vast te leggen in 3 belangrijke hoofdlijnen:

- **Goed bestuur**
- **Transparentie**
- **Expertise**

2

GOED BESTUUR

De vermindering van het aantal bestuurders in de structuren van de Stad en het OCMW alsook de vermindering van het aantal van deze structuren moet één van de grote prioriteiten zijn.

De vraag wat betreft de vermindering van het aantal structuren moet daarbij een pragmatisch en weldoordacht antwoord bekomen.
Deze laatste zal, functioneel gezien, een betekenis moeten hebben (de herinvoering van de diensten in de administratie, fusie van de VZW's,...)
Daarenboven, in het kader van efficiënt en goed bestuur, zal de synergie van de structuren welke behouden blijven, aangemoedigd en versterkt worden.
Het principe van schaalvergroting zal betracht worden via onder andere de mogelijkheid tot oprichten van een gemeenschappelijke aankoopcentrale.
Na analyse van de bestaande structuren, zal de Stad er over waken dat de vermindering van het aantal structuren effectief is op 1 januari 2018 ten laatste.
Daarenboven zal de lijst van de kabinetsmedewerkers van de Schepenen eveneens gepubliceerd worden.

A) DE GROOTTE VAN DE STRUCTUREN

De regel zal zijn om zich te beperken tot 12 bestuurders maximum die de Stad in de raden van bestuur zou sturen.
Indien een vereniging van deze regel zou moeten afwijken zal deze derogatie ter inlichting aan de Gemeenteraad voorgelegd worden.

Onder hen, zouden er 10 aangesteld worden door de Stad **rekening houdend met de oppositie in de gemeenteraad** en daaraan worden nog **2 onafhankelijke gecoöpteerde bestuurders binnen de raden van bestuur toegevoegd (men verstaat onder "gecoöpteerd bestuurder" een persoon voorgesteld door de beheerraad en aangesteld door de gemeenteraad.**

Behalve bij uitzondering gemotiveerd in de beheerraad, stellen wij ook voor dat de beheerraden paritair zijn (man/vrouw).

B) DE BESTUURDERS

De bestuurders van de Stad Brussel zullen aangesteld worden, rekening houdend met de oppositie in de gemeenteraad.
De kandidaten onafhankelijke bestuurders zullen aangesteld worden na een openbare oproep die enerzijds de gezochte profielen zal verduidelijken (elk profiel zal verschillend zijn in functie van de missies van de instelling) en anderzijds een diversiteit aan profielen verzekeren (op klassieke wijze, één van de onafhankelijke bestuurders wordt gekozen omwille van zijn kennis over de sector, de tweede omwille van zijn financiële kennis, beheerscontrole en algemene ervaring).
Elke persoon die een politieke activiteit heeft uitgeoefend (kieslijst, Kabinet, ...) zal een tijdspanne van 3 jaar laten verlopen na het einde van deze activiteit alvorens zich te kunnen kandidaat stellen als kandidaat onafhankelijk bestuurder.
Gemeenschappelijke regels:

• Bij hun aanstelling, zal elke bestuurder met de Stad een « charter van de bestuurder » ondertekenen die de missies, de rechten en de plichten vastlegt, alsook een deontologische code.

• Een bestuurder wordt van zijn functies ontheven indien hij niet deelneemt aan minstens 50% van de vergaderingen van de beheersorganen waarvan hij lid is, behalve in geval van overmacht (zoals bijvoorbeeld een ernstige ziekte). De uitnodigingen van de leden kunnen zowel per post als per mail gebeuren, dit binnen een redelijke termijn.

C) DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE BESTUURDERS

We stellen voor dat de bestuurders zich voortaan officieel kandidaat stellen voor een betrekking bij de raden van bestuur en ze verplicht worden hun kandidatuur te motiveren.

