

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

## **BESLISSING (BRUGEL-BESLISSING-20250218-298ter)**

**Betreffende het personeelsplan van BRUGEL voor het jaar 2025.**

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

**18/02/2025**

**VERSIE NA SYNDICALE CONSULTATIE (BOC)**

**EN NA ADVIES VAN DE MINISTER**

# Inhoudstafel

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 2024.....	6
4.1	Personeelsplan 2024 van kracht.....	6
4.1.1	Plan 2024 goedgekeurd.....	7
4.2	Uitvoering van het personeelsplan 2024 op 01/10/2024.....	10
4.2.1	Vak A: Situatie AS IS.....	10
4.2.2	Vak B: onreducerbare TO BE.....	11
4.2.3	Vak C: operationele TO BE.....	11
5	Analyse van de personeelsbehoeften.....	13
5.1	AS IS 2025.....	13
5.2	ONREDUCEERBARE TO BE.....	13
5.3	Nieuwe aanvragen of vervanging van vacatures (TO BE operationeel).....	13
5.4	Motivering.....	14
5.4.1	Consolidatie van de afdeling « Ondersteuning ».....	14
5.4.2	Versterking van de afdeling « Tarieven ».....	14
5.4.3	Versterking van de juridische dienst.....	14
6	Statutarisering.....	15
6.1	Procedures gelanceerd in 2024.....	15
6.2	Procedures die in 2025 van start gaan.....	15
6.3	Goed te keuren kader.....	16
7	Personeelsplan 2025.....	16
7.1	Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan ter goedkeuring.....	16
7.1.1	Plan 2025.....	16
7.2	Geraamde budgetten voor 2025.....	18
7.2.1	Historiek van HR-budgetten.....	18
7.2.2	Budgettaire situatie 2024.....	18
7.2.3	Het gevraagde budget 2025.....	19
7.2.4	Budget 2025 op basis van AS IS op 01/10/2024 en projecties over 2025 van de TO BE.....	19
7.2.5	Financiering van dit personeelsplan :.....	20
8	Meerjarige HR-visie.....	21
8.1	BAU-budgetprognose.....	21
8.2	Aannemelijke HR-vereisten voor de komende jaren.....	21
8.2.1	Geschillendienst.....	21
8.2.2	Nieuwe bevoegdheden.....	22
9	Beroep.....	22
10	Conclusies.....	22

## I Juridische grondslag

Artikel 7<sup>1</sup> van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29/09/2022 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden 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 personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bepaalt de regels voor de aanvaarding van de personeelsplannen van BRUGEL.

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, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 7/02/2020. Bij de opmaak van het personeelsplan van BRUGEL moeten we dus deze omzendbrief volgen.

---

<sup>1</sup> [1] Art. 7 van voormeld Regeringsbesluit van 29 september 2022.

"Art. 6. In artikel 19 van hetzelfde decreet [ION-statuut 21-03-2018] is §1 niet van toepassing op de werknemers die onderworpen zijn aan dit decreet.

§ 2 en § 3 van hetzelfde artikel worden als volgt 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 voltijdse equivalenten, dat noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering van de taken die aan de instelling zijn toegewezen.

De directeurs stellen voor elk begrotingsjaar ten minste één ontwerp van personeelsplan op en leggen dit voor aan de raad van bestuur.

Het ontwerp van personeelsplan moet verenigbaar zijn met de begrotingsmiddelen die voor het betrokken begrotingsjaar beschikbaar zijn.

De Raad van Bestuur bezorgt het ontwerpplan voor advies aan de minister en keurt het na een termijn van een maand vanaf de datum van verzending goed.

§ 3 Als er voor het nieuwe begrotingsjaar geen personeelsplan is, blijft het vorige plan van toepassing."

## 2 Inleiding

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

- Er werden een aantal disfuncties vastgesteld op de elektriciteits- en gasmarkt, maar ook in het factureringssysteem dat door de wateroperator wordt gebruikt. Daardoor was het aantal klachten ontvangen door de Geschillendienst heel hoog in 2024 en werd er een enorme stijging vastgesteld ten opzichte van 2022 (+300%);
- Met uitzondering van de grotere stroom van te verwerken gegevens blijven de andere opdrachten stabiel;
- Het feit dat het personeelsstatuut van BRUGEL van kracht is gegaan in december 2022 bood de mogelijkheid om de eerste fase van de statutarisering succesvol te organiseren; een tweede fase zou moeten volgen.

Het is dan ook de bedoeling om het personeelsbestand te consolideren met kleine variaties.

Vooraleer dit personeelsplan op te stellen, heeft de directie in juni de afdelingshoofden gevraagd om hun personeelsbehoeften kenbaar te maken in de vorm van een nota die vóór 30 augustus 2024 moest worden ingediend als onderdeel van de stappenplannen voor het strategisch plan.

Op basis van de aanvragen van de diensthoofden heeft de directie beslissingen genomen en het ontwerp ingediend bij de raad van bestuur.

