

BESLISSING 400

BETREFFENDE HET PERSONEELSPLAN VAN BRUGEL VOOR HET JAAR 2026

08/07/2026

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).

BRUGEL-BESLISSING-20260708-400

**VERSIE NA SYNDICALE CONSULTATIE (BOC)
EN NA ADVIES VAN DE MINISTER**

L'autorité bruxelloise de régulation dans les domaines de l'électricité, du gaz et du contrôle du prix de l'eau

Avenue de l'Astronomie 14 – B 1210 Bruxelles
T : 02/563.02.00 – info@brugel.brussels – www.brugel.brussels



Table des matières

1. Juridische grondslag.....	3
2. Inleiding	4
3. Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL.....	6
3.1. Definities en basisconcepten.....	6
3.2. Methodologie	7
4. Stand van zaken in 2025.....	8
4.1. Personeelsplan 2025 van kracht	8
4.1.1. Plan 2025 goedgekeurd.....	8
4.2. Uitvoering van het personeelsplan 2025 op 31/12/2025	10
4.2.1. Vak A: Situatie As Is	10
4.2.2. Vak B: niet-samendrukbare TO BE	12
4.2.3. Vak C: operationele TO BE.....	12
5. Analyse van de personeelsbehoeften	13
5.1. AS IS 2026	13
5.2. NIET-SAMENDRUKBARE TO BE.....	13
5.3. Nieuwe aanvragen, vervanging, minder vacatures (operationele TO BE)	13
5.4. Motivering	14
5.4.1. Versterking van de dienst 'tarief'	14
5.4.2. Versterking 'congestie'	15
5.4.3. Aangepaste functie om medische redenen	15
5.4.4. Detachering IRISteam	15
5.4.5. Status quo van het personeelsbestand	15
5.4.6. Promoties	16
5.5. Type van aanwerving.....	16
6. Statutarisering.....	17
6.1. Procedures gelanceerd in 2025	17
6.2. Niet-inge vulde statutaire posten in 2025	17
6.3. Vooruitzichten voor 2026 - Te bepalen kader.....	18
7. Personeelsplan 2026.....	19
7.1. Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan, voor goedkeuring	19
7.2. Geraamde budgetten voor 2026.....	21
7.2.1. Historiek van de HR-budgetten	21
7.2.2. Goedgekeurd budget 2026.....	21
7.2.3. Budget 2026 op basis van AS IS op 31/12/2025 en projecties over 2026 van de TO BE	22
7.2.4. Financiering van dit personeelsplan:	23
8. Meerjarenvisie HR	24
8.1. Voorlopige budgetten BAU	24
8.2. Waarschijnlijke HR-behoeften in de komende jaren	24
8.2.1. Geschillendienst	25
8.2.2. Nieuwe bevoegdheden	25
9. Beroep.....	26
10. Conclusies.....	26



1. Juridische grondslag

Artikel 71 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. Omwille van de samenhang met de andere personeelsplannen van het Gewest volgt BRUGEL de technische principes ervan bij het opstellen van zijn personeelsplannen.

Op 12 maart 2026 heeft de regering een nieuwe circulaire aangenomen betreffende de opstelling, de wijze van communicatie en de opvolging van de uitvoering van het personeelsplan voor het jaar 2026. Aangezien de wettelijke basis hiervoor terug te vinden is in artikel 143 van het Wetboek van de openbare financiën² en dit wetboek niet van toepassing is op BRUGEL, is onze instelling van mening dat zij niet onderworpen is aan deze laatste circulaire. Hierover is een formele brief gestuurd aan de minister belast met ambtenarenzaken, die zonder formeel gevolg is gebleven op 3 juli 2026.



2. Inleiding

De context in Brussel is vrij duidelijk en beperkend: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wil zijn personeelskosten beperken of zelfs verlagen en de regering heeft een moratorium ingesteld op alle nieuwe aanwervingen, behalve voor kritieke functies. Hoewel BRUGEL niet door het moratorium wordt getroffen, draagt de regulator bij tot de collectieve inspanning bij de uitvoering van zijn HR-beleid. De noodzaak om bij te dragen aan de collectieve inspanning werd ook opgemerkt tijdens het parlementaire debat over het budget voor 2026 van BRUGEL. Hieruit volgt dat BRUGEL maximaal drie vaste aanstellingen mag doen, aangezien het proces erg laat van start is gegaan en bepaalde cruciale functies nog moesten worden ingevuld.

Hoewel BRUGEL de vraag tot beperking van de statutarisering begrijpt, rekening houdend met de financiële impact ervan op het Gewest, betreurt BRUGEL het gebrek aan anticipatie en alternatieven. Er bestaat immers geen contractueel loopbaanperspectief, noch een groepsverzekering voor contractuele personeelsleden. Dat vormt een belangrijk obstakel in de aanwerving en het behoud van talent binnen de openbare sector.

Daarnaast wordt opgemerkt dat BRUGEL sinds 2010 consequent aan de overheid heeft gevraagd en zijn voorkeur heeft uitgesproken voor contractuele loopbanen voor haar personeel. In dat kader werden voorstellen gedaan, zowel op wetgevend niveau als ten aanzien van de uitvoerende macht. BRUGEL3 heeft ook de meerkost van een overwegend statutair personeel ten opzichte van contractueel personeel becijferd om de Regering te begeleiden in haar keuze. Ondanks deze argumenten heeft de Regering in september 2022 gekozen voor een afstemming van de statuten van BRUGEL op die van de andere instellingen van openbaar nut. BRUGEL is van oordeel dat de financiële gevolgen van deze keuze bijgevolg ten laste van de overheid vallen.

Vooraleer dit personeelsplan op te stellen, heeft de directie in juni de afdelingsverantwoordelijken gevraagd om hun personeelsbehoeften kenbaar te maken in de vorm van een nota die vóór 30 augustus 2025 moest worden ingediend.

Op basis van die bijdragen en rekening houdend met de geïdentificeerde toekomstige uitdagingen heeft de Directie dit ontwerp opgesteld, dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

Het ontwerp van personeelsplan 2026 (PP2026) werd in het kader van het basisoverlegcomité van BRUGEL voor overleg aan de vakbonden voorgelegd. Tijdens de vergadering van 03/04/2026 hebben de vakbonden “geen standpunt” of een “negatief standpunt” ingenomen ten aanzien van het ontwerp van het personeelsplan 2026, en wel omdat zij zich verzetten tegen de circulaire van 12 maart 2026.

Naar aanleiding van deze adviezen werd het ontwerp van PP2026 opnieuw besproken tijdens de vergadering van de raad van bestuur van 22 april 2026, temeer daar de circulaire van 12 maart 2026 was aangenomen tussen de eerste en tweede lezing van deze tekst door de raad van bestuur.



