

COMMISSION DE REGULATION DE L'ENERGIE EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

DECISION (BRUGEL-Décision-20230328-225ter)

Relative au plan de personnel de BRUGEL pour l' année 2023.

Établi en application de l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29/09/2022 portant le statut administratif et pécuniaire des agents de Bruxelles Gaz Electricité (BRUGEL).

28/03/2023

VERSION APRES CONSULTATION SYNDICALE (CCB)

ET APRES AVIS DU MINISTRE

Table des matières

1	Base légale.....	3
2	Introduction.....	4
3	Méthodologie pour l'élaboration et le suivi du plan de personnel de BRUGEL.....	5
3.1	Définitions et concepts de base	5
3.2	Méthodologie.....	5
4	État de la situation en 2022	6
4.1	Plan de personnel 2022bis en vigueur.....	6
4.1.1	Plan 2022.....	7
4.2	Mise en œuvre du plan de personnel 2022bis au 1/12/2022.....	9
4.2.1	Cadre A : Situation AS IS	9
4.2.2	Cadre B : TO BE incompressible	10
4.2.3	Cadre C : TO BE OPÉRATIONNEL.....	10
5	Analyse des besoins en personnel	12
5.1	AS IS 2023.....	12
5.2	TO BE INCOMPTRESSIBLE.....	12
5.3	Nouvelles demandes ou remplacement de postes vacants (TO BE Opérationnel)	12
5.4	Motivations.....	14
5.4.1	Renfort du Service juridique.....	14
5.4.2	Renfort du service SER	14
5.4.3	Renfort du service socio-économique	15
5.4.4	Renfort service Appui	15
5.5	Projections générales 2022 vers 2023	16
6	Statutarisation.....	17
7	Plan de personnel 2023	18
7.1	Détail des ETP du plan de personnel à valider	18
7.1.1	Plan 2023.....	18
7.2	Budgets estimés pour 2023	20
7.2.1	Le budget prévu et voté	20
7.2.2	Budget 2023 sur base de l'AS IS (plan de personnel 2022bis) au 31/12/2022.....	21
7.2.3	Budget pour une année normalisée	22
7.2.4	Financement de ces mesures :	22
8	Conclusions.....	23

I Base légale

L'article 7¹ de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29/09/2022 portant le statut administratif et pécuniaire des agents de Bruxelles Gaz Electricité (BRUGEL), modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, fixe les règles d'adoption des plans de personnel de BRUGEL.

Par ailleurs, la circulaire du 16 janvier 2020 relative à l'élaboration et au suivi de l'exécution d'un plan de personnel sur la base de l'enveloppe de personnel, ci-après nommée « la circulaire bruxelloise » est parue au Moniteur Belge le 7/02/2020. Il convient donc de la suivre pour l'établissement du plan de personnel de BRUGEL.

¹ Art. 7 de l'arrêté du Gouvernement précité du 29 septembre 2022.

« Art. 6. Dans l'article 19 du même arrêté [statut OIP 21-03-2018], le § 1er n'est pas applicable aux agents soumis au présent arrêté.

Le § 2 et le § 3 du même article doivent se lire comme suit :

« § 2. Dans les organismes de type B, le plan de personnel détermine, par domaine de fonction, par niveau, par rang et par grade, le nombre de membres du personnel statutaires et contractuels exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées à l'organisme.

Les Directeurs prépare au moins un projet de plan de personnel pour chaque exercice budgétaire et le transmet au Conseil d'Administration.

Le projet de plan de personnel doit être compatible avec les moyens budgétaires disponibles pour l'exercice concerné.

Le Conseil d'Administration transmet le projet de plan au Ministre pour avis, et l'approuve après un délai d'un mois à dater du jour de l'envoi.

§ 3. En l'absence de plan de personnel avant le nouvel exercice budgétaire, le plan précédent reste d'application.» »

2 Introduction

Plusieurs éléments déclencheurs nous poussent à modifier le plan de personnel en cours :

- La crise énergétique qui se prolonge après la crise COVID a des conséquences immédiates sur nos services :
 - o Plus d'appels téléphoniques, plus complexes, plus agressifs/émotifs.
 - o Plus de plaintes, plus de demandes de clients protégés (CLIPRO).
- L'ordonnance électricité / gaz entrée en vigueur le 30/04/2022 nous confie plus de missions.
- Les nouveaux plafonds de CLIPRO décidés par la nouvelle ordonnance entrée en vigueur le 30/04/2022 entraînent plus de demandes chez BRUGEL (c'était le but avoué).
- Le Gouvernement vient de décider d'assouplir temporairement les conditions pour l'octroi du statut de client protégé.
- Le secrétariat ne fonctionne pas de façon optimale.
- L'entrée en vigueur du statut permet d'organiser la première phase de statutarisation du personnel.