Tijdens de 6 eerste maanden van aanstelling, zal elke Raad van Bestuur een specifieke vorming voor de bestuurders organiseren, die zich op twee verschillende punten zal richtten:

• de wetgevende, de sociale en de economische context waarin elke instelling haar missie uitoefent en de belangrijke wetgevende teksten die haar werking omkaderen, waaronder onder andere de begrotingsregels en de wetgeving inzake openbare aanbestedingen.

• een sensibilisering over de rechten en de plichten van de bestuurders.

Ten slotte, de raden van bestuurd worden belast, ten laatste twee jaar na hun aanstelling, met de evaluatie van hun werking door een extern orgaan zoals GUBERNA (Instituut voor bestuurders).
Een maal per legislatuur, zal de Stad – ten gunste van de politieke mandatarissen – een informatiesessie organiseren met als inhoud de gemeentewet, het budget, de openbare aanbestedingen, goed bestuur,...

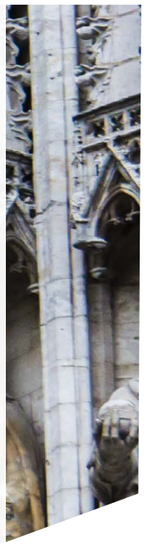
D) INTERNE CONTROLE EN BEZOLDIGINGSCOMITÉ

Vanaf een zekere grootte (bijvoorbeeld indien de omzet hoger is dan 10 miljoen euro), zal elke Raad van Bestuur een interne auditcel oprichten (belast inzake budgettaire, financiële materies en risicocontrole) en een benoemings- en bezoldigingscomité (belast met zowel het voorstellen van bezoldigingsregels en aanstelling van directeurs van de instellingen alsook de evaluatie van de leden van hun directiecomités). De verloning zal in ieder geval geplafonneerd worden tot 150 % van de wedde van een federaal parlementariër.

Bij het opmaken van het RIO zullen de verhoudingen tussen de beheersraad en het bezoldigingscomité moeten bepaald worden.

Deze comités zullen bestaan uit minimum één onafhankelijke bestuurder en het auditcomité zal niet kunnen voorgezeten worden door de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Er wordt op gewezen dat de Stad Brussel één van de enigen, al dan niet **de enige Brusselse gemeente is die reeds permanent samenwerkt met een externe partner (KPMG)** om professionalisering en de uitvoering van de auditmissies conform aan een strikte methodologie te verzekeren. (internationale normen van interne audit).
Interne auditcel van de Stad zal versterkt worden ten einde, in voorkomend geval, audits te kunnen doen in de kleine structuren welke niet over een eigen intern auditcel beschikken.



3

TRANSPARENTIE

Bovenop de vraag naar goed bestuur, moeten we eveneens verder gaan voor wat betreft de transparantie van de structuren van de Stad.

A) EEN KADASTER OPSTELLEN

De Stad Brussel verbindt zich tot het jaarlijks opstellen van een volledig kadaster van de structuren waar ze vertegenwoordigers heeft (aangesteld door de gemeenteraad). Dit kadaster omvat de lijst van de leden, de verloning, de voordelen in natura en ontkostenvergoedingen.
Het OCMW zal op dezelfde manier handelen.
Bij het jaarlijks opmaken van de Stadsrekening zal een lijst van de structuren welke een subsidie van de Stad ontvangen opgemaakt en gepubliceerd worden. Deze lijst zal eveneens de toegekende bedragen vermelden.

B) HET KADASTER PUBLICEREN

Het is essentieel dat de vertrouwensband met de burgers hersteld wordt en dat deze toegang hebben tot alle informatie die ze wensen te verkrijgen.
Daarom zal het kadaster van de Stad en de entiteiten die ervan afhangen (OCMW), geactualiseerd en gepubliceerd worden op de website van de Stad Brussel zodat iedereen er toegang tot krijgt:
www.brussel.be/mandatenkadaster
Daarenboven zal de lijst van de leden van de kabinetten van de Burgemeester en de Schepenen eveneens gepubliceerd worden.