Na goedkeuring van de RvB in tweede lezing, werd het personeelsplan op 7 mei 2026 ter advies voorgelegd aan de staatssecretarissen die bevoegd zijn voor respectievelijk energie en water. Zoals bepaald in het statuut hadden de staatssecretarissen een maand de tijd om hun advies uit te brengen.

Op datum van 03/07/2026 hebben de staatssecretarissen geen advies uitgebracht over het personeelsplan.

Wegens het uitblijven van een reactie, kan de procedure voortgezet worden. De Raad van Bestuur van BRUGEL acht het noodzakelijk dit plan goed te keuren met het oog op de stabiliteit van het personeel.



3. Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL

Die 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.

Het huidige personeelsplan bevat ook een budgetprognose 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.

In het personeelsplan wordt een onderscheid gemaakt tussen het theoretisch VTE en het effectieve VTE, om het af te stemmen op de gegevensverzameling voor Talent Analytics.Brussels. Het **theoretisch VTE** van een personeelslid is het VTE zoals opgenomen in diens arbeidsovereenkomst of statuut. Dit VTE houdt geen rekening met thematische afwezigheden, in tegenstelling tot het **effectief VTE**, dat gebaseerd is op het theoretisch VTE maar wel rekening houdt met verschillende vormen van afwezigheid, zoals loopbaanonderbreking, moederschapsverlof, ouderschapsverlof, politiek verlof en andere, ongeacht hun impact op het loon.

Het theoretisch VTE benadert dus het begrip werkpost, maar verschilt hiervan doordat, wanneer een personeelslid om welke reden ook afwezig is en in zijn functie wordt vervangen, dat leidt tot twee theoretische VTE's.

Het effectief VTE wordt daarentegen niet beïnvloed door ziekteverlof, al dan niet bezoldigd, naargelang het statutaire dan wel contractuele personeelsleden betreft.

Daarnaast hanteert BRUGEL een meer klassieke en budgetgerichte definitie van een voltijdsequivalent (VTE): het **payroll-VTE** van een personeelslid stemt overeen met de jaarlijkse tewerkstellingsgraad zoals opgenomen in de loonadministratie. Zolang het personeelslid ten laste is van de payroll van BRUGEL, wordt het opgenomen in de payroll-VTE's.

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" besluit⁴.

Enkele verduidelijkingen met betrekking tot deze gebruikte afkortingen:

- UTB: Uitzonderlijke en tijdelijke behoeften. Dat is de officiële benaming in het statuut voor



'gewone' contractuele personeelsleden;

- BSO: Bijkomende en specifieke opdrachten Andere benaming in het statuut voor contractuele personeelsleden in redelijk specifieke functies (bijvoorbeeld IT, ambulanciers ...) die een functionele loopbaan genieten om de zes jaar;
- EB: Eerste baan. Komt overeen met de eerste 'eerste baan'-stagiair via Actiris.

In dit plan zal BRUGEL eveneens het aantal arbeidsplaatsen preciseren.

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: 'NIET-SAMENDRUKBARE 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, boven op 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.

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 2025

4.1. Personeelsplan 2025 van kracht

Het plan dat van kracht is, is de beslissing betreffende het personeelsplan 2025 (Beslissing-20250218-298ter). De samenvatting in VTE is op de volgende pagina beschikbaar.

4.1.1. Plan 2025 goedgekeurd

Het plan voor 2025, dat hieronder wordt weergegeven, werd op 18/02/2025 goedgekeurd.

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
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-diensthof	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	Ingenieur directeur	Ingenieur-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
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A210	Conseiller expert	Deskundige adviseur	2,83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,83	0	0	0
A200	Premier attaché	Eerste attaché	3,00	0	0	1,17	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00	0	0	1,17
A111	Ingenieur	Ingenieur	1,50	0	0	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0	1,50	0	0	1,50
A101	Attaché	Attaché	3,78	0	0	6,92	0	0	0	0	0	0	0	1,08	3,78	0	0	8,00
A102	Attaché	Attaché	3,72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,72	0	0	0
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistant	Assistent	1,33	0	0	4,39	0	0	0	0	0	0	0	0,50	1,33	0	0	4,89
B102	Assistant	Assistent	0,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
C101	Adjoint	Adjunct	0,67	0	1,00	2,33	0	0	0	0,75	0	0	0	0	0,67	0	1,00	3,08
Total		Totaal	22,33	0,00	1,00	16,31	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	1,58	22,33	0,00	1,00	18,64
Total général		Totaal-generaal				39,64				0,75				1,58				41,98

Detail du plan de personnel année T : 2025-12è provisoire																		
			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-diensthof	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	Ingenieur directeur	Ingenieur-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
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A210	Conseiller expert	Deskundige adviseur	2,83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,83	0	0	0
A200	Premier attaché	Eerste attaché	1,00	0	0	3,17	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	3,17
A111	Ingenieur	Ingenieur	1,00	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	2,00
A101	Attaché	Attaché	2,43	0	0	9,05	0	0	0	0	0	0	0	0	2,43	0	0	9,05
A102	Attaché	Attaché	3,13	0	0	0,50	0	0	0	0	0	0	0	0	3,13	0	0	0,50
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistant	Assistent	1,00	0	0	4,39	0	0	0	0	0	0	0	0,50	1,00	0	0	4,89
B102	Assistant	Assistent	0,83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,83	0	0	0
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
C101	Adjoint	Adjunct	1,00	0	0	3,00	0	0	0	0,75	0	0	0	0	1,00	0	0	3,75
Total		Totaal	18,23	0,00	0,00	22,11	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,50	18,23	0,00	0,00	23,36
Total général		Totaal-generaal				40,34				0,75				0,50				41,59



Detail du plan de personnel année T : 2025																		
Rangs	Grade	Graden	AS IS				TO BE INCOMPRES SIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
			Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
			Statutaires et mandatair es	TAS	PE	BET	Statutaires et mandatair es	TAS	PE	BET	Statutaires et mandatair es	TAS	PE	BET	Statutaires et mandatair es	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-diensthof	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	Ingénieur directeur	Ingenieur-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
A220	Premier ingénieur	Eerste Ingenieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A210	Conseiller expert	Dedkundigs adviseur	2,83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,83	0	0	0
A200	Premier attaché	Eerste attaché	3,00	0	0	1,17	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00	0	0	1,17
A111	Ingénieur	Ingenieur	1,50	0	0	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0	1,50	0	0	1,50
A101	Attaché	Attaché	3,78	0	0	6,92	0	0	0	0	0	0	0	1,08	3,78	0	0	8,00
A102	Attaché	Attaché	3,72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,72	0	0	0
B200	Assistant principal	Eerste assistant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistant	Assistant	1,33	0	0	4,39	0	0	0	0	0	0	0	0,50	1,33	0	0	4,89
B102	Assistant	Assistant	0,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
C101	Adjoint	Adjunct	0,67	0	1,00	2,33	0	0	0	0,75	0	0	0	0	0,67	0	1,00	3,08
Total		Totaal	22,33	0,00	1,00	16,31	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	1,58	22,33	0,00	1,00	18,64
Total général		Totaal-generaal				39,64				0,75				1,58				41,98

De OPERATIONELE TO BE van 0.5 VTE B101 is de omzetting van een overeenkomst bepaalde duur van de afdeling ondersteuning naar een overeenkomst onbepaalde duur, maar de A111 voor de dienst Tarief is niet opgenomen in de 12e voorlopige versie.