Dit personeelsplan werd voor overleg voorgelegd aan de vakbonden in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL. De vakbonden hebben hun akkoord gegeven op de vergadering van 29/11/2024 op voorwaarde dat de financiering wordt verzekerd, wat de verantwoordelijkheid is van de Regering gezien de keuze voor een statutaire loopbaan en de tijdelijke opdracht die wordt gegeven aan beschermde klanten.

Na deze raadpleging werd het op 11 december 2024 voor advies verzonden aan de minister die verantwoordelijk is voor energie. Zoals in het statuut is bepaald, had de minister één maand de tijd om advies uit te brengen.

Op datum van 24/01/2025 bracht de minister advies uit over het ontwerp van het personeelsplan. In dit advies neemt de minister nota van het project (...) en “nodigt hij BRUGEL uit om dit nieuwe personeelsplan, evenals de meerjarenramingen die het vertegenwoordigt, te bespreken met zijn opvolger...”.

BRUGEL neemt terdege nota van de overwegingen van de huidige minister en zal ervoor zorgen dat dit personeelsplan met de nieuwe minister wordt besproken zodra deze is benoemd. De Raad van Bestuur van BRUGEL acht het echter noodzakelijk om dit plan aan te nemen omwille van de stabiliteit van het personeel. In dit opzicht zullen de belangrijkste effecten van dit personeelsplan die kunnen worden uitgesteld ook effectief uitgesteld worden.

### **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 een veertigtal personen, werden echter bepaalde vereenvoudigingen aangebracht.

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

Er wordt doorgaans een personeelsplan opgesteld voor elk kalenderjaar. Dit personeelsplan bevat ook een budgetprojectie voor vijf jaar.

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>2</sup>.

#### **3.2 Methodologie**

Er moeten drie referentiesituaties worden bepaald:

- Kader A: "AS IS": stemt overeen met de huidige HR-situatie (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>2</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 deze drie kaders laat toe om het personeelsplan in VTE en het totale berekende budget op te stellen. Dit laatste moet worden vergeleken met het goedgekeurde budget.

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

## **4 Stand van zaken in 2024**

### **4.1 Personeelsplan 2024 van kracht**

Het plan dat van kracht is, is de beslissing betreffende het personeelsplan voor 2024 (Beslissing-20240221-225ter). De samenvatting in VTE is op de volgende pagina beschikbaar.

#### 4.1.1 Plan 2024 goedgekeurd

Het plan voor 2024, dat hieronder wordt weergegeven, werd goedgekeurd op 21/02/2024.

Detail du plan de personnel année T : 2024			AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
Rangs	Grade	Graden	Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
			Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET
			ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur général	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur directeur	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Directeur scientifique	Wetenschappelijk directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	Coordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
	Premier attaché scientifique	Eerste wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	Eerste attaché expert van hoog niveau	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,50	0	0	0
A200	Premier attaché	Eerste attaché	1,75	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,75	0	0	3,00
A111	Ingénieur	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	Attaché	1,10	0	0	12,75	0	0	0	0,96	0	0	0	1,50	1,10	0	0	15,21
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,08
B101	Assistant	Assistent	0,25	0	0	6,65	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0,25	0	0	7,57
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	0,50	0	0	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	1,50
C101	Adjoint	Adjunct	0	0	0,50	3,00	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	1,00	3,00
<b>Total</b>			<b>8,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>29,98</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,96</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>2,42</b>	<b>8,10</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>33,36</b>
<b>Total général</b>						<b>38,58</b>				<b>0,96</b>			<b>2,92</b>					<b>42,46</b>

Detail du plan de personnel année T : 2024 normalisé			AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
Rangs	Grade	Graden	Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
			Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET
			ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur général	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur directeur	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Directeur scientifique	Wetenschappelijk directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	Coordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
	Premier attaché scientifique	Eerste wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	Eerste attaché expert van hoog niveau	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,50	0	0	0
A200	Premier attaché	Eerste attaché	1,75	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,75	0	0	3,00
A111	Ingénieur	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	Attaché	1,25	0	0	13,50	0	0	1,00	0	0	0	2,00	1,25	0	0	16,50	
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	
B101	Assistant	Assistent	0,25	0	0	6,75	0	0	0	0	0	0	1,00	0,25	0	0	7,75	
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	0,50	0	0	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	1,50	
C101	Adjoint	Adjunct	0	0	0,50	3,00	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	1,00	3,00	
<b>Total</b>			<b>8,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>31,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>3,00</b>	<b>8,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>35,75</b>
<b>Total général</b>						<b>40,50</b>				<b>1,00</b>			<b>3,50</b>				<b>45,00</b>	



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

Par service :		Directeur	Tarif	SocioEco	Appui	Juridique	Marché Vert	Soutien	TOTAL
<b>Niv A</b>	2	3	2	3	9	5	3	3*	<b>30</b>
<b>Niv B/C</b>			2	6	1		5		<b>14</b>
<b>Stagiaire</b>				1					<b>1</b>
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>45</b>
<b>*y compris le PMTE</b>									

## 4.2 Uitvoering van het personeelsplan 2024 op 01/10/2024

### 4.2.1 Vak A: Situatie AS IS

#### 4.2.1.1 Indiensttreding en vertrek

Het PP2024 voorzag 42,46 VTE, d.w.z. 43 werkposten op de payroll.