Dès lors, il est envisagé un renfort de personnel et le recours à du personnel plus qualifié pour certaines fonctions, mais aussi des contrats temporaires pour des missions temporaires.

Ce plan de personnel a été soumis à la concertation syndicale dans le cadre du comité de concertation de base de BRUGEL. Les syndicats ont marqué leur accord à la séance du 1/02/2023 pour autant que le financement soit assuré, ce qui relève de la responsabilité du Gouvernement vu les choix d'une carrière statutaire et la mission temporaire donnée pour les clients protégés.

Après cette concertation, il est envoyé pour avis au Ministre qui a l'énergie dans ses attributions. Comme prévu dans le statut, le Ministre disposera d'un mois pour rendre son avis.

En date du 20/03/2023, le Ministre a remis un avis sur le projet de plan en prenant acte du plan qui devra être exécuté. En substance, le Ministre appuie notre intention de ne recruter des CDD pour CLIPRO que si c'est nécessaire et nous demande de respecter le cadre budgétaire.

BRUGEL rejoint ces préoccupations et veillera rigoureusement aux contraintes budgétaires. Sous ces considérations, BRUGEL est en mesure d'adopter son plan de personnel.

Notons que le nouvel arrêté du Gouvernement du 16/12/2021 sur le contrôle budgétaire² précise que les organismes autonomes de seconde catégorie, ce qui est le cas de BRUGEL, ne doivent pas soumettre leur plan de personnel à l'avis de l'inspecteur des finances.

² 16 DECEMBRE 2021. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au contrôle budgétaire, à l'établissement du budget, aux modifications du budget et au monitoring de l'exécution du budget de l'entité régionale ; plus particulièrement l'article 37, al. 2

3 Méthodologie pour l'élaboration et le suivi du plan de personnel de BRUGEL

La présente méthodologie est basée sur la circulaire bruxelloise.

Toutefois, vu la taille de l'entité « BRUGEL », à savoir trente-cinq personnes, certaines simplifications ont été apportées.

3.1 Définitions et concepts de base

Un plan de personnel est généralement élaboré pour chaque année civile. Celui-ci envisage une situation de moyen terme sur cinq ans.

Le plan de personnel est déterminé, par domaine d'activités, par niveau, par rang et par grade. Il fixe le nombre de membres du personnel statutaires et contractuels exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées au ministère ou à l'organisme d'intérêt public.

Dans ce plan-ci, une projection est faite par métier du régulateur.

La définition d'un équivalent temps-plein (ETP) pour les plans de personnel est une définition purement budgétaire : l'ETP d'un agent correspond au taux de rémunérations applicable pour l'agent considéré.

On distinguera parmi le personnel contractuel, ceux relevant de Besoins Exceptionnels et Temporaires (BET), ceux assumant des Tâches Auxiliaires et Spécifiques (TAS) et les contrats Premiers Emplois (PE) tel que défini à l'arrêté « contractuel »³.

3.2 Méthodologie

Trois situations de références doivent être identifiées :

- Cadre A : « AS IS » : définit quelle est la situation actuelle des ressources humaines en service et rémunérées.
- Cadre B : « TO BE INCOMPRESSIBLE » : il s'agit de la situation des décisions déjà prises mais qui n'ont pas encore été réalisées (ex. recrutements en cours...)
- Cadre C : « TO BE OPÉRATIONNEL » : représente les décisions opérationnelles qui sont indiquées à la lumière des événements actuels ou nouveaux, en plus des deux cadres précédents.

À chacune des situations du plan de personnel (cadres A, B et C), correspond une expression des besoins en personnel en ETP et une estimation budgétaire.

La somme de ces trois cadres permet de définir le plan de personnel en ETP et le budget total calculé. Ce dernier est à comparer au budget voté.

³ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21/03/2018 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

Le plan devrait ensuite être complété par un outil de monitoring pour suivre trimestriellement l'évolution des ressources humaines et des budgets.

4 État de la situation en 2022

4.1 Plan de personnel 2022bis en vigueur

Le plan en vigueur est la décision relative au plan de personnel 2022bis (Décision-20220712-199ter). La synthèse en ETP est disponible à la page suivante.

4.1.1 Plan 2022

Le plan pour 2022, figurant ci-dessous, a été approuvé le 12/07/2022.