De NIET-SAMENDRUKBARE TO BE van 0,75 C101 is de vervangingsovereenkomst voor de vervanging van het zwangerschapsverlof van de juridisch medewerker B101.

De 3 C101 contractuele medewerkers omvatten een C101 van de dienst Ondersteuning die met langdurig verlof is.



In termen van werkposten geeft dit ons, voor het voorlopige twaalfde plan:

Per dienst:	Bewaring	Juridisch	Markt	Ondersteuning/suppor	Sociaaleconomisc	Tarief	Overgan	Algemeen totaal
	t				h domein		g ER	
DIR				2,00				2,00
Niv. A	3,00	8,00	5,00	5,00	2,00	3,00 (+1)	1,00	27,00
Niv. B/C	5,00	1,00		5,00	2,00			13,00
Stagiair				1,00				1,00
	8,00	9,00	5,00	13,00	4,00	3,00	1,00	42,00

We wijzen op het volgende:

- De vervangingsovereenkomst voor de juridische dienst en de juridisch adviseur in loopbaanonderbreking tellen slechts als 1 positie
- De vervangingsovereenkomst voor de juridische dienst en de juridisch adviseur in moederschapsverlof tellen slechts als 1 positie
- De post van assistent van de dienst Ondersteuning met langdurig verlof wordt als 1 post beschouwd

4.2. Uitvoering van het personeelsplan 2025 op 31/12/2025

4.2.1. Vak A: Situatie As Is

4.2.1.1. Indienstneming en vertrek

De twaalfde versie van het personeelsplan 2025 voorzag 41,59 VTE op de payroll, zijnde 42 arbeidsplaatsen.

Op 31/12/2025, met een projectie voor heel 2025, bestaat de AS IS uit:

- 47,4 theoretische VTE
- 40,05 effectieve VTE
- 40,36 betaalde VTE

(Voor 42 werkposten, aangevuld met één niet-geopende plaats), verdeeld volgens type overeenkomst, graad en rang (zie tabel op volgende pagina).



De onderstaande gegevens zijn geanonimiseerd vóór overmaking aan de vakorganisaties en de staatssecretarissen.

In 2025 zijn twee nieuwe personeelsleden in dienst getreden bij BRUGEL met een vervangingsovereenkomst naar aanleiding van afwezigheden binnen de juridische afdeling.

Zo is mevrouw A, die reeds in 2024 een eerste administratieve ervaring bij BRUGEL had opgedaan als stagiaire Actiris, eind januari toegetreden tot de juridische afdeling als administratief assistente, naar aanleiding van het moederschapsverlof, gevolgd door ouderschapsverlof en ziekteverlof van mevrouw B.

Eveneens is de heer C op 01/04 toegetreden tot de juridische afdeling als juridisch adviseur naar aanleiding van de loopbaanonderbreking van mevrouw D.

Binnen de ondersteunende dienst werd de vervangingsovereenkomst van mevrouw E verlengd voor een nieuwe periode van 12 maanden, ingevolge de verlenging van de loopbaanonderbreking van mevrouw F, assistente boekhouding en begroting. Binnen dezelfde dienst werd de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van mevrouw G omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Tot slot is eind augustus een nieuwe Actiris-stagiaire toegetreden tot het secretariaat voor een periode van zes maanden.

In 2025 zijn 8 personeelsleden statutair benoemd, waardoor BRUGEL op 31/12/2025 20 statutaire personeelsleden telt.

Er was voorzien in een bijkomende functie voor de dienst Tarief, maar deze werd in 2025 niet geopend.

Samengevat kan worden gesteld dat op 31/12/2025 42 arbeidsplaatsen effectief op de payroll van BRUGEL aanwezig zijn. Deze worden ingevuld door:

- 19 statutaire personeelsleden (op een totaal van 20);⁵
- 18 personeelsleden met een contract van onbepaalde duur,
- 1 stagiaire Actiris First Stage,
- 2 personeelsleden met een contract van bepaalde duur.
- 2 personeelsleden met een vervangingsovereenkomst



4.2.1.2. Diverse afwezigheden

Bij die nieuwe aanwervingen en vertrekken moet men ook rekening houden met de langdurige ziekteverloven⁶ en diverse andere verloven (ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking enzovoort), die in 2025 relatief aanzienlijk waren.

Concreet hebben 7 personen deeltijds gewerkt (thematisch verlof of loopbaanonderbreking), 1 persoon was met langdurig ziekteverlof en bevond zich niet langer op de payroll en een ander, statutair personeelslid, was met ziekteverlof en bevond zich nog steeds op de payroll.

4.2.1.3. Personeel op het organogram, maar buiten de payroll

Een persoon die op de payroll van Iristeam stond, werd voor 3/5de aan BRUGEL toegewezen.

4.2.2. Vak B: niet-samendrukbare TO BE

Op 31/12/2025 waren er geen wervingsprocedures in een vergevorderd stadium, maar wel een aangekondigd vertrek voorzien voor eind februari 2026.

4.2.3. Vak C: operationele TO BE

De bijkomende post 'tarief' werd niet geopend in 2025.