Op 01/10/2024, met een projectie over heel 2024, bestaat de AS IS uit 39,33 ETP (voor 43 werkposten), verdeeld op basis van het soort contract, de graad en de rang (zie de tabel op de volgende pagina).

De volgende informatie werd geanonimiseerd alvorens deze te bezorgen aan de vakbonden en de Minister.

In 2024 zijn zeven personeelsleden geheel of gedeeltelijk bij BRUGEL in dienst getreden om het vertrek en de loopbaanonderbrekingen te compenseren.

De afdeling **socio-economische zaken** verwelkomde twee nieuwe personeelsleden. Midden januari trad mevrouw A in dienst als economisch analist en in juni trad mevrouw B in dienst als administratief medewerker, ten gevolge van het zwangerschapsverlof en het daarop volgende ouderschapsverlof van mevrouw C.

Als gevolg van de interne overplaatsing van mevrouw D naar de afdeling **Markt en Netwerken** is de heer E midden juli opgestart als assistent in het team Hernieuwbare energie.

Vervolgens werd op de **Algemene afdeling** mevrouw F aangenomen met een vervangingscontract van twaalf maanden om de langdurige afwezigheid (loopbaanonderbreking) van mevrouw G, de assistente begroting en overheidsopdrachten, op te vangen.

Tot slot waren er ook een aantal wijzigingen in het juridische team. In juli werd mevrouw H, juridisch adviseur, vervangen door de heer I voor de duur van haar zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Vervolgens liep het contract voor bepaalde tijd van de heer J, juridisch adviseur, midden september af. Dit contract werd echter niet verlengd. Er wordt op gewezen dat dit contract op verzoek van de heer J om persoonlijke redenen niet werd verlengd. De heer J werd echter vervangen door mevrouw K, die midden oktober in dienst trad als juridisch adviseur, evenals mevrouw L, die ook in dienst trad als adviseur, een extra functie die al was goedgekeurd in het personeelsplan voor 2023.

Samengevat kunnen we zeggen dat op 01/10/2024, 43 medewerkers op de payroll van BRUGEL staan, waarvan:

- 9 statutaire medewerkers <sup>3</sup>,
- 29 personeelsleden met een contract van onbepaalde duur,
- 2 personeelsleden met een contract van bepaalde duur,
- 3 personeelsleden met een vervangingscontract.

---

<sup>3</sup> Wijzigingen in statutaire posten worden beschreven in punt 7.

#### **4.2.1.2 Diverse afwezigheden**

Bij die nieuwe aanwervingen en vertrekken moet men ook rekening houden met de langdurige ziekteverloven<sup>4</sup> en diverse andere verloven (ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking enzovoort), die in 2024 aanzienlijk waren.

Concreet waren er 8 personen deeltijds aan het werk (thematisch verlof of loopbaanonderbreking) en één persoon in langdurig ziekteverlof.

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

Een persoon die op de payroll van Iristeam stond, werd voor 4/5de aan BRUGEL toegewezen.

#### **4.2.2 Vak B: onreducerbare TO BE**

Op datum van 01/10/2024 zijn er geen contracten getekend of zijn er geen vergevorderde procedures.

#### **4.2.3 Vak C: operationele TO BE**

Aangezien de stagiaire van Actiris haar stage midden december zal beëindigen, heeft BRUGEL eind september reeds een nieuwe aanvraag bij Actiris gelanceerd en wacht ze op kandidaturen.

---

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

Detail du plan de personnel année T : 1/10/2024																		
Rangs	Grade	Graden	AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
			Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
			Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET
ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	
A500	Directeur général	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	Directeur-diensthooft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	Adjunct-Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur directeur	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Directeur scientifique	Wetenschappelijk directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	Coordinator	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
	Premier attaché scientifique	Eerste wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	Eerste attaché expert van hoog niveau	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A200	Premier attaché	Eerste attaché	1,00	0	0	4,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	4,00
	Capitaine de port	Havenkapitein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A111	Ingénieur	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
	Attaché scientifique	Wetenschappelijk attaché	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Médecin	Geneesheer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	Attaché	1,54	0	0	11,37	0	0	0	0	0	0	0	0	1,54	0	0	11,37
A102	Attaché	Attaché	0,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0	0	0
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,08
B101	Assistant	Assistent	0	0	0	6,84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,84
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
C101	Adjoint	Adjunct	0	0	0,88	2,71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,88	2,71
D2	Commis principal	Eerste klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Commis	Klerk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Préposé principal	Eerste beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Préposé	Beambte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>			<b>8,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,88</b>	<b>30,00</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>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>8,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,88</b>	<b>30,00</b>
<b>Total général</b>						<b>39,33</b>				<b>0,00</b>				<b>0,00</b>				<b>39,33</b>

## **5 Analyse van de personeelsbehoeften**

### **5.1 AS IS 2025**

Voor de AS IS 2025 wordt op basis van de situatie die in december 2024 bekend is, een prognose gemaakt voor het volledige jaar 2025, in de veronderstelling dat de personeelsleden voltijds of deeltijds zullen werken op basis van de gekende en verkregen informatie.