C) GOEDKEURING VAN INTERNE REGLEMENTEN

Het is natuurlijk essentieel dat de interne reglementen betreffende de structuren gedebatteerd en goedgekeurd worden tijdens de raden van bestuur om de veelheid aan opinies en constructieve opmerkingen te verzekeren.
Een type-model van reglement van inwendige orde zal opgemaakt worden en ter beschikking gesteld worden van de structuren ten einde volgens hun specifiteiten aangepast te worden.
Dit type-model zal aan de Gemeenteraad voorgelegd worden.
De reglementen van inwendige orde van de structuren zullen gepubliceerd worden samen met het jaarrapport.

D) JAARRAPPORT

Ten einde hun transparantie te verbeteren, zullen de instellingen verplicht zijn ieder jaar hun jaarrapport te publiceren waarvan de stad zelf de inhoud zal vastleggen op vlak van regels van goed bestuur en transparantie (namen van de bestuurders, ontvangen bezoldigingen, aanwezigheidsgraad alsook de afgeleide mandaten) door zich onder andere te baseren op de toekomstige Brusselse ordonnantie inzake goed bestuur.
De jaarrapporten zullen gepubliceerd worden zowel op de website van de instellingen als op de website van de Stad en zullen eveneens voorgesteld worden aan de gemeenteraad.
Elk jaar zullen de instellingen van de Stad Brussel hun jaarrapport aan de gemeenteraad doorsturen zodat alle gemeenteraadsleden, zowel de meerderheid als de oppositie, ervan kennis kunnen nemen.
Eenmaal doorgestuurd, zullen de gemeenteraadsleden een termijn van 15 dagen hebben om aan te geven of ze een vraag willen stellen over één van de rapporten.
Een zitting van de gemeenteraad zal dan gewijd worden aan de bespreking van de rapporten.

4

EXPERTISE

Zoals wij reeds gesteld hebben, heeft de Stad de ambitie een excellentiepool te worden inzake goed bestuur.

Om tegemoet te komen aan de principes van goed bestuur, transparantie en expertise, zijn beheersovereenkomsten de gepaste instrumenten tot sturing, controle en evaluatie van de instellingen. Zij dienen afgesloten te worden ten laatste in het jaar van de installering van de nieuwe raad van bestuur en deze overeenkomsten dienen het voorwerp te zijn van een regelmatige opvolging door de raad van bestuur (tenminste éénmaal per jaar).

De grote principes voor de opmaak van deze beheersovereenkomsten tussen de gemeentelijke overheid en de betrokken instellingen worden hieronder beschreven.

De praktijk van de beheersovereenkomsten werd ontwikkeld in België zowel als instrument voor de ontwikkeling van de publieke actie als instrument voor de sturing van de publieke en semi-publieke instellingen, onder meer ingevolge de totstandkoming van de wet van 21 maart 1991 over de autonome overheidsbedrijven.

Deze akte, onderhandeld en afgesloten tussen een overheid en een instelling is een factor van meer autonomie en van wederzijdse responsabilisering tussen de partijen.

De beheersovereenkomst bevat tegelijk de visie van de overheid alsook de opdrachten die zij toevertrouwt aan de instelling, samen met de precisering van de middelen om aan de opdrachten tegemoet te komen.

Door indicatoren te bepalen – hetzij verbonden aan de materie van de instelling, hetzij algemene indicatoren zoals inzake beter bestuur - nodigt de overheid de instelling uit om resultaatgericht te werken en om transparantie (via reporting) te tonen in zijn actie en zijn interne processen (besluitvormingsmechanismen, bepaling van bezoldigingen, enz…).

De beheersovereenkomst is eveneens een instrument tot responsabilisering van de beheersorganen.

De instelling wordt aldus gevraagd een **ondernemingsplan** op te stellen dat concreet opsomt op welke wijze (actoren, middelen, deadlines, methodes) zij denkt de verschillende opdrachten die haar werden toevertrouwd, te realiseren : door dit ondernemingsplan schrijft zij zich in de visie van de overheid en verleent zij zichzelf middelen inzake sturing en planning om haar performantie te verbeteren.

A) SCREENING VAN DE INSTELLINGEN VAN DE STAD DIE MET EEN BEHEERSOVEREENKOMST DIENEN TE WERKEN

Het komt erop aan om criteria te definiëren om te bepalen met welke instellingen de Stad een beheersovereenkomst wenst te sluiten en om prioritair de belangrijkste instellingen aan te duiden. Het gaat in de eerste plaats om de instellingen waarin de Stad een overwegend aandeel heeft. Er wordt gesteld om een beheersovereenkomst te sluiten met de instellingen die :

- Meer dan 100 ETP personeelsleden / jaar tellen of
- Meer dan 7.300.000 euro aan omzet hebben

Dit zijn de regels die de aanstelling van een bedrijfsrevisor voorzien voor een vereniging.

De structuren welke niet zullen gehouden zijn een beheersovereenkomst te sluiten zullen toch door een opdrachtbrief of een conventie verbonden zijn aan de Stad.

B) VOORSTEL VAN STRUCTUUR VOOR DE BEHEERSOVEREENKOMSTEN VOOR DE INSTELLINGEN VAN DE STAD

1. VERPLICHTINGEN VAN DE INSTELLING:

- Aard en reikwijdte van de opdrachten die aan de instelling worden toevertrouwd
- Samenhang met het algemeen beleidsprogramma van de Stad
- Andere opdrachten die worden toevertrouwd door de Stad
- Bepaling van objectieve indicatoren die de goede uitvoering van de opdrachten weergeven (KPI = key performance indicator)

2. VERPLICHTINGEN VAN DE STAD TEN GUNSTE VAN DE INSTELLING:

- Bepaling van de eventuele middelen die de Stad ter beschikking stelt van de instelling (personeel, immobiliën, mobiele goederen, subsidies,..)
- Ten laste neming van eventuele schulden of financiële waarborgen

3. BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE DUUR VAN DE OVEREENKOMST:

- Duurtijd van 6 jaar – verlengbaar (hetgeen toelaat om zich op de legislatuur af te stemmen)

4. MODALITEITEN VAN CONTROLE EN EVALUATIE:

- Aanduiding door de Stad van ambtenaren, op voorstel van de Stadssecretaris, in de hoedanigheid van commissarissen die de bestuursorganen bijwonen en die desgevallend verslag uitbrengen aan het College en het bestuursorgaan interpelleren over elke beslissing die ingaat tegen het algemeen belang of tegen de beheersovereenkomst. Het College dient desgevallend deze beslissing van de commissaris te bevestigen
- Evaluatie van de goede uitvoering van de opdrachten van de beheersovereenkomst, onder meer dankzij de indicatoren (KPI)
- Overmaking binnen de gestelde termijnen van de officiële documenten (activiteitenrapporten, financiële staten)
- Beschrijving van de modaliteiten van het gebruik van de door de Stad of andere overheden ter beschikking gestelde middelen (beheerscontrole)
- Sanctioneringsmechanismen zullen eveneens voorzien worden in de gevallen dat de structuren de uitvoeringsmodaliteiten van de beheerscontracten niet naleven.
- Op het einde van deze evaluatie, stelt het College van burgemeester en schepenen een evaluatierapport op over de werking van de instelling op basis van een te beslissen model, teneinde een democratisch debat in de Gemeenteraad mogelijk te maken. Bij deze gelegenheid zal het, eventueel gecorrigeerd, verslag overgemaakt worden aan de instelling.
Dit rapport kan de aanleiding zijn om bepaalde elementen of bijlagen aan de beheersovereenkomst te wijzigen.

* KPI = « Key performance indicator » est un indicateur mesurable d'aide décisionnelle

LINK NAAR HET KADASTER :

www.brussel.be/mandatenkadaster

V.U. : Luc Symoens, Stadhuis, Grote Markt - 1000 Brussel