Detail van het personeelsplan - jaar T : AS IS 31/12/2025

			AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN			
			Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele			
	Grades	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
Detail du plan de personnel année T : AS IS 31/12/2025																		
			AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
			Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
Rangs	Grade	Graden	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
A310	Directeur Brugel	Directeur Brugel	2.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	Eerste ingénieur	1.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.00	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	2.00	0	0	3.00	0	0	0	0	0	0	0	0	2.00	0	0	3.00
A111	Ingénieur	Ingenieur	0.92	0	0	2.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0.92	0	0	2.00
A101	Attaché	Attaché	3.77	0	0	9.59	0	0	0	0	0	0	0	0	3.77	0	0	9.59
A102	Attaché	Attaché	2.07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.07	0	0	0
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B101	Assistant	Assistent	1.00	0	0	5.24	0	0	0	0	0	0	0	0	1.00	0	0	5.24
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	2.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.00	0	0	0
C102	Adjoint	Adjunct	1.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.00	0	0	0
C101	Adjoint	Adjunct	1.00	0	0.31	1.46	0	0	0	0	0	0	0	0	1.00	0	0.31	1.46
Total			18.76	0.00	0.31	21.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	18.76	0.00	0.31	21.29
Total général						40.36				0.00				0.00				40.36

De VTE met langdurig verlof, buiten payroll, is niet opgenomen, evenmin als het nieuwe tarief.



5. Analyse van de personeelsbehoeften

5.1. AS IS 2026

Voor de AS IS 2026 wordt op basis van de situatie die in januari 2026 bekend is, een prognose gemaakt voor het volledige jaar 2026, beschouwend dat de personeelsleden voltijds of deeltijds zullen werken afhankelijk van de reeds gekende en aangegeven inlichtingen.

In dit stadium schatten we dat we 39,08 VTE's zullen hebben, verdeeld volgens de AS IS-kolom in tabel 7.1.1, inclusief de stagiaire van Actiris.

Deze berekeningen houden rekening met twee arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die sinds oktober 2024 werden toegekend aan juridisch attachés en die in oktober 2026 zullen worden omgezet in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

5.2. NIET-SAMENDRUKBARE TO BE

In januari 2026 had BRUGEL zich enkel geëngageerd voor het einde van een vervangingsovereenkomst. Het contract van een assistente van graad B101 loopt eind februari 2026 af.

Een werkpost die is aangepast aan de specifieke situatie van een medewerker en die verenigbaar is met een medisch halftijdse tewerkstelling. Deze aangepaste functie is van tijdelijke aard en zal tot eind 2026 in de vorm van een voltijdse tewerkstelling worden voortgezet, waarna ze zal worden beëindigd.

5.3. Nieuwe aanvragen, vervanging, minder vacatures (operationele TO BE)

De volgende wijzigingen of versterkingen zijn voorzien in de loop van 2026:

1. De dienst 'tarieven' moet worden versterkt met een bijkomend personeelslid in de graad van attaché (A101) maar gezien de urgentie en het belang van de dossiers in verband met de congestie kan deze werkpost bij de afdeling 'tarieven' pas in 2026 open gesteld worden.
2. De problematiek van elektrische congestie op het niveau van het federale of gewestelijke transport vereist dat BRUGEL zich sterker inzet op dit dossier, hetgeen twee bijkomende personeelsleden van de graad attaché (A101) vereist vanaf september 2026, waarvan 1 personeelslid ter vervanging van de versterking van de dienst 'tarieven'.
3. Na het ontslag van de verantwoordelijke voor budget en boekhouding, en bij gebrek aan kandidaten via intraregionale mobiliteit, is de oorspronkelijke functie A200 vacant en moet deze worden ingevuld, aangezien het om een cruciale functie gaat.



Inkrimping van het personeelsbestand gepland voor 2026:

4. Voor een personeelslid van graad C200 zal een detachering naar IRISteam worden voorgesteld;
5. Twee functies van graad C101/B101 zullen op termijn geschrapt worden.

Behalve om de noodzakelijke continuïteit te waarborgen, in het bijzonder voor de Geschillendienst en de Juridische dienst, zullen personeelsleden die deeltijds gaan werken of een loopbaanonderbreking opnemen, niet worden vervangen.

Zoals in het personeelsplan 2024 en 2025 wordt binnen de dienst Markt en Netwerken een bijkomende versterking gevraagd om het voortdurend groeiende datavolume te beheren dat voortvloeit uit het centrale marktsysteem (CMS van ATRIAS) en de verregaande digitalisering van de elektriciteitssector. Om aan die behoefte te voldoen, werd een beroep gedaan op IRISteam om een deskundige in Business Intelligence te zoeken die de ICT-ondersteuningsdienst zal versterken. Het betreft dus een personeelslid buiten de payroll.

Er worden 3 vacatures geopend voor promotie naar de rang raadgever expert A220.

5.4. Motivering

Het is belangrijk om op te merken dat de Raad van Bestuur van BRUGEL wenst dat het aantal posten ongewijzigd blijft tussen 2025 en 2026. Gelet op de evolutie van de aanvragen en de behandelde materies is het evenwel noodzakelijk het profiel van de personeelsleden aan te passen, met prioriteit voor de regulatoren opdrachten.

5.4.1. Versterking van de dienst 'tarief'

Deze extra werkpost was al gepland als OPERATIONELE TO BE in PP2025. Hij wordt behouden en geactiveerd.

De activiteiten van de dienst 'tarief' ontwikkelen zich en worden complexer. Enerzijds wenst BRUGEL SIBELGA beter te controleren via een andere regulatoren benadering, met name het *revenue cap-model*. Anderzijds dient het toezicht op de wateroperatoren te worden versterkt. Gelet op de kritieke situatie in deze sector zullen bijkomende studies en analyses, naast aanpassingen van de tarifaire methodologieën, noodzakelijk zijn. Bijgevolg acht BRUGEL de aanwerving van een bijkomend personeelslid noodzakelijk, temeer daar de opleiding, gelet op de specificiteit van de functie, meerdere jaren kan vergen.

Echter, gezien het belang en de urgentie van de situatie met betrekking tot de overbelasting van de (regionale) transport- en distributienetwerken, zal deze werkpost in 2026 niet worden geopend, zodat die voor deze noodsituatie kan worden ingezet.



5.4.2. Versterking 'congestie'

Hoewel de beschikbaarheid van elektrische capaciteit reeds sinds twee jaar kritiek was in de andere gewesten van het land en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aanvankelijk gespaard leek te blijven, is in de laatste maanden van 2025 gebleken dat ook de Brusselse situatie zorgwekkend wordt. Los van de gewestelijke situatie is de transmissienetbeheerder verplicht talrijke wijzigingen aan te brengen in zijn regulatoren aanpak (technisch reglement, samenwerkingscode, gereguleerde contracten ...), onder druk van capaciteitsbeperkingen, Europese regelgeving en de versnelde elektrificatie van het energieverbruik.

BRUGEL dient deze ontwikkelingen nauwgezet op te volgen om de belangen van het Gewest te vrijwaren. Daarom is een versterking van het team met twee attachés van graad A101 noodzakelijk, waarbij één personeelslid zal instaan voor het technische aspect, het andere personeelslid voor het juridische aspect.