Détail plan de personnel - année T : 2022 TOBE 07/2022																	
		AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
		Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
Rangs	Grade	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingénieur	0	0	0	2,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,92
	Attaché scientifique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Médecin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A101	Attaché	0	0	0	10,00	0	0	0	1,17	0	0	0	1,17	0	0	0	12,33
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	5,92	0	0	0	0	0	0	0	0,58	0	0	0	6,50
C200	Adjoint principal	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
C101	Adjoint	0	0	1,00	3,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	3,25
D2	Commis principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Commis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Préposé principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Préposé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		1,00	0,00	1,00	33,08	0,00	0,00	0,00	1,17	0,00	0,00	0,00	1,75	1,00	0,00	1,00	36,00
					35,08				1,17				1,75				38,00

Sous format normalisé, c'est-à-dire en considérant les agents comme à temps plein toute l'année, cela nous donne :

Détail plan de personnel - année T : 2022 TOBE Normalisé																	
		AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
Rangs	Grade	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	0	0	0	10,00	0	0	0	2,00	0	0	0	3,00	0	0	0	15,00
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	7,00
C200	Adjoint principal	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
C101	Adjoint	0	0	1,00	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	3,00
D2	Commis principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Commis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	Préposé principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E1	Préposé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		1,00	0,00	1,00	33,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00	39,00
					35,00				2,00				4,00				41,00

Par service :

TO BE	Tarif	SocioEco	Appui	Juridique	Marché	Vert	Soutien	TOTAL
DIR								2
Niv A	3	3	2	5	5	3	3*	24
Niv B/C	0	2	5	2	0	4	0	13
Stagiaire	0	0	1	0	0	0	0	1
	3	5	8	7	5	7	3	40

*y compris le PMTE.

Sans compter l'« éventuel conseiller en renfort ou assistant polyvalent », ce qui donnerait 41 postes de travail

4.2 Mise en œuvre du plan de personnel 2022bis au 1/12/2022

4.2.1 Cadre A : Situation AS IS

4.2.1.1 Entrée en service et départ

Au 01/12/2022, le As Is est composé de 37,90 ETP (pour 39 postes de travail) répartis en fonction du type de contrat, du grade et du rang (voir tableau page suivante).

Fin 2021 et début 2022, quelques nouveaux postes ont été créés à la suite de quoi BRUGEL a connu quelques mobilités en interne :

- Madame A a renforcé l'équipe juridique en tant que Conseillère Juridique.
- Monsieur B a été promu en tant que chef de service pour le département énergies renouvelables et a d'abord été remplacé par monsieur C en tant que Conseiller Smartgrid, et puis par monsieur D, entré en service en octobre 2022, suite à la démission de monsieur C.
- Suite à sa mobilité en interne, monsieur C a été remplacé par monsieur E, entré en service en mai 2022, en tant que Conseiller Energies Renouvelables.
- Monsieur D a été engagé en juillet 2022 afin d'occuper le poste de Conseiller Economique, suite à la mobilité en interne de monsieur E qui occupe désormais le poste de Manager Transition Energétique.
- En juillet 2022, madame L a occupé le nouveau poste de conseillère socio-économique et a dès lors complété le service des affaires socio-économique.
- Suite au licenciement d'une des deux secrétaires, monsieur F a été engagé avec un CDI afin de compléter le secrétariat. Madame G, qui a d'abord travaillé au secrétariat de BRUGEL en tant que stagiaire Actiris pendant six mois, suivi par un contrat à durée déterminée de trois mois pendant la période d'été, a de nouveau reçu un contrat à durée déterminée de six mois afin d'appuyer temporairement le secrétariat, un contrat qui a débuté en novembre.
- De même, vu la grande charge de travail au secrétariat et pour les dossiers des clients protégés, madame H a été engagée avec un CDI afin de soutenir partiellement le secrétariat tout comme le service des affaires socio-économique.

En synthèse, au 01/12/2022, 39 membres du personnel se trouvent sur le payroll de BRUGEL, dont :

- 1 statutaire,
- 37 agents sous contrat à durée indéterminée,
- 1 agent sous contrat à durée déterminée et
- 1 agent avec un contrat de remplacement, ce dernier prendra fin le 31/12/2022 (rupture de commun accord).

4.2.1.2 Absences diverses

A ces entrées et sorties de personnel, il faut tenir compte également des congés maladie de longue durée⁴, les congés de maternité, ainsi que divers congé (congé parental, congé pour mi-temps médical, etc.), relativement significatif en 2022. On notera que le grand nombre d'absence de longue durée, en particulier au niveau des agents de niveau C, correspondait à un mi-temps. Vu la logique du plan de personnel, ce mi-temps a été affecté à un contrat CDD de 6 mois avec un agent de niveau C pour appuyer temporairement le secrétariat et SER (Madame G).

4.2.1.3 Personnel sur l'organigramme mais hors payroll

Une personne travaillant sur le payroll d'Iristeam est dