

# **REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

## **BESLISSING (BRUGEL-Beslissing-20230328-225ter)**

**Betreffende het personeelsplan van BRUGEL voor het jaar 2023.**

**Opgesteld in toepassing van artikel 7 van het besluit van de  
Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29/09/2022 houdende het  
administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de  
ambtenaren van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL).**

**28/03/2023**

**VERSIE NA DE RAADPLEGING VAN DE VAKBONDEN (BOC)**

**EN NA HET ADVIES VAN DE MINISTER**

# Inhoudsopgave

1	Juridische grondslag.....	3
2	Inleiding.....	4
3	Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL.....	5
3.1	Definities en basisconcepten.....	5
3.2	Methodologie.....	5
4	Stand van zaken in 2022.....	6
4.1	Personeelsplan 2022bis dat van kracht is.....	6
4.1.1	Plan 2022.....	7
4.2	Uitvoering van het personeelsplan 2022bis op 01/12/2022.....	9
4.2.1	Vak A: Situatie As Is.....	9
4.2.2	Vak B: onreducerbare TO BE.....	10
4.2.3	Vak C: operationele TO BE.....	10
5	Analyse van de personeelsbehoeften.....	12
5.1	As Is 2023.....	12
5.2	TO BE ONREDUCEERBAAR.....	12
5.3	Nieuwe aanvragen of vervanging van vacatures (TO BE operationeel).....	12
5.4	Motivering.....	14
5.4.1	Versterking van de juridische dienst.....	14
5.4.2	Versterking van de SER-dienst.....	14
5.4.3	Versterking van de socio-economische dienst.....	15
5.4.4	Versterking van de ondersteunende dienst.....	15
5.5	Algemene prognoses 2022 tot 2023.....	16
6	Statutarisering.....	17
7	Personeelsplan 2023.....	18
7.1	Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan, voor goedkeuring.....	18
7.1.1	Plan 2023.....	18
7.2	Geraamde budgetten voor 2023.....	20
7.2.1	Gepland en goedgekeurd budget.....	20
7.2.2	Budget voor 2023 op basis van As Is (personeelsplan 2022bis) op 31/12/2022.....	21
7.2.3	Budget voor een genormaliseerd jaar.....	22
7.2.4	Financiering van die maatregelen:.....	22
8	Conclusies.....	23

# I Juridische grondslag

Artikel 7<sup>1</sup> van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29 september 2022 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL), tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, legt de toepassingsregels van de personeelsplannen van BRUGEL vast.

Bovendien is de *omzendbrief van 16 januari 2020 betreffende de uitwerking en opvolging van een personeelsplan op basis van de personeelsenveloppe*, hierna 'de Brusselse omzendbrief' genoemd, op 7 februari 2020 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Bij de opmaak van het personeelsplan van BRUGEL moeten we dus die omzendbrief volgen.

---

<sup>1</sup> Art. 7 van het voornoemde Regeringsbesluit van 29 september 2022.

"Art. 6 In artikel 19 van hetzelfde besluit [statuut ambtenaren overheidsdiensten 21/03/2018] is § 1 niet van toepassing op de ambtenaren die aan dit besluit zijn onderworpen.

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

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

De Directeurs bereiden voor elk begrotingsjaar minstens één ontwerp van personeelsplan voor en bezorgen dit aan de raad van bestuur.

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

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

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

## 2 Inleiding

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

- De energiecrisis, die volgt op de covidcrisis, heeft directe gevolgen voor onze diensten:
  - o We krijgen meer telefonische oproepen met moeilijkere vragen waarbij de bellers blijk geven van meer agressie en/of emotie.
  - o Er zijn meer klachten en meer vragen vanwege beschermde klanten (CLIPRO).
- De elektriciteit/gasordonnantie die op 30/04/2022 van kracht is geworden, kent ons meer opdrachten toe.
- De nieuwe CLIPRO-plafondwaarden die werden vastgelegd door de nieuwe ordonnantie die op 30/04/2022 van kracht is geworden, leiden tot meer aanvragen bij BRUGEL (en dat was ook de bedoeling).
- De Regering heeft zonet beslist om de voorwaarden voor de toekenning van het statuut van beschermde klant te versoepelen.
- Het secretariaat functioneert niet optimaal.
- De vankrachtwording van het statuut biedt de mogelijkheid om de eerste fase van de statutarisering van het personeel te organiseren.

Het is dan ook niet alleen de bedoeling om het personeelsbestand te versterken en om voor bepaalde functies meer gekwalificeerd personeel in te zetten, maar ook om voor tijdelijke opdrachten met tijdelijke contracten te werken.

Het personeelsplan werd in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL voor overleg aan de vakbonden voorgelegd. Tijdens de vergadering van 01/02/2023 verleenden de vakbonden hun toestemming op voorwaarde dat de financiering verzekerd is, wat tot de verantwoordelijkheid behoort van de Regering gezien de keuzen van een statutaire carrière en de tijdelijke opdracht die voor de beschermde klanten wordt gegeven.

Na overleg wordt het plan ter advies bezorgd aan de minister die bevoegd is voor het energiebeleid. Zoals in het statuut is bepaald, zal de minister één maand de tijd hebben om een advies te formuleren.

Op 20/03/2023 diende de minister een advies in over het ontwerp van plan, waarbij hij akte neemt van het plan, dat zal moeten worden uitgevoerd. Bovendien steunt de minister ons voornemen om voor CLIPRO alleen agenten met contracten voor bepaalde duur aan te nemen en verzoekt hij ons om het begrotingskader te respecteren.