5.4.3. Aangepaste functie om medische redenen

Om de re-integratie te vergemakkelijken van een directeur die langdurig met ziekteverlof was en een redelijke aanpassing nodig heeft in de vorm van deeltijdse arbeid, werd beslist hem tijdelijk toe te wijzen aan een aangepaste functie die verenigbaar is met een halftijdse medische tewerkstelling. De terugkeer in halftijdse tewerkstelling werd gevalideerd door de adviserend arts.

Deze beslissing leidt de facto tot een bijkomende, maar tijdelijke arbeidsplaats, die tot eind 2026 in de vorm van een voltijdse functie zal blijven bestaan en daarna zal worden opgeheven.

5.4.4. Detachering IRISteam

Na overleg met het betrokken personeelslid blijkt het voordeliger voor hem zijn loopbaan voort te zetten bij IRISteam, zowel op het vlak van omkadering, opleiding als kennisdeling. Bijgevolg heeft de Raad van Bestuur een beroep gedaan op IRISteam voor deze detachering.

5.4.5. Status quo van het personeelsbestand

Om het aantal arbeidsplaatsen binnen BRUGEL ongewijzigd te houden en aangezien andere functies noodzakelijk zijn voor de goede uitvoering van de regulatoren opdrachten, resteert voor de regulator enkel de mogelijkheid om zich te richten op functies buiten de *core business*. Aangezien de activiteiten inzake hernieuwbare energie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zullen evolueren, zowel qua volume als qua ondersteuningsmechanismen, en deze niet centraal staan in de regulering, lijkt dit de enige optie om administratieve taken te beperken. Aangezien er geen andere operationele administratieve taken bestaan binnen BRUGEL en er geen andere vacante functies zijn, is herplaatsing van het betrokken personeelslid niet mogelijk. Bijgevolg is een personeelsvermindering noodzakelijk, waarbij in de eerste plaats een voornamelijk administratieve functie zal worden getroffen (C101 of B101).



De organisatie van BRUGEL zorgt er ook voor dat het secretariaat operationeel is met een secretaris van niveau A1, die eveneens fungeert als secretaris van de raad van bestuur, en een stagiair(e) in zijn of haar eerste baan. De tweede functie van rang C101 die eerder voor het secretariaat was bestemd, wordt daardoor overbodig. Om dezelfde redenen als bij de functie van HER-assistent, en bij gebrek aan een mogelijke herplaatsing, wordt voorgesteld deze functie niet te handhaven.

Deze twee posten worden geschrapt in het kader van een herstructurering van de diensten in de zin van artikel 35 van het contractueel besluit van het ION.

5.4.6. Promoties

Daarnaast wil de RvB de structuur van BRUGEL omvormen tot een functioneler organogram dat meer op transversale samenwerking is gericht en meer veerkracht biedt. Onze activiteiten worden dan ook geconcentreerd in drie “business”-eenheden en kleine teams voor de ondersteunende functies. Dit project bevindt zich in de afrondingsfase. Het omvat ook een onderdeel waarin de rangen en loopbanen van de medewerkers worden beschreven op basis van hun verantwoordelijkheden als deskundigen of in managementfuncties. Teneinde dit organogram te kunnen concretiseren, wil de Raad van Bestuur in 2026 drie plaatsen openstellen voor promotie naar rang A220.

5.5. Type van aanwerving

De eventuele nieuwe personeelsleden zullen worden aangeworven via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst of, in tweede instantie, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, overeenkomstig het besluit van de Regering van 29 september 2022.



6. Statutarisering

6.1. Procedures gelanceerd in 2025

1. Historiek:

Eind 2023 telde BRUGEL 1 statutair personeelslid (Directeur FR).

Op 1 november 2024 had BRUGEL 11 statutaire betrekkingen ingevuld:

- Directeur NL,
- Manager Energietransitie,
- Data Analyst,
- Diensthoofd Opdrachten en netwerken
- Senior Tariefadviseur
- Hoofd van de dienst Tarief
- 2 juridisch adviseurs
- Assistent - Human Resources,
- Assistent - Hernieuwbare energiebronnen
- Data Quality Manager

2. Op 1 augustus 2025 heeft BRUGEL 8 bijkomende statutaire betrekkingen ingevuld:

- Adviseur HR-beheer (NL),
- Adviseur communicatie,
- Administratief Assistent Beschermden klanten,
- Assistent - Hernieuwbare energiebronnen,
- 2 juridisch adviseurs,
- Hoofd juridische dienst,
- Tariefadviseur Water/ Energie.

3. Op 31 december 2025 telde BRUGEL 20 statutaire personeelsleden⁷.

Deze benoemingen werden gerealiseerd enerzijds via de organisatie van eigen selectieprocedures en anderzijds via het aanspreken van wervingsreserves van BRUGEL of andere instellingen van openbaar nut.

6.2. Niet-ingevulde statutaire posten in 2025

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hanteert sinds januari 2024 een moratorium op **statutarisering** binnen het openbaar ambt.

Dit moratorium geldt niet voor alle instellingen van openbaar nut en is in het bijzonder niet van toepassing op BRUGEL; evenwel beperkt de budgetten voor 2025 de mogelijkheid tot statutarisering aanzienlijk. Hoewel BRUGEL juridisch niet gebonden is door het moratorium, laten de budgetten voor 2025 niet toe nieuwe statutaire benoemingen te financieren zonder de uitvoering van andere strategische opdrachten in het gedrang te brengen.

- 3 posten 1e attaché
- 2 posten attaché FR



- 2 posten attaché NL
- 2 posten assistent FR
- 1 post assistent NL

6.3. Vooruitzichten voor 2026 - Te bepalen kader

Tijdens de parlementaire debatten is duidelijk gebleken dat de volksvertegenwoordigers wensen dat BRUGEL slechts in beperkte mate beroep doet op statutaire personeelsleden, wat volgens hen reeds een uitzonderingsregime vormt.

Gelet op de budgettaire beperkingen en de parlementaire vraag stelt de Raad van Bestuur voor om het aantal betrekkingen waarvoor een selectieprocedure kan worden georganiseerd in 2026 te beperken tot 3 functies. Eén betrekking van graad A101 zal worden opengesteld via intraregionale mobiliteit. Gezien de strekking van de circulaire van 13 maart 2026 is BRUGEL van plan het aantal vaste benoemingen te beperken tot uitsluitend de functies van “hoofd van de dienst hernieuwbare energie” en, via intraregionale mobiliteit, “verantwoordelijke budget en boekhouding”.

Op 11 maart 2026 heeft BRUGEL vastgesteld dat het door Talent georganiseerde examen REQ918 werd opgeschort. Hoewel BRUGEL niet wenst verder te gaan met de omzetting van zijn contractuele naar statutaire personeelsleden, heeft BRUGEL van het Parlement een uitzondering verkregen. BRUGEL is van mening dat de functie van “Hoofd van de dienst Hernieuwbare Energie” van essentieel belang is voor het BHG, aangezien deze dienst de markt voor groene certificaten met een jaarlijkse waarde van +/- 100 miljoen euro organiseert en controleert, certificaten die bestemd zijn om de productie van groene elektriciteit op het grondgebied van de Regio te ondersteunen, en dit onder toezicht van de dienst Hernieuwbare Energie van BRUGEL.

BRUGEL heeft de minister belast met ambtenarenzaken verzocht om de opschorting van dit examen op te heffen.

De functie van “verantwoordelijke budget en boekhouding” (A101) werd gelanceerd via intraregionale mobiliteit, uitsluitend toegankelijk voor statutaire ambtenaren in de regio van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar zonder succes. Bijgevolg zal BRUGEL overgaan tot de publicatie van deze contractuele functie.

BRUGEL zal geen andere statutaire examens uitschrijven.

Graad	Rang	Rol	Nieuwe posten	Benoemd op 31/12/2025
Directeur	A310	FR-NL		2
Eerste ingenieur	A220	FR		1
Deskundig adviseur	A210			0
Eerste attaché	A200	FR	1	4
Ingenieur	A111	FR		1
Attaché	A101	FR	0	6
Attaché	A101	NL		1
Assistent	B101	FR		2
Assistent	B101	NL	0	
Eerste Adjunct	C200	FR		2
Adjunct	C101	FR		1
Adjunct	C101	NL		
TOTAAL			1	20



7. Personeelsplan 2026

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

7.1.1. Plan 2026

Het onderstaande plan voor 2026 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 van het personeelsplan - jaar T : 2026																						
			AS IS				NIET-SAMENDRUKBARE TO BE				OPERATIONELE TO BE				DOEL PLAN							
			Contractuele				Contractuele				Contractuele				Contractuele							
Grades	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	VTE				
Detail du plan de personnel année T : 2026																						
			AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF							
			Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels							
Rangs	Grade	Graden	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				
A310	Directeur Brugel	Directeur Brugel	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00				
A300	Directeur	Directeur	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
A220	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00				
A210	Conseiller expert	Deskundige adviseur	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00				
A200	Premier attaché	Eerste attaché	1,58	0,00	0,00	2,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,58	0,00	0,00	2,42				
	Capitaine de port	Havenkapitein	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
A111	Ingénieur	Ingenieur	1,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	2,00				
	Attaché scientifique	Wetenschappelijk attaché	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	Médecin	Geneesheer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
A112	Ingénieur	Ingenieur	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
A101	Attaché	Attaché	4,30	0,00	0,00	9,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	4,30	0,00	0,00	9,77				
A102	Attaché	Attaché	1,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,80	0,00	0,00	0,00				
B200	Assistant	Eerste assistent	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
B101	Assistant	Assistent	1,23	0,00	0,00	3,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,23	0,00	0,00	3,83				
B102	Assistant	Assistent	1,00	0,00	0,00	0,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,90				
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	1,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	0,00	0,00	0,00				
C101	Adjoint	Adjunct	0,00	0,00	1,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,75				
C102	Adjoint	Adjunct	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00				
Total		Totaal	19,08	0,00	1,00	19,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	19,08	0,00	1,00	19,67				
Total général		Totaal-generaal		39,08						0,00						0,67			39,75			



De 0,67 VTE OPERATIONELE TO BE komen overeen met de nieuwe functies voor de diensten Tarief en Congestie. Daarnaast zullen er drie promotierondes voor rang A220 worden georganiseerd, met ingang van 1 oktober 2026.

Afdeling	HER	Juridisch	Markt & Netwerken	Ondersteuning	Socio-Eco	Tarief	Energie-transitie	Totaal
Directie				3.00				3.00
Niv A	3.00	7.00	6.00	5.00	2.00	4.00	1.00	28.00
Niv B/C	5.00	1.00		4.00	2.00			12.00
Stagiaire				1.00				1.00
Werkposten	8.00	8.00	6.00	13.00	4.00	4.00	1.00	44.00
Statutairen	3.00	3.00	1.00	7.00	1.00	3.00	1.00	19.00
Te statutariseren	1.00			1.00				2.00
Contractuelen	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	1.00		23.00

De drie „DIR“-functies op het gebied van ondersteuning zijn het gevolg van de tijdelijke overplaatsing van een directeur die om medische redenen deeltijdse prestaties verricht. Zodra hij weer fulltime aan het werk is, keert hij terug in zijn functie en vervullen twee directeuren hun taken.

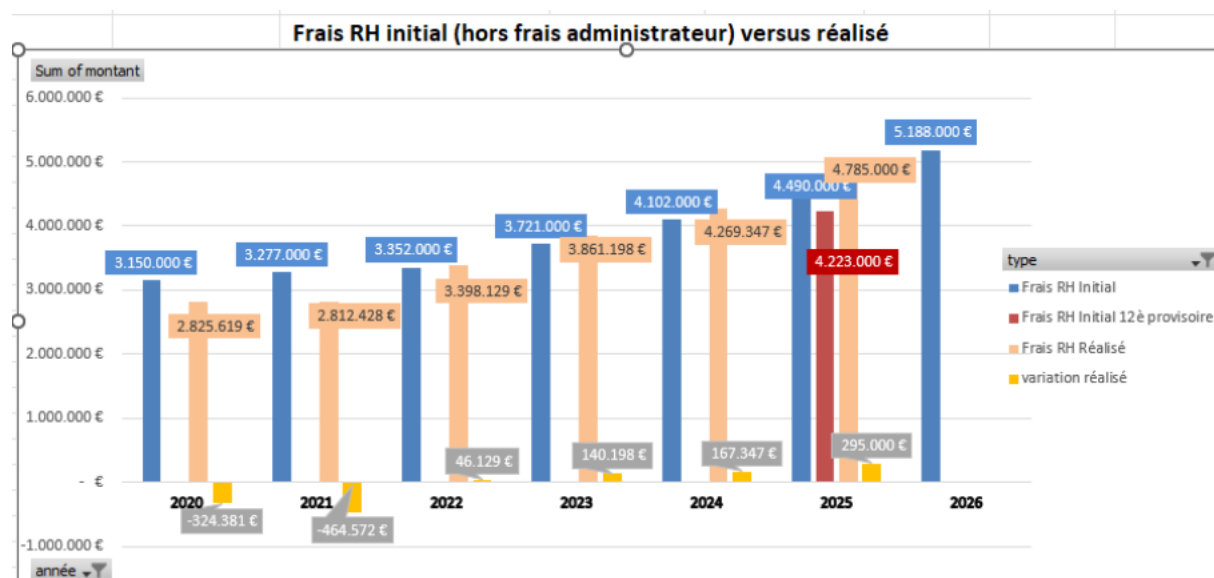
Er dient te worden opgemerkt dat van de 44 arbeidsplaatsen in het personeelsplan 2026 bepaalde functies, waaronder 3 binnen de ondersteunende diensten, gedurende een groot deel van het jaar en de daaropvolgende jaren vacant blijven:

- Één functie is niet ingevuld wegens langdurig ziekteverlof van een contractueel personeelslid (zonder vervanging);
- Een vervangingsovereenkomst is beëindigd in februari, terwijl de houder van de contractuele betrekking in loopbaanonderbreking is en niet meer zal worden vervangen;
- Een personeelslid zal een loopbaanonderbreking opnemen zonder vervanging, maar via IRISteam;
- Vermindering van het personeelsbestand (een functie van graad C101).



7.2. Geraamde budgetten voor 2026

7.2.1. Historiek van de HR-budgetten



7.2.2. Goedgekeurd budget 2026

Het HR-budget van BRUGEL, goedgekeurd door het Parlement, bedraagt 5.188.000 euro en houdt rekening met de volgende elementen:

- De werkgeversbijdragen RSZ, de pensioenlasten voor statutairen (54%), de premies, de telewerkvergoedingen, de 13e maand en het vakantiegeld, het MIVB-abonnement en de maaltijdcheques. Het geraamde budget omvat daarentegen geen personeelsverzekeringen.
- Een indexering van 2% (indexpivot 2,1647);
- Een raming van 22 statutaire betrekkingen;
- Een raming van 39,75 betaalde VTE, onderverdeeld over WATER, algemene diensten en Energie, hetgeen een verdeelsleutel voor Water van 0,18 impliceert voor exploitatiekosten en verdeling van de personeelskosten voor de algemene diensten.

Initial 2026		
	Total ETP	clé répartition
EAU	5,93	0,20
énergie	23,21	0,80
SERV Générau	10,62	

Aan het begin van het begrotingsjaar 2026 bedroeg de verdeelsleutel:

	Total ETP	clé répartition
EAU	5,78	0,19
énergie	25,08	0,81
SERV Générau	9,83	



Gelet op het beperkte verschil van 0,01 wordt geoordeeld dat een aanpassing van deze sleutel in de boekhouding niet noodzakelijk is.

	Budget INITIAL 2026 définitif voté		
	ENERGIE+EAU	LIQ 2026 NRJ	ENG 2026 EAU
01.001.07.01.1111 rémunération du personnel statutaire & contractuel	3.262.000,00	2.627.000,00	635.000,00
01.001.07.03.1120 charges de pension	973.000,00	760.000,00	213.000,00
effort demandé	-95.000,00	- 45.000 €	- 50.000 €
01.001.07.04.1120 charges sociales	536.000,00	442.000,00	94.000,00
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	34.000,00	27.000,00	7.000,00
01.001.07.07.1140 chèques repas (Salaire en nature)	103.000,00	81.000,00	22.000,00
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo,pécule et 13è	340.000,00	279.500,00	60.500,00
01.001.07.12.1112 frais administrateurs de BRUGEL- secteur public	35.000,00	28.000,00	7.000,00
	5.188.000,00	4.199.500,00	988.500,00

7.2.3. Budget 2026 op basis van AS IS op 31/12/2025 en projecties over 2026 van de TO BE

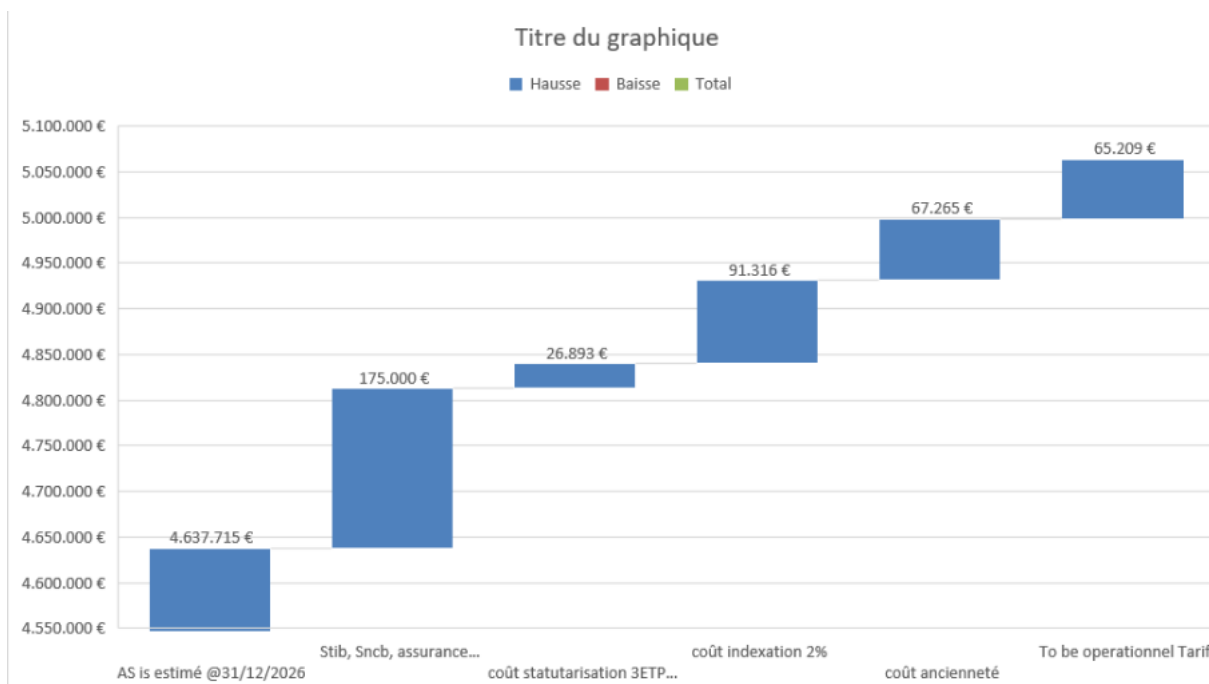
- Op basis van de laatst gekende hypothesen, de natuurlijke evolutie van het personeelsbestand en de noodzakelijke keuzes voor de goede werking van de regulator, zullen de personeelskosten evolueren zoals weergegeven in tabel 7.1.1.

Per begrotingsartikel:

	Budget INITIAL 2026 estimé		
01.001.07.01.1111 rémunération du personnel statutaire & contractuel	3.146.576 €	2.562.169 €	584.407 €
01.001.07.03.1120 charges de pension	754.290 €	589.701 €	164.589 €
01.001.07.04.1120 charges sociales	655.935 €	546.109 €	109.826 €
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	34.172 €	27.468 €	6.704 €
01.001.07.07.1140 chèques repas (Salaire en nature)	103.000 €	81.000 €	22.000 €
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo,pécule et 13è	334.425 €	276.045 €	58.380 €
01.001.07.12.1112 frais administrateurs de BRUGEL- secteur public	35.000 €	28.000 €	7.000 €
	5.063.398 €	4.110.492 €	952.905 €

Door de aard van de wijzigingen tussen de budgetten voor 2025 en de raming voor 2026:

AS is estimé @31/12/2026	4.637.715 €
Stib, Sncb, assurance hospitalisation, chèques repas	175.000 €
coût statutarisation 3ETP (1,42 effectif)	26.893 €
coût indexation 2%	91.316 €
coût ancienneté	67.265 €
To be operationnel (Tarif+congestion)	65.209 €
	5.063.398 €



Het gaat om een maximale theoretische raming die in principe niet zal worden bereikt tenzij 100% van het personeel op zijn plaats zou blijven zonder vertrek of verandering en alle andere hypothesen (inflatie, verandering naar statutair, operationele TO BE...). Er moet worden opgemerkt dat eventuele ontslagvergoedingen in dit stadium niet in aanmerking zijn genomen, aangezien deze worden gecompenseerd door effectieve prestaties of niet door een gelijkwaardige vervanging worden vervangen.

Het geraamde budget ligt onder het goedgekeurde budget, maar het HR-budget van de VTE data-analist (10 maanden) moet worden overgedragen naar een werkingsbudgetartikel, zijnde ongeveer 90.000 euro.

7.2.4. Financiering van dit personeelsplan:

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



8. Meerjarenvisie HR

8.1. Voorlopige budgetten BAU

Op basis van de huidige teams en dit personeelsplan 2026, dus bij constante VTE, worden de personeelskosten tegen 2030 als volgt geraamd, rekening houdend met:

- 40 VTE payroll, waarvan 22 statutaire betrekkingen van 2026 tot 2030;
- Jaarlijkse indexering van 2%;
- Pensioenlast van 54% in 2026, 56% in 2027, 58% in 2028, 58,5% in 2029 en 59% in 2030 (lager dan de voorspellingen van het pensioenfonds, die vaak overschat zijn ten opzichte van de werkelijkheid).

	index 2,1647 2026 22 Statutaires 39,75 etp charge pension54%	index 2,2080 2027 22 Statutaires 40 etp charge pension56%	index 2,2522 2028 22 Statutaires 40 etp charge pension58%	index 2,2972 2029 22 Statutaires 40 etp charge pension58,5%	index 2,3432 2030 22 Statutaires 40 etp charge pension 59%
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
01.001.07.01.1111 Brut+prime	3.146.576	3.298.815	3.408.968	3.524.223	3.641.347
01.001.07.03.1120 Pension	754.290	859.547	920.169	962.812	1.003.287
01.001.07.04.1120 ONSS	655.935	670.810	693.864	716.865	741.444
01.001.07.06.1131 Indemnité télétravail	26.172	24.372	24.372	24.372	24.372
01.001.07.08.1112 13è et pécule	305.425	328.655	339.825	351.414	363.298
	4.888.398	5.182.200	5.387.199	5.579.685	5.773.749
01.001.07.06.1131 Fleurs, Corbeille de fruit et autre	4.000	4.080	4.162	4.245	4.330
01.001.07.06.1131 Remboursement gsm	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
01.001.07.07.1140 abonnement STIB	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
01.001.07.07.1140 chèques repas	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
01.001.07.07.1140 cotisation au service social+assurance hospitalisation	19.000	19.380	19.768	20.163	20.566
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo, prime	29.000	29.580	30.172	30.775	31.391
01.001.07.12.1112 frais administrateurs de BRUGEL- secteur public	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	175.000	176.040	177.101	178.183	179.286
	5.063.398	5.358.240	5.564.300	5.757.868	5.953.035

8.2. Waarschijnlijke HR-behoeften in de komende jaren

In eerste instantie zal BRUGEL inzetten op efficiëntieverbeteringen, zowel intern (reorganisatie, interne mobiliteit) als via investeringen, onder meer in artificiële intelligentie, om het personeelsbestand stabiel te houden voor een stijging van het aantal VTE's wordt aangevraagd.



In tweede instantie moeten naast deze '*business as usual*'-ramingen ook mogelijke versterkingen en bijkomende HR-behoefte in aanmerking worden genomen indien nieuwe opdrachten aan BRUGEL worden toevertrouwd. Er wordt echter op gewezen dat de toename van de netcongestie tot aanzienlijke druk binnen het BHG zou kunnen leiden en dus tot extra personeel.

8.2.1. Geschillendienst

Gezien de gestage toename van het aantal klachten en de vooruitzichten voor de komende jaren, kan niet worden uitgesloten dat de geschillendienst één tot drie bijkomende juristen zal moeten aanwerven om de werklust te beheersen.

8.2.2. Nieuwe bevoegdheden

Momenteel kan nog niet worden ingeschat of en wanneer BRUGEL nieuwe bevoegdheden zal krijgen, zoals het beheer van netwerken voor waterstof, CO₂ en warmte. In dat geval zullen bijkomende personeelsmiddelen noodzakelijk zijn.



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 Elektriciteitsordonnantie kan bij BRUGEL ook een klacht ter herziening worden neergelegd tegen deze beslissing. Deze klacht heeft geen opschortende werking.

10. Conclusies

Het ontwerp van personeelsplan voor 2026 werd voor overleg aan de vakbonden voorgelegd. De vakbondsafgevaardigden hebben een negatief advies dan wel geen advies uitgebracht tijdens de vergadering van het basisoverlegcomité van 03/04/2026.

Vervolgens werd het plan ter advies voorgelegd aan de staatssecretarissen die bevoegd zijn voor het energie- en waterbeleid. Deze hebben geen advies uitgebracht.

Het personeelsplan is goedgekeurd door de Raad van Bestuur tijdens de zitting van 23/06/2026.

Overeenkomstig het huishoudelijk reglement en de verleende delegaties draagt de Raad van Bestuur aan de Directie de bevoegdheid over om de betrekkingen open te stellen en de bijkomende personeelsleden van graad attaché (A101) aan te werven. Promoties blijven onder de bevoegdheid van de Raad van Bestuur.

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

* *

*