Aangezien de assistent voor begroting en overheidsopdrachten haar voltijdse loopbaanonderbreking met een jaar zal verlengen, wordt het vervangingscontract, dat op 1 februari 2024 van start is gegaan, automatisch verlengd met een nieuwe periode van twaalf maanden.

In dit stadium schatten we dat we 39,64 VTE's zullen hebben, verdeeld volgens de AS IS-kolom in de tabel 7.1.1, inclusief de stagiaire van Actiris.

### **5.2 ONREDUCEERBARE TO BE**

Daar waar er geen vervanging is voorzien voor een van de twee assistenten voor beschermde klanten, die in 2025 halftijds zal werken, zal de vervanging van de enige administratieve assistent op de juridische afdeling na haar zwangerschapsverlof, gevolgd door een voltijds ouderschapsverlof, omgezet worden naar een vervangingscontract voor een C101-medewerker vanaf januari 2025.

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

De volgende aanpassingen of versterkingen zijn gepland voor 2025 :

1. In PP2024 werd voor de Algemene Afdeling de verlenging van het contract voor bepaalde tijd voor de assistent voor overheidsopdrachten goedgekeurd. Aangezien de maximumduur voor contracten van bepaalde tijd 2 jaar bedraagt, zal aan de assistent voor overheidsopdrachten (B101) een onbepaalde duur contract worden aangeboden vanaf juli 2025;
2. Het zou nuttig zijn om de afdeling tarieven vanaf juli 2025 te versterken met een extra personeelslid in de graad van attaché (A101).
3. BRUGEL zal een van de juridische adviseurs die van een loopbaanonderbreking zal genieten op voltijdse basis vervangen, hetzij door een beroep te doen op de wervingsreserve, die werd aangelegd in september 2024, hetzij door een beroep te doen op de juridische adviseur die eerder al voor BRUGEL heeft gewerkt met een vervangingscontract.

Afgezien van het behoud van de noodzakelijke continuïteit, met name voor de afdeling geschillen, zullen personeelsleden die hun prestaties deeltijds verminderen of loopbaan onderbreken niet vervangen worden.

In de afdeling Markt en Netwerk is extra personeel nodig voor het beheer van de steeds grotere hoeveelheid gegevens die het gevolg is van het centrale marktsysteem (ATRIAS CMS) en de aanzienlijke digitalisering van de elektriciteitssector. Om aan deze behoefte te voldoen, overwegen we een IRISsteam-medewerker met BI-vaardigheden aan te werven om de ICT-

ondersteuningsdienst te versterken. Het zou hierbij dus gaan om een medewerker die niet op de loonlijst van BRUGEL staat.

## **5.4 Motivering**

### **5.4.1 Consolidatie van de afdeling « Ondersteuning »**

Gezien de verlenging van de loopbaanonderbreking van de assistent overheidsopdrachten en budget, zal het vervangingscontract automatisch worden verlengd.

BRUGEL zal het contract van bepaalde duur van de assistent overheidsopdrachten (B101), die in juli 2025 twee jaar voor BRUGEL zal hebben gewerkt, omzetten naar een contract van onbepaalde duur.

### **5.4.2 Versterking van de afdeling « Tarieven »**

De activiteiten van de dienst “tarieven” hebben de neiging zich te ontwikkelen en complexer te worden. Als BRUGEL enerzijds SIBELGA beter wil controleren met een andere reglementaire aanpak, in dit geval de inkomstenlimiet, moeten we anderzijds onze controle op de wateroperatoren versterken. Gezien de kritieke situatie in deze sector, zullen verschillende studies en analyses naast de wijzigingen in de tariefmethodologieën zeker nodig zijn. BRUGEL acht het dus noodzakelijk om een bijkomende agent aan te werven, vooral omdat zijn opleiding over meerdere jaren zou kunnen worden gespreid gezien de specifieke aard van het beroep.

### **5.4.3 Versterking van de juridische dienst**

Gezien de voortdurende toename van het aantal klachten bij de Geschillendienst en het grote aantal juridische vragen dat aan de regulator wordt voorgelegd, kan een één jaar durende loopbaanonderbreking voor een lid van de juridische dienst dat tevens ook lid is van de Geschillendienst niet worden opgenomen zonder dat een andere jurist hem of haar vervangt.

## 6 Statutarisering

### 6.1 Procedures gelanceerd in 2024

Eind 2023 had Brugel 1 statutaire post (directeur FR).

In oktober 2024 werden 10 statutaire posten geopend waarvoor ambtenaren werden aangesteld:

- Directeur NL,
- Manager Energietransitie,
- Data Analyst,
- Hoofd van Markt en Netwerken,
- Senior tariefadviseur,
- Hoofd Tariefafdeling,
- 2 Juridisch Adviseurs,
- Assistent Human Resources,
- Assistent Hernieuwbare Energie.

Deze benoemingen gebeurden enerzijds door de lancering van procedures opgestart door BRUGEL en anderzijds door het raadplegen van de reserves van andere ION's.

De procedures opgestart door BRUGEL bestonden uit drie proeven, waaronder de screening, de casus of technische proef (digitale proef of ter plaatse in de lokalen van Talent) en de generieke proef of het mondeling interview. Daarnaast heeft BRUGEL ook kandidaten aangeworven die hadden deelgenomen aan procedures opgesteld door andere ION's. Hiervoor heeft BRUGEL de lijst van geslaagde kandidaten of de aanwervingspool geraadpleegd volgens de gekozen procedure: vereenvoudigde procedure of een procedure met bijkomende test.

Eind 2024 werden nog eens 5 statutaire posten geopend met het oog op een benoeming begin 2025:

1. Data Quality Manager,
2. Diensthoofd Juridische Afdeling,
3. Technisch-Financieel adviseur,
4. HR Adviseur,
5. Assistent hernieuwbare energie.

Er moet worden opgemerkt dat verschillende andere personeelsleden van BRUGEL momenteel (oktober 2024) laureaat zijn voor opengestelde procedures bij andere ION's. Zij kunnen echter nog niet worden opgeroepen wegens gebrek aan een plaats in het statutaire kader van BRUGEL.

### 6.2 Procedures die in 2025 van start gaan

Ofwel te lanceren door BRUGEL, ofwel door een beroep te doen op de reserves van ION/SPR, voor een totaal van 14 werkposten.

4 plaatsen voor<sup>1e</sup> attaché  
5 plaatsen attaché FR  
2 plaatsen attaché NL  
2 assistenten FR

I assistent NL

## 6.3 Goed te keuren kader

De Raad van Bestuur keurde de volgende indicatieve lijst goed van de eerste posten die voor een vergelijkend onderzoek worden opengesteld:

Graad	Rang	Rol	Nieuwe functies	Benoemd op 31/01/2025
Directeur	A310	FR-NL		2
Eerste ingenieur	A220	FR		1
Adviseur expert	A210		/	0
Eerste attaché	A200	FR	3+1	3
Ingenieur	A111	FR	0	1
Attaché	A101	FR	2+3	3
Attaché	A101	NL	2	1
Assistent	B101	FR	2	+2
Assistent	B101	NL	1	
Eerste adjunct	C200	FR		2
Adjunct	C101	FR		1
Adjunct	C101	NL		
<b>TOTAL</b>			<b>14</b>	<b>16</b>

+1 : personeelsleden als laureaat van een openstaande procedure, maar nog niet benoemd.

+3 : personeelsleden opgenomen in een wervingsreserve

## 7 Personeelsplan 2025

### 7.1 Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan ter goedkeuring

#### 7.1.1 Plan 2025

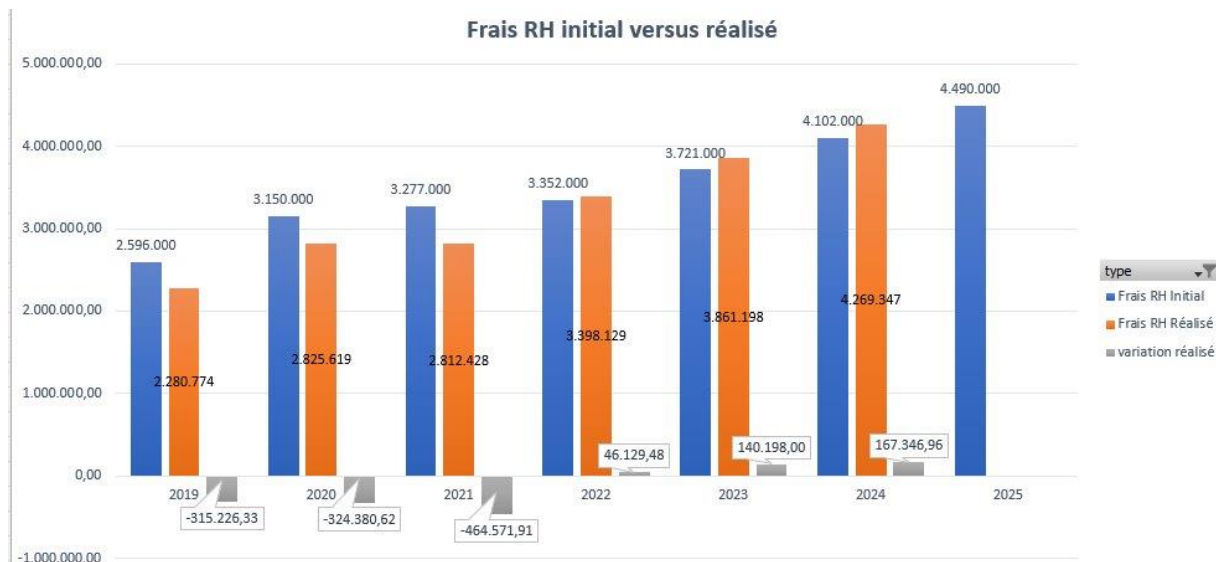
Het onderstaande plan voor 2025 wordt als volgt ter goedkeuring voorgelegd. Dit plan houdt rekening met de statutariseringen en de wijzigingen van graad die in het ontwerp van besluit voor statutaire medewerkers zijn voorzien. De berekeningen worden gemaakt in VTE.



Detail du plan de personnel année T : 2025			AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF				
Rangs	Grade	Graden	Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels				
			Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	
			ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur général	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A310</b>	Directeur Brugel	Directeur Brugel	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0
A310	Ingénieur directeur	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A220</b>	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	<b>1,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	0
<b>A210</b>	Conseiller expert	Deskundige adviseur	<b>2,83</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,83</b>	0	0	0
<b>A200</b>	Premier attaché	Eerste attaché	<b>3,00</b>	0	0	<b>1,17</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3,00</b>	0	0	<b>1,17</b>
<b>A111</b>	Ingénieur	Ingenieur	<b>1,50</b>	0	0	<b>1,50</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,50</b>	0	0	<b>1,50</b>
<b>A101</b>	Attaché	Attaché	<b>3,78</b>	0	0	<b>6,92</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,08</b>	<b>3,78</b>	0	0	<b>8,00</b>	
<b>A102</b>	Attaché	Attaché	<b>3,72</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3,72</b>	0	0	0	
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>B101</b>	Assistant	Assistent	<b>1,33</b>	0	0	<b>4,39</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>0,50</b>	<b>1,33</b>	0	0	<b>4,89</b>	
<b>B102</b>	Assistant	Assistent	<b>0,50</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0,50</b>	0	0	0	
<b>C200</b>	Adjoint principal	Eerste adjunct	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0	
<b>C101</b>	Adjoint	Adjunct	<b>0,67</b>	0	<b>1,00</b>	<b>2,33</b>	0	0	0	<b>0,75</b>	0	0	0	0	<b>0,67</b>	0	<b>1,00</b>	<b>3,08</b>	
<b>Total</b>		<b>Totaal</b>	<b>22,33</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>16,31</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,58</b>	<b>22,33</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>18,64</b>	
<b>Total général</b>		<b>Totaal-generaal</b>				<b>39,64</b>				<b>0,75</b>				<b>1,58</b>				<b>41,98</b>	

## 7.2 Geraamde budgetten voor 2025

### 7.2.1 Historiek van HR-budgetten



### 7.2.2 Budgettaire situatie 2024

#### Initieel gestemd budget

	Prtojection 2024			Budget 2024 voté			manque
	NRJ	EAU	TOTAL	NRJ	EAU	Total	
rémunération du personnel	2.283.204	583.928	2.867.132	2.162.500	581.500	2.744.000	- 123.132 €
charges de pension	267.103	66.076	333.179	199.000	71.000	270.000	- 63.179 €
charges sociales	569.011	147.641	716.653	572.000	143.000	715.000	- 1.653 €
internet+indemnité domicile	23.838	5.262	29.100	9.000	5.000	14.000	- 15.100 €
chèques repas	52.058	12.515	64.573	40.000	15.000	55.000	- 9.573 €
abonnements STIB	9.761	2.347	12.108	9.000	3.000	12.000	- 108 €
pécule de vacance et 13émois	231.764	60.983	292.747	190.000	65.000	255.000	- 37.747 €
	<b>3.436.739</b>	<b>878.752</b>	<b>4.315.491</b>	<b>3.181.500</b>	<b>883.500</b>	<b>4.065.000</b>	<b>- 250.491 €</b>
Fleurs, Corbeille de fruit et autre	2.000,00	1.000,00	3.000,00	2.000,00	1.000,00	3.000,00	
Remboursement gsm	3.000,00	1.000,00	4.000,00	3.000,00	1.000,00	4.000,00	
cotisation au service social+assurance hospitalisation	11.000,00	4.000,00	15.000,00	11.000,00	4.000,00	15.000,00	
intervention abonnements SNCB, vélo	10.000,00	5.000,00	15.000,00	10.000,00	5.000,00	15.000,00	
	<b>3.462.739 €</b>	<b>889.752</b>	<b>4.352.491 €</b>	<b>3.207.500 €</b>	<b>894.500 €</b>	<b>4.102.000 €</b>	

De initiële begroting 2024 werd ingevoerd zonder indexering van de lonen. In de loop van het<sup>2e</sup> kwartaal van 2024 werd echter een indexering van 120K toegekend aan BRUGEL en werd een uitsplitsing van 75K ingevoerd als verhoging van de begrotingskredieten voor HR-kosten om het tekort aan te vullen.

### 7.2.3 Het gevraagde budget 2025

De in stemming gebrachte begroting bedraagt 4.490.000€ en omvat de volgende posten:

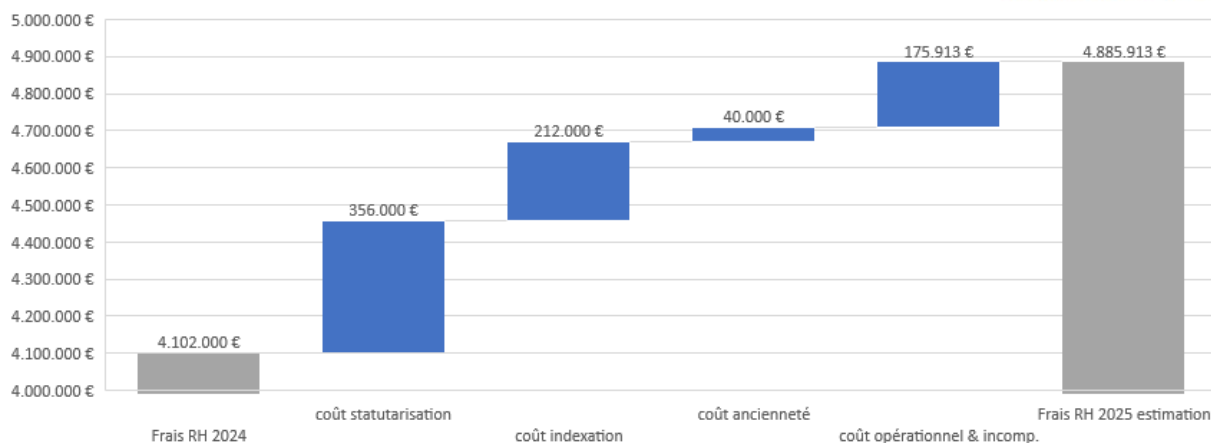
- sociale werkgeversbijdragen, pensioenbijdragen voor statutaire werknemers (52,5%), premies, telewerkvergoedingen, 13de maand en vakantiegeld, MIVB-abonnement en maaltijdcheques. De verzekering van de personeelsleden werd echter niet opgenomen in de geraamde begroting;
- Indexering van 2%, d.w.z. spilindex 2.1223;
- Schatting van 28-30 statutaire posten;
- Naar schatting 41,98 FTE, uitgesplitst in : WATER, algemene diensten en energie als volgt, met een verdeelsleutel voor water van 0,21 voor functioneringskosten en de toewijzing van personeelskosten voor algemene diensten).

	initial 2025	clé répartition
<b>total etp</b>	<b>41,98</b>	
EAU	5,98	0,21
SERV Généraux	12,80	
énergie	23,19	0,79
		1,00

	2025			2024	variation
	NRJ	EAU	NRJ+EAU	NRJ+EAU	
01.001.07.01.1111 rémunération du personnel statutaire & contractuel	2.343.000	566.000	2.908.000	2.744.000	164.000
01.001.07.03.1120 charges de pension	368.000	121.000	489.000	270.000	219.000
01.001.07.04.1120 charges sociales	521.000	131.000	652.000	715.000	-63.000
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	27.000	6.000	30.000	21.000	9.000
01.001.07.07.1140 chèques repas (Salaire en nature )	81.000	15.000	100.000	82.000	18.000
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo,pécule et 13è	269.000	42.000	311.000	270.000	41.000
	<b>3.609.000</b>	<b>881.000</b>	<b>4.490.000</b>	<b>4.102.000</b>	<b>388.000</b>

### 7.2.4 Budget 2025 op basis van AS IS op 01/10/2024 en projecties over 2025 van de TO BE

- Op basis van de laatst bekende aannames, de natuurlijke ontwikkeling van het personeelsbestand en de keuzes die nodig zijn voor de goede werking van de regulator, d.w.z. op basis van de tabel in 7.1.1, zouden de personeelskosten als volgt veranderen:



Dit is een maximale theoretische schatting die in principe niet zal worden bereikt tenzij 100% van het personeel op zijn plaats blijft zonder vertrek of verandering en alle andere hypothesen (inflatie, benoemingen, operationele TO BE, enz).

Bijgevolg zal de gevraagde verhoging van 388K ten opzichte van de begroting voor 2024 niet volstaan om de theoretische personeelskosten, die voor 2025 op 4.885.913 euro worden geraamd, te dekken.

	AS IS	TO BE	TO BE	TOTAL
01.001.07.01.1111 rémunération du personnel statutaire & contractuel	3.022.504,95	24.401,79	54.492,36	<b>3.101.399,10</b>
01.001.07.03.1120 charges de pension	838.409,66	0,00	0,00	<b>838.409,66</b>
01.001.07.04.1120 charges sociales	509.429,02	7.892,40	17.396,78	<b>534.718,20</b>
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	24.450,00	450,00	600,00	<b>25.500,00</b>
01.001.07.07.1140 chèques repas (Salaire en nature )	95.361,00	1.941,00	3.880,00	<b>101.182,00</b>
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo,pécule et 13è	278.561,18	2.224,02	3.918,43	<b>284.703,63</b>
	<b>4.768.715,82</b>	<b>36.909,21</b>	<b>80.287,57</b>	<b>4.885.912,60</b>

### 7.2.5 Financiering van dit personeelsplan :

Gezien de budgettaire beperkingen wordt de financiële HR controle elk kwartaal uitgevoerd. Er zal ook worden toegezien op andere budgettaire besparingen die zijn doorgevoerd of met zekerheid kunnen worden voorspeld, alsook op alle andere budgettaire variaties, zowel in de hoogte als in de diepte, door aanpassingen.

Indien BRUGEL haar budget niet respecteert, zullen bijkomende of vervangende aanwervingen worden opgeschort, met voorrang voor niet-reguleringsopdrachten.

## 8 Meerjarige HR-visie

### 8.1 BAU-budgetprognose

Op basis van het huidige personeelsbestand en het huidige PP2025, d.w.z. op een constante VTE-basis, zijn de geraamde personeelskosten tot 2029 als volgt, rekening houdend met de volgende elementen:

- 31 statutaire posten van 2026 tot 2029,
- Jaarlijkse indexering van 2%,
- Pensioenlast van 54% in 2026, 56% in 2027, 58% in 2028 en 58,5% in 2029 (lager dan de door het pensioenfonds aangekondigde prognoses, die vaak overschat zijn ten opzichte van de werkelijkheid).

	2025	2026	2027	2028	2029
	NRJ+EAU	NRJ+EAU	NRJ+EAU	NRJ+EAU	NRJ+EAU
01.001.07.01.1111 rémunération du personnel statutaire & contractuel	2.908.000	3.209.000	3.739.000	3.861.800	3.958.900
01.001.07.03.1120 charges de pension	489.000	1.130.000	1.370.000	1.466.000	1.516.400
01.001.07.04.1120 charges sociales	652.000	425.000	493.000	511.300	523.700
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	30.000	33.000	33.000	33.000	33.000
01.001.07.07.1140 chèques repas (Salaire en nature )	100.000	96.000	96.000	96.000	96.000
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo, pécule et 13è	311.000	353.000	401.000	413.000	422.000
	4.490.000	5.246.000	6.132.000	6.381.100	6.550.000
	<b>388.000</b>	<b>756.000</b>	<b>886.000</b>	<b>249.100</b>	<b>168.900</b>

### 8.2 Aannemelijke HR-vereisten voor de komende jaren

In eerste instantie wil BRUGEL haar inspanningen op het vlak efficiëntie maximaliseren, in de eerste plaats intern door reorganisatie of zelfs interne mobiliteit, maar ook door investeringen, met name in kunstmatige intelligentie, om het personeelsbestand constant te houden alvorens een verhoging van de VTE's aan te vragen.

Ten tweede moet naast deze “business as usual”-ramingen ook rekening worden gehouden met de waarschijnlijke versterkingen en de eventuele HR-behoefte indien nieuwe taken aan BRUGEL zouden worden toevertrouwd.

#### 8.2.1 Geschillendienst

Gezien de gestage toename van het aantal klachten in de afgelopen jaren, en de prognoses voor de komende jaren, is het niet uitgesloten dat de Geschillendienst één tot drie extra juristen zal moeten aanwerven om de toenemende werklast aan te kunnen.

## 8.2.2 Nieuwe bevoegdheden

Vandaag kunnen we nog niet inschatten of en wanneer aan BRUGEL nieuwe bevoegdheden zullen worden toegekend, zoals het beheer van waterstof-, CO<sub>2</sub>- en warmtenetten. Als dat zo is, zullen we extra personeel nodig hebben om deze nieuwe taken te kunnen uitvoeren.

## 9 Beroep

Tegen deze beslissing kan binnen de maand na haar publicatie beroep worden ingesteld bij het Marktenhof van Brussel overeenkomstig artikel 30undecies van de ordonnantie elektriciteit. Krachtens artikel 30decies van de ordonnantie elektriciteit kan bij BRUGEL ook een klacht worden neergelegd tegen deze beslissing met het oog op de heroverweging ervan. Deze klacht heeft geen opschortende werking.

## 10 Conclusies

Het ontwerp van personeelsplan voor 2025 werd voor overleg aan de vakbonden voorgelegd.

Vervolgens werd ditzelfde plan voor advies voorgelegd aan de Minister bevoegd voor energie. Deze bracht zijn advies uit op 24 januari 2025, nam nota van het verzoek en nodigde BRUGEL uit om het personeelsplan te bespreken met zijn opvolger.

Op basis van het ontvangen advies wordt dit personeelsplan goedgekeurd. Bepaalde operationele beslissingen worden echter opgeschort en moeten door de Raad van Bestuur worden goedgekeurd voordat ze worden uitgevoerd. Hieronder vallen onder andere de volgende beslissingen:

- Versterking van de dienst Tarieven door een bijkomend personeelslid met graad Attaché (A101);
- Een personeelslid van IRISsteam gekwalificeerd in BI, buiten de payroll, maar in loondienst bij IRISsteam;
- De opening van 14 statutaire posten, met uitzondering van volgende posten:
  - 1 post van de graad van eerste attaché (A200) die momenteel wordt toegekend door de Raad van Bestuur;
  - 3 posten van de graad Attaché (A101) waarvoor drie laureaten zich bevinden in de wervingsreserve en die ook zullen geopend en toegekend worden na beslissing van de RvB.

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

\* \*  
\*