BRUGEL gaat akkoord met deze bekommernissen en zal de budgettaire beperkingen strikt naleven. Op grond van deze overwegingen kan BRUGEL dus haar personeelsplan aannemen.

Op te merken valt dat het nieuwe besluit van de regering van 16/12/2021 betreffende de begrotingscontrole<sup>2</sup> bepaalt dat de autonome instellingen van de tweede categorie, wat het geval is voor BRUGEL, hun personeelsplan niet voor advies moeten overleggen aan de Inspecteur van Financiën.

---

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

### **3 Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL**

Deze methodologie is gebaseerd op de Brusselse omzendbrief.

Rekening houdend met de omvang van de entiteit 'BRUGEL', namelijk vijfendertig personen, werden echter bepaalde vereenvoudigingen aangebracht.

#### **3.1 Definities en basisconcepten**

Er wordt doorgaans een personeelsplan opgesteld voor elk kalenderjaar. Daarin wordt de situatie op middellange termijn (vijf jaar) in beschouwing genomen.

Het personeelsplan wordt vastgelegd per activiteitsdomein, per niveau, per rang en per graad. Het plan legt het aantal statutaire en contractuele personeelsleden vast, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat nodig wordt geacht om de opdrachten te vervullen die aan het ministerie of de instelling van openbaar nut werden toegewezen.

In dit plan wordt een prognose gemaakt per vakgebied van de regulator.

De definitie van een voltijds equivalent (VTE) voor de personeelsplannen is een zuiver budgettaire definitie: het VTE van een personeelslid komt overeen met het bezoldigingspercentage dat van toepassing is op het desbetreffende personeelslid.

Bij het contractueel personeel onderscheiden we de personeelsleden die uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (UTB) vervullen, zij die bijkomende en specifieke opdrachten (BSO) uitvoeren en de startbaanovereenkomsten (SB) zoals gedefinieerd in het 'contractuele' besluit<sup>3</sup>.

#### **3.2 Methodologie**

Er moeten drie referentiesituaties worden bepaald:

- Kader A: 'AS IS': stemt overeen met de huidige personeelssituatie (bezoldigd personeel in dienst).
- Kader B: 'ONREDUCEERBARE TO BE': betreft de situatie inzake reeds genomen beslissingen die echter nog niet werden uitgevoerd (bv. lopende aanwervingen, enz.).
- Kader C: 'OPERATIONELE TO BE': geeft de operationele beslissingen weer die aangewezen zijn in het licht van de huidige of nieuwe gebeurtenissen, bovenop de twee vorige kaders.

Met elke situatie van het personeelsplan (de kaders A, B en C) komt een uitdrukking van de personeelsbehoeften in VTE en een budgettaire raming overeen.

---

<sup>3</sup> Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De optelling van die drie kaders laat toe om het personeelsplan in VTE en het totale berekende budget op te stellen. Dat laatste moet worden vergeleken met het goedgekeurde budget.

Het plan moet vervolgens worden vervolledigd met een monitoringtool om de evolutie van de personele en budgettaire middelen driemaandelijks op te volgen.

## **4 Stand van zaken in 2022**

### **4.1 Personeelsplan 2022bis dat van kracht is**

Het plan dat van kracht is, is de beslissing betreffende het personeelsplan 2022bis (Beslissing-20220712-199ter). De samenvatting in VTE is op de volgende pagina beschikbaar.

#### 4.1.1 Plan 2022

Het plan voor 2022, dat hieronder wordt weergegeven, werd op 12/07/2022 goedgekeurd.

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022 TOBE 07/2022																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT
		VTE	VTE	VTE	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinator	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingenieur	0	0	0	2,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,92
	Wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Geneesheer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	10,00	0	0	0	1,17	0	0	0	1,17	0	0	0	12,33
B200	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistent	0	0	0	5,92	0	0	0	0	0	0	0	0,58	0	0	0	6,50
C200	Eerste adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
C101	Adjunct	0	0	1,00	3,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	3,25
D2	Eerste klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Eerste beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		1,00	0,00	1,00	33,08	0,00	0,00	0,00	1,17	0,00	0,00	0,00	1,75	1,00	0,00	1,00	36,00
					35,08				1,17				1,75				38,00

In genormaliseerd formaat, d.w.z. waarbij wordt verondersteld dat de werknemers het hele jaar voltijds werken, geeft dit:

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022 TO BE genormaliseerd																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT
		VTE	VTE	VTE	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A230</b>	Coordinator	<b>1,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	0
<b>A220</b>	Eerste ingenieur	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,00</b>
<b>A210</b>	Eerste attaché expert van hoog niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A200</b>	Eerste attaché	0	0	0	<b>6,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>6,00</b>
<b>A111</b>	Ingenieur	0	0	0	<b>3,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3,00</b>
<b>A101</b>	Attaché	0	0	0	<b>10,00</b>	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0	<b>3,00</b>	0	0	0	<b>15,00</b>
B200	Eerste assistent	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>
<b>B101</b>	Assistent	0	0	0	<b>6,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	0	<b>7,00</b>
C200	Eerste adjunct	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,00</b>
<b>C101</b>	Adjunct	0	0	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>
D2	Eerste klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Eerste beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>33,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>39,00</b>
					<b>35,00</b>				<b>2,00</b>				<b>4,00</b>				<b>41,00</b>

Per dienst:

TO BE	Tarief	SocioEco	Steun	Juridisch	Opdracht	Groen	Ondersteuning	TOTAAL
<b>DIR</b>								<b>2</b>
<b>Niv. A</b>	3	3	2	5	5	3	3*	<b>24</b>
<b>Niv. B/C</b>	0	2	5	2	0	4	0	<b>13</b>
<b>Stagiair</b>	0	0	1	0	0	0	0	<b>1</b>
	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>40</b>

\*incl. de PMET.

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



## 4.2 Uitvoering van het personeelsplan 2022bis op 01/12/2022

### 4.2.1 Vak A: Situatie As Is

#### 4.2.1.1 Indienstneming en vertrek

Op 01/12/2022 bestaat de As Is uit 37,90 VTE (voor 39 werkposten), ingedeeld op basis van het soort contract, de graad en de rang (zie tabel op de volgende pagina).

Eind 2021 en begin 2022 werden enkele nieuwe posten gecreëerd, waarna enkele medewerkers van BRUGEL intern zijn doorgestroomd naar andere functies:

- Mevrouw A heeft het juridische team versterkt als juridisch adviseur.
- De heer B werd gepromoveerd tot diensthoofd voor het departement hernieuwbare energie en werd eerst vervangen door de heer C als Smartgrid-adviseur en vervolgens door de heer D, die in oktober 2022 in dienst was genomen na het ontslag van de heer C.
- In het kader van de interne mobiliteit werd de heer C vervangen door de heer E, die in mei 2022 in dienst was genomen, als adviseur hernieuwbare energie.
- De heer F werd in juli 2022 in dienst genomen als economisch adviseur na de interne mobiliteit van de heer G, die voortaan manager energietransitie is.
- In juli 2022 werd mevrouw H aangesteld voor de nieuwe functie van socio-economische adviseur en vervulde vanaf dat moment de dienst socio-economische zaken.
- Na het ontslag van één van beide administratief assistentes aan het onthaal werd de heer I met een COD aangeworven om het secretariaat te vervullen. Mevrouw J, die eerst zes maanden lang als Actiris-stagiaire in het secretariaat van BRUGEL had gewerkt, gevolgd door een contract van bepaalde duur van drie maanden tijdens de zomerperiode, kreeg opnieuw een contract van bepaalde duur van zes maanden aangeboden om tijdelijk ondersteuning te bieden in het secretariaat, een contract dat in november van start is gegaan.
- Daarnaast werd wegens de zware werklust in het secretariaat en voor de dossiers van de beschermde klanten mevrouw K aangeworven met een COD teneinde gedeeltelijk het secretariaat en daarnaast de dienst voor socio-economische zaken te ondersteunen.

Samengevat kunnen we zeggen dat op 01/12/2022 39 personeelsleden op de payroll van BRUGEL staan, van wie:

- 1 statutaire medewerker,
- 37 personeelsleden met een contract van onbepaalde duur,
- 1 personeelslid met een contract van bepaalde duur en
- 1 personeelslid met een vervangingscontract, dat op 31/12/2022 afloopt (beëindiging in onderling overleg).

#### 4.2.1.2 Diverse afwezigheden

Bij die nieuwe aanwervingen en vertrekken moet men ook rekening houden met de langdurige ziekteverloven<sup>4</sup>, de zwangerschapsverloven en diverse andere verloven (ouderschapsverlof, halftijds medisch verlof enz.), die in 2022 relatief aanzienlijk waren. Merk op dat het grote aantal langdurige afwezigheden - en dan in het bijzonder bij de ambtenaren van niveau C - overeenstemde met een halftijds contract. Gezien de logica van het personeelsplan werd die halftijdse functie toegekend aan een CBD van 6 maanden met een ambtenaar van niveau C voor de tijdelijke ondersteuning van het secretariaat en HER (mevr. J).

#### 4.2.1.3 Personeel op het organogram, maar buiten de payroll

Een persoon die op de payroll van Iristeam stond, werd voor 4/5 aan BRUGEL toegewezen. Een ander personeelslid van Iristeam komt regelmatig op maandag bij BRUGEL (< 1/5 tijd).

#### 4.2.2 Vak B: onreducerbare TO BE

In oktober werd een vacature voor een HR-assistent(e) gelanceerd, een post van bepaalde duur voor een periode van twee jaar. Die vacature zou vóór het einde van het jaar moeten worden ingevuld.

#### 4.2.3 Vak C: operationele TO BE

Het PP2022bis voorzag ook de mogelijkheid om een medewerker van niveau A1 aan te werven om aan de ene of de andere dienst toe te wijzen, maar dan alleen indien nodig. **Die post werd niet geactiveerd.**

Het plan voorzag ook een stagiair First Stage, maar Actiris heeft ons tijdig geen kandidaat kunnen voorstellen.

Na de verbreking van het contract in onderling overleg met de heer L, die een vervangingscontract had, zou vanaf 01/01/2023 een nieuwe medewerker in de juridische/geschillendienst kunnen worden aangeworven. Dat element zal dus geen invloed hebben op 2022.

Op 01/12/2022 kunnen we voor het hele jaar 2022 inschatten dat we bij BRUGEL met 34,77 VTE zullen hebben gewerkt, terwijl 2 VTE-vacatures open staan.

---

<sup>4</sup> D.w.z. meer dan 30 dagen met tussenkomst van de ziekenkas en verwijdering van de payroll

**Detail van het personeelsplan - jaar T : 2022 AS IS @ 1/12/2022**

		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	Statutairen en mandatarissen				Statutairen en mandatarissen				Statutairen en mandatarissen				Statutairen en mandatarissen			
		VTE	CBSO	CE	CUBT	ETP	CBSO	CE	CUBT	ETP	CBSO	CE	CUBT	ETP	CBSO	CE	CUBT
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinator	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
<b>A220</b>	Eerste ingenieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
<b>A210</b>	Eerste attaché expert van hoog niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A200</b>	Eerste attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
<b>A111</b>	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
<b>A101</b>	Attaché	0	0	0	12,19	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	13,19
<b>B200</b>	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
<b>B101</b>	Assistent	0	0	0	4,31	0	0	0	0,06	0	0	0	0	0	0	0	4,37
<b>C200</b>	Eerste adjunct	0	0	0	1,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,15
<b>C101</b>	Adjunct	0	0	0	4,07	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	1,00	4,07
<b>Total</b>		1,00	0,00	0,00	33,72	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	34,77
<b>Total général</b>					34,72				0,06				2,00				36,77

## **5 Analyse van de personeelsbehoeften**

### **5.1 AS IS 2023**

Voor de AS IS 2023 wordt op basis van de situatie die in december 2022 bekend is, een prognose gemaakt voor het volledige jaar 2023, beschouwend dat de personeelsleden voltijds of deeltijds zullen werken afhankelijk van de bekende en de aangegeven inlichtingen.

De post van HR-assistent is intussen toegewezen en de persoon in kwestie is op 12/12/2022 in dienst getreden. Die post zal a priori voltijds worden voorzien in 2023.

In die fase menen we dat we zullen beschikken over 37,21 VTE, verdeeld volgens de AS-kolom van de tabel op pagina 20.

### **5.2 TO BE ONREDUCEERBAAR**

Er zijn geen ondertekende contracten of ver gevorderde procedures die niet worden uitgevoerd.

### **5.3 Nieuwe aanvragen of vervanging van vacatures (TO BE operationeel)**

Er wordt voorgesteld om ten minste de niet toegewezen attachépost te activeren, in dit geval door een juridische adviseur en om de ontslagnemende juridische assistent te vervangen (in het groen in de tabel hierboven). Daarnaast blijft de zoektocht naar een stagiair First Stage lopen.

Na deliberatie tijdens de vergadering van 20/12/2022 rekt de RvB erop om zijn teams met de volgende profielen te versterken/wijzigen:

## TO BE OPERATIONEEL

	Functie/post	# Post	VTE
<b>Reeds voorzien in PP2022bis</b>			
1)	Versterking door een juridisch adviseur met de graad attaché A101 voor de juridische dienst (nieuwe opdrachten en exponentiële complexiteit van de dossiers) = Joker	I Niv. A (neutraal)	0,50
2)	Vervanging van de juridische assistent (van niveau B) bij voorkeur voor administratieve ondersteuning	I Niv. B (neutraal)	0,75
3)	Stagiair First Stage Actiris	(neutraal)	1,00
		<b>0</b>	<b>2,25</b>
<b>Nieuwe (permanente) versterkingen</b>			
4)	Een administratief assistent van niveau B ter versterking van de dienst SER, gezien de last van de dossiers PV, COGEN en toekomstige energiegemeenschappen	I Niv. B	0,75
5)	Een versterking voor het beheer van de CLIPRO-dossiers. Zeer waarschijnlijk zal het assistentieteam structureel van 1,5 VTE <sup>5</sup> naar 2 moeten worden gebracht	½ Niv. B	0,50
6)	Als we door interne mobiliteit een 1/2 voltijdse steun toewijzen aan de beschermde klanten, moet die worden vervangen in de dienst Ondersteuning.		
	Een voltijdse medewerker voor de transversale ondersteuning van het secretariaat en voor de coördinatie van de logistiek	I Niv. A	0,00
		<b>2,00</b>	<b>1,25</b>
<b>Tijdelijke ondersteuning (in CBD één jaar, één keer verlengbaar)</b>			
	Naast een versterking wegens de verhoging van het plafond zullen we ook de mogelijkheid moeten hebben om het team te versterken met 1 tot 3 personen, afhankelijk van de impact regeringsmaatregel die op 15/12/2022 werd goedgekeurd (CLIPRO vanaf de terugroeping), om een team te vormen van minstens 2 VTE en een maximum van 5 VTE (met de assistente aanwezig). De 2 basis-VTE zouden van rang B moeten zijn; de anderen:		
	- 1 B, met CBD	(+ I Niv. B	0,50
	- 2 C met CBD (van wie één vanaf april	+ I Niv. C	0,75
	- en de andere in juli)	+ I Niv. C)	0,50
		<b>3</b>	<b>1,75</b>
<b>TOTAAL TO BE OPERATIONEEL</b>		<b>5.0</b>	<b>5,25</b>

In PP2022bis waren de eerste drie posten al voorzien.

<sup>5</sup> Momenteel werkt een assistente voltijds voor CLIPRO en een andere halftijds.

Het zijn dus alleen de andere posten die een echte stijging vormen (hetzij + 5 VTE), van wie 1,75 VTE met een CBD om tijdelijk de CLIPRO-dienst te ondersteunen.

Uiteindelijk zullen er in 2023 dus +1,25 VTE meer zijn, hetzij 2,0 werkposten meer dan in het PP2022bis.

## 5.4 Motivering

### 5.4.1 Versterking van de juridische dienst

Gezien het steeds toenemende aantal wettelijke bepalingen (gewestelijk, federaal en Europees) en de nieuwe taken die in de laatste ordonnantie van maart 2022 aan de regulator werden toevertrouwd, zou de aanwerving van een juridisch adviseur noodzakelijk zijn omwille van volgende redenen:

- Het delen van energie zorgt voor een juridische overbelasting op het vlak van de afgifte van vergunningen, de praktische toepassing van het juridische kader inzake nieuwe gevallen en de samenwerking met alle actoren (EG/Energiefacilitator),
- De opkomst van nieuwe diensten doet tal van juridische vragen rijzen, met name de ontwikkeling van het juridische kader, de juridische toepassing ervan in de technische regelgeving en de rechten die van invloed zijn op de bescherming van de 'consum-actor';
- De toename van rechtszaken/geschillen met betrekking tot alle nieuwe modellen.

**Er wordt voorgesteld om de juridische afdeling te versterken met een Nederlandstalige adviseur van niveau A101.**

### 5.4.2 Versterking van de SER-dienst

Wat de operationele kant betreft, zou de geleidelijke overdracht van de certificering van dossiers aan de ECO's de personeelsleden op termijn moeten ontlasten. Die overdracht verloopt echter minder snel dan verwacht en vereist vrij uitgebreide steun van de ECO's.

Door het toenemend aantal installaties wordt het operationele team nog steeds geconfronteerd met een aanzienlijke administratieve werklast (zowel wat het aantal verwerkte e-mails als het aantal inkomende oproepen betreft). Bovendien moeten er voor sommige nieuwe complexe situaties meer diepgaande werkzaamheden worden uitgevoerd (vernieuwing van installaties, gevallen met batterijen enz.).

Overigens zullen bepaalde projecten die in het verleden niet konden worden uitgevoerd, nu wel moeten worden gerealiseerd: controle van de bestaande installaties (er is een budget voorzien voor 2023, maar wij zullen de hele procedure moeten opzetten en moeten bepalen hoe bepaalde gegevens met SIBELGA worden uitgewisseld), opstelling van een overeenkomst voor de uitwisseling van gegevens met de DNB enz.

We herinneren er ook aan dat ons team in samenwerking met de juridische dienst moet deelnemen aan de behandeling van de vergunningen van de toekomstige energiegemeenschappen.

Bovendien heeft het operationele team al aangegeven dat het nood heeft aan versterking. Het is duidelijk dat de situatie in 2022, gekenmerkt door de burn-out van M en zijn halftijdse werkhervatting en de afwezigheid van N gedurende zes maanden, een enorme werklast en heel

veel stress met zich heeft meegebracht. Met de tijdelijke komst van I kon de werklust van het personeel worden verlicht, maar dat is slechts een tijdelijke oplossing.

Gezien die factoren is met het team (met name het operationele personeel) overeengekomen om aan het eind van het eerste kwartaal van 2023 (zodra de situatie weer in zekere mate stabiel is geworden) een objectieve evaluatie te maken met de bedoeling om de noodzaak te identificeren om een extra assistent (B/C) in dienst te nemen. **In dat kader en in afwachting van die evaluatie zullen we die mogelijkheid moeten voorzien in het personeelsplan voor 2023.**

#### 5.4.3 Versterking van de socio-economische dienst

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

Bovendien stelt de nieuwe ordonnantie, die op 30/04/2022 in werking is getreden, nieuwe en veel hogere CLIPRO-plafonds vast. Ca. 80% tot 90% van de Brusselse huishoudens komen voor die plafonds in aanmerking. Dat zal onvermijdelijk tot meer aanvragen leiden bij BRUGEL (dat is overigens de bedoeling). Sinds oktober 2022 verwerken onze diensten tussen 100 en 150 dossiers per maand en dat aantal neemt nog constant toe.

**BRUGEL stelt daarom voor om tenminste 1/2 VTE op niveau B in dienst te nemen voor het beheer van die dossiers.**

Overigens lijkt in het kader van de uitvoering van het besluit 'CLIPRO vanaf de terugroeping' een toename van het aantal aanvragen voor een status onvermijdelijk en gewenst. In dit stadium is het echter moeilijk om het aantal nieuwe inkomende dossiers in te schatten. Ook de ontwikkeling van de gas- en elektriciteitsprijzen in de komende maanden is een factor die het aantal aanvragen kan beïnvloeden.

Voor de uitvoering van die nieuwe taak kan een tijdelijke versterking van de CLIPRO-dienst met 3 of 4 VTE met een CBD nodig zijn om de aanvragen snel te kunnen verwerken. Het budget voor de aanwerving van dat personeel kon niet worden voorzien, aangezien de maatregel nog maar net de studiefase is ingegaan. Dat zal echter moeten worden gecompenseerd door een extra toewijzing van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die kan variëren tussen 50 en 200.000 euro per jaar.

Merk ook op dat de toename van het aantal dossiers tot gevolg heeft dat de complexere dossiers met atypische situaties belangrijker worden en dat de verwerking van die dossiers dus aanzienlijk meer tijd vergt.

**Daarom wordt voorgesteld om in het PP2023 een 3<sup>e</sup> niveau B en twee niveaus C (de laatste drie met een CBD van een jaar, dat eenmalig kan worden verlengd) in te schrijven, maar alleen indien nodig te activeren. Er zou onmiddellijk een niveau C worden gezocht, om klaar te zijn zodra de maatregel van kracht wordt. Voor deze drie werkposten zal BRUGEL hoofdzakelijk op zoek gaan naar stagiaires First Stage (Actiris).**

#### 5.4.4 Versterking van de ondersteunende dienst

Momenteel kunnen we alleen maar vaststellen dat de ondersteunende dienst en het secretariaat overbelast zijn. Ze worden immers ook gevraagd om zich bezig te houden met

logistiek, de overname van huurcontracten, het NWOW-project enz. **Het lijkt ons aanbevolen om die diensten te versterken met een bijkomende medewerker met een sterker profiel van niveau A.** Die persoon zou onder meer verantwoordelijk zijn voor het ontwerpen van efficiëntere workflows en werkwijzen, maar ook voor het nemen van initiatieven ter ondersteuning van het secretariaat. Die post zal echter worden ingevuld zonder dat het personeelsbestand wordt uitgebreid.

## 5.5 Algemene prognoses 2022 tot 2023

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

<b>Beslissing over het Personeelsplan 2022bis .....</b>	<b>41</b>	<b>onder contract of statutair</b>
<i>Waaronder al:</i>		
Hr-assistent CBD .....	0	rang B101
Juridische assistent (ontslagnemend).....	0	rang B101
<b>As Is op 01/12/2022.....</b>	<b>39,0</b>	
Geen		
<b>TO BE Onreducerbaar 2022 .....</b>	<b>39,0</b>	
<hr/>		
Een joker-adviseur .....	1,0	rang A101
Stagiair startbaan .....	1,0	rang C101
<b>Operationele TO BE 2022.....</b>	<b>41,0</b>	
=====		
<b>Voorstel 2023</b>		
<b>Activering van vacatures (vervanging en joker)</b>		
5.4.1. COD versterking Juridische dienst (1 VTE).....	0,0	rang A101 (activering joker PP2022bis)
5.4.1. COD Juridische dienst (zonder impact VTE).....	0,0	rang B101 (vervanging na vertrek)
<b>Duurzame versterkingen</b>		
5.4.2. CBD of COD versterking SER (1 VTE) .....	1,0	rang B101
5.4.3. COD versterking CLIPRO (1/2 VTE) .....	0,5	rang B101 (geneutraliseerd over het jaar)
5.4.4. versterking ondersteunende dienst.....	0,5	rang A101 (geneutraliseerd over het jaar)
<b>Operationele TO BE 2023 .....</b>	<b>42,0</b>	
<b>Tijdelijke versterkingen</b>		
5.4.3. CBD versterking CLIPRO (1 VTE-joker) .....	1,0	rang B101 (stagiaire First Stage Actiris)
5.4.3. CBD versterking CLIPRO (2 VTE-joker) .....	2,0	rang C101 (stagiaire First Stage Actiris)
<b>Operationele TO BE 2023 .....</b>	<b>45,0</b>	
Buiten payroll .....	0,8	ICT-adviseur via Iristeam
<b>Totaal VTE.....</b>	<b>45,8</b>	
<b>Werkposten.....</b>	<b>46,0</b>	



## 6 Statutarisering

Voor de statutarisering worden de volgende prioriteitscriteria gehanteerd:

1. Anciënniteit;
2. Gelijkheid tussen niveaus, gender ...;
3. Taalrol (beperking taalkader);
4. Een personeelslid dat niet aan een wedstrijd wil deelnemen, niet onder druk zetten;
5. Bij recente promotie/premie wachten we even.
6. Vanaf 2025 zal elke ontslagnemende medewerker door een statutaire medewerker worden vervangen, bij voorkeur NL.

De diensthoofden zullen in de graden A210 of - bij de ingenieurs - A220 worden aangeworven.

De RvB heeft de indicatieve lijst hieronder goedgekeurd van de eerste posten die zullen worden opengesteld voor een wedstrijd:

	<b>Voornaam</b>	<b>graad</b>	<b>Rol</b>
1°	Directeur (directrice) NL	A310	NL
2°	Diensthoofd (m/v) Opdrachten en netwerken	A220	FR
3°	Senior adviseur (m/v) tarieven	A200	FR
4°	HR-adviseur (m/v)	A101	NL
5°	Juridisch adviseur (m/v)	A101	FR
6°	Senior assistent Overheidsopdrachten	B200	FR
7°	Adjunct groene elektriciteit	C200	FR
8°	Adjunct Data Quality	C200	FR

## 7 Personeelsplan 2023

### 7.1 Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan, voor goedkeuring

#### 7.1.1 Plan 2023

Het onderstaande plan voor 2023 wordt als volgt ter goedkeuring voorgelegd. Dit plan houdt geen rekening met de statutariseringen, maar wel met de wijzigingen van graad die in het ontwerp van besluit voor statutaire medewerkers zijn voorzien. De berekeningen worden gemaakt in VTE!

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2023																	
		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT
		VTE	VTE	VTE	ETP	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinator	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Eerste attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	0	0	0	13,60	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	14,60
B200	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistent	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	2,50	0	0	0	7,00
C200	Eerste adjunct	0	0	0	1,88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,88
C101	Adjunct	0	0	0	4,23	0	0	0	0	0	0	1,00	0,75	0	0	1,00	4,98
<b>Total</b>		<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,21</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>4,25</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>40,46</b>
<b>Total général</b>					<b>37,21</b>				<b>0,00</b>				<b>5,25</b>				<b>42,46</b>

In genormaliseerd formaat, d.w.z. waarbij wordt verondersteld dat de personeelsleden het hele jaar voltijds werken en rekening houdend met de statutariseringen, geeft dit:

**Detail van het personeelsplan - jaar T : 2023 - genormaliseerd**

		AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
		Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Graden	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT	Statutairen en mandatarissen	CBSO	CE	CUBT
		VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE	VTE
A500	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A210	Eerste attaché expert van hoog niveau	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A200	Eerste attaché	1,00	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	3,00
A111	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	1,00	0	0	12,60	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	1,00	0	0	14,60
B200	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistent	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	4,00	0	0	0	8,50
C200	Eerste adjunct	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
C101	Adjunct	0	0	0	3,90	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0	0	1,00	4,90
<b>Total</b>		<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>28,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>	<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>35,00</b>
<b>Total général</b>					<b>37,00</b>				<b>0,00</b>				<b>8,00</b>				<b>45,00</b>

Per dienst:

TO BE	Tarief	SocioEco	Steun	Juridisch	Opdracht	Groen	Ondersteuning	TOTAAL
<b>DIR</b>								<b>2</b>
<b>Niv. A</b>	3	3	3	6	5	3	3*	<b>26</b>
<b>Niv. B/C</b>	0	5	4	2	0	5	0	<b>16</b>
<b>Stagiair</b>	0	0	1	0	0		0	<b>1</b>
	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>45</b>

\*incl. de PMET.

## 7.2 Geraamde budgetten voor 2023

### 7.2.1 Gepland en goedgekeurd budget

Het door BRUGEL voor 2023 voorgestelde budget hield rekening met de ministeriële richtlijnen, namelijk:

- 2% indexering ten opzichte van het initiële bedrag van 2022 (1 8446);
- Vergoeding voor telewerk, 13e maand en vakantiegeld volgens de oude richtlijnen;
- Geen nieuwe opdracht, maar 1 joker en de HR-assistente (40,40 VTE)
- 4 statutaire medewerkers vanaf juli 2023 (3 agenten graad A en 1 agent graad C)
- De 40,40 VTE van het oorspronkelijke personeelsplan voor 2023 zijn als volgt verdeeld over WATER, algemene diensten en Energie, hetgeen een verdeelsleutel voor Water van 0,2485 impliceert (voor exploitatiekosten en verdeling van de personeelskosten voor de algemene diensten).

plan personel 2023	
total etp	40,40
EAU	7,08
énergie	21,42
SERV Généraux	11,90

Goedgekeurd budget:

		Gestemd budget		
		TOTAAL 2023 ----- Vaststelling	NRJ	EAU
AB	libellé AB_NL			
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel	€ 2.511.000	€ 1.909.000	€ 602.000
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 110.000	€ 97.000	€ 13.000
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 723.000	€ 549.000	€ 174.000
01.001.07.06.1131	maaltijdcheques	€ 22.000	€ 14.500	€ 7.500
01.001.07.07.1140	MIVB abonnementen	€ 85.000	€ 62.000	€ 23.000
01.001.07.08.1112		€ 273.000	€ 227.000	€ 46.000
	<b>Total frais proportionnel personnel</b>	<b>€ 3.724.000</b>	<b>€ 2.858.500</b>	<b>€ 865.500</b>
01.001.07.07.1140	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies	€ 13.000	€ 9.500	€ 3.500
01.001.08.20.1211	personeelsverzekeringen	€ 17.000	€ 11.000	€ 6.000
		<b>€ 30.000</b>	<b>€ 20.500</b>	<b>€ 9.500</b>
	<b>Eindtotaal</b>	<b>€ 3.754.000</b>	<b>€ 2.879.000</b>	<b>€ 875.000</b>

## 7.2.2 Budget voor 2023 op basis van AS IS (personeelsplan 2022bis) op 31/12/2022

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

1. We houden rekening met de oorspronkelijke index van 01/12/2022 (hetzij: 1,9606), plus 3 verdere loonindexeringen in 2023 (veronderstelde index eind 2023: 2.0806)
2. De kosten omvatten de sociale werkgeversbijdragen voor de RSZ, de pensioenlasten voor statutaire personeelsleden, de premies, de telewerkvergoedingen, de 13e maand en het vakantiegeld (aangepast overeenkomstig de ministeriële omzendbrief), het MIVB-abonnement en de maaltijdcheques.

In het geraamde budget zijn de personeelsverzekeringen (hospitalisatie, koepel sociale dienst en andere), het NMBS-abonnement, de gsm-tussenkosten en eventuele personeelsgeschenken daarentegen niet opgenomen.

3. Het AS IS op 01/12/2022 bedroeg 37,21 VTE (pagina 10).

Voor het begrotingsjaar 2023, zonder wijziging van het team dat op 01/12/2022 in dienst was, zou de begroting voor de AS IS € 3.933.889 (37,21 VTE) bedragen, waaraan € 296.301 moet worden toegevoegd voor de operationele TO BE (5,25 VTE), uitgesplitst als volgt:

		Berekend budget					
AB	libellé AB_NL	TOTAAL 2023 ----- AS IS	TOTAAL 2023 ----- NIET SAMENDRUKB ARE TO BE	TOTAL 2023 ----- OPERATIONEL E TO BE	TOTAAL 2023	NRJ 2023	WATER 2023
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel	€ 2.716.095	€ 0	€ 190.514	€ 2.906.609	€ 2.172.523	€ 734.086
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 56.331	€ 0	€ 0	€ 56.331	€ 42.953	€ 13.378
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 835.013	€ 0	€ 60.509	€ 895.522	€ 669.142	€ 226.380
01.001.07.06.1131	maaltijdcheques	€ 22.445	€ 0	€ 2.550	€ 24.995	€ 19.059	€ 5.936
01.001.07.07.1140	MIVB abonnementen	€ 70.696	€ 0	€ 8.075	€ 78.771	€ 60.064	€ 18.707
01.001.07.08.1112	interventie NMBS abonnementen, fietspassen, vakantiegeld en 13de maand	€ 233.309	€ 0	€ 9.177	€ 242.487	€ 179.738	€ 62.749
	<b>Totale proportionele personeelskosten</b>	<b>€ 3.933.889</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 270.825</b>	<b>€ 4.204.715</b>	<b>€ 3.143.478</b>	<b>€ 1.061.236</b>
01.001.07.07.1140	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies				€ 13.000	€ 9.500	€ 3.500
01.001.08.20.1211	personeelsverzekeringen				€ 17.000	€ 11.000	€ 6.000
	<b>Totaal vaste personeelskosten</b>				<b>€ 30.000</b>	<b>€ 20.500</b>	<b>€ 9.500</b>
	<b>Eindtotaal</b>				<b>€ 4.234.715</b>	<b>€ 3.163.978</b>	<b>€ 1.070.736</b>

Momenteel zijn onze begrotingsprognoses voor de personeelsuitgaven AS IS hoger dan de goedgekeurde begrotingen, vooral omdat die reeds rekening houden met de te verwachten indexeringen in 2023.

Bovendien vormt de OPERATIONELE TO BE een extra, zij het niet geplande, afwijking die wordt gerechtvaardigd door:

- De nieuwe opdrachten die in de ordonnantie zijn voorzien;
- De toename van het aantal aanvragen van beschermde klanten ten gevolge van de energiecrisis;
- maar vooral ten opzichte van de aangekondigde maatregel om die vanaf de herinnering (en niet de ingebrekestelling) toe te kennen

In 2023 vertegenwoordigen de extra kosten voor de statutariseringen vanaf juli € 68.971 budget dat door het kabinet is toegezegd.

### 7.2.3 Budget voor een genormaliseerd jaar

Indien we die posten permanent willen maken en ze willen gelijkstellen met voltijdse posten, zouden we een veel groter budget nodig hebben.

		Genormaliseerd budget					
AB	libellé AB_NL	TOTAAL 2023 ----- AS IS	2023 ----- NIET SAMENDRU KBARE TO	TOTAL 2023 ----- OPERATION ELE TO BE	TOTAAL 2023	NRJ 2023	WATER 2023
01.001.07.01.1111	Bezoldigingen statutair personeel	€ 2.725.901	€ 0	€ 320.098	€ 3.045.999	€ 2.330.410	€ 715.589
01.001.07.03.1120	pensioenlasten	€ 343.123	€ 0	€ 0	€ 343.123	€ 275.858	€ 74.685
01.001.07.04.1120	sociale lasten	€ 697.413	€ 0	€ 102.133	€ 799.546	€ 607.106	€ 189.454
01.001.07.06.1131	maaltijdcheques	€ 22.320	€ 0	€ 4.200	€ 26.520	€ 20.798	€ 5.722
01.001.07.07.1140	MIVB abonnementen	€ 70.300	€ 0	€ 13.300	€ 83.600	€ 65.559	€ 18.041
01.001.07.08.1112	interventie NMBS abonnementen, fietspassen, vakantiegeld en 13de maand	€ 233.711	€ 0	€ 15.307	€ 249.018	€ 188.526	€ 60.492
	<b>Totale proportionele personeelskosten</b>	<b>€ 4.092.768</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 455.037</b>	<b>€ 4.547.806</b>	<b>€ 3.488.257</b>	<b>€ 1.063.982</b>
01.001.07.07.1140	hospitalisatieverzekering en andere uitzonderlijke premies	€ 13.000			€ 13.000	€ 9.500	€ 3.500
01.001.08.20.1211	personeelsverzekeringen	€ 17.000			€ 17.000	€ 11.000	€ 6.000
	<b>Totaal vaste personeelskosten</b>	<b>€ 30.000</b>			<b>€ 30.000</b>	<b>€ 20.500</b>	<b>€ 9.500</b>
	<b>Eindtotaal</b>	<b>€ 4.122.768</b>			<b>€ 4.577.806</b>	<b>€ 3.508.757</b>	<b>€ 1.073.482</b>

Dat budget kan niet worden ondersteund door onze huidige middelen.

### 7.2.4 Financiering van die maatregelen:

Aangezien in ons budget geen rekening is gehouden met die stijgingen van de personeelskosten, moeten we ervoor zorgen dat die worden gefinancierd. In dit stadium kunnen we de volgende mogelijkheden onderzoeken:

- Aanvullende financiering voor CLIPRO-assistenten, aangezien de noodmaatregel pas enkele weken geleden bekend werd (50-200 k€);
- Aanvullende financiering voor de pensioenen van het statutaire personeel (+60 k€);
- Net als in 2022 moet een extra toewijzing worden gedaan voor de indexering (in de omzendbrief werd gevraagd om de HR-kosten te berekenen met 2% inflatie - de extra kosten moeten worden gecompenseerd met +/- 150 k€).
- Extra inkomsten uit de bijdrage 'Garantie van oorsprong' (+/- € 30-50.000/jaar);
- Kostenvermindering op huurruimten (verwachte winst: +/- € 140.000/jaar);

Gelet op de budgettaire beperkingen zal er elk kwartaal een financiële follow-up van het personeelsbeleid plaatsvinden. De andere budgettaire besparingen die zijn doorgevoerd of die met zekerheid kunnen worden voorzien, zullen eveneens worden opgevolgd en aangepast, evenals alle andere budgettaire schommelingen, zowel naar boven als naar beneden.

Indien BRUGEL het risico loopt haar budget niet te respecteren, zullen bijkomende of vervangende verplichtingen worden opgeschort, in eerste instantie voor wat betreft de niet-regelgevende opdrachten.

## 8 Conclusies

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

BRUGEL moet haar teams dus tijdelijk (voor het beheer van de CLIPRO's) of permanent (voor de maatregelen inzake energietransitie) versterken.

Het ontwerp van personeelsplan voor 2023 werd voor overleg aan de vakbonden voorgelegd.

Vervolgens werd het plan ter advies voorgelegd aan de minister die bevoegd is voor het energiebeleid.

Naar aanleiding van de ontvangen adviezen is dit personeelsplan goedgekeurd.

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

\*       \*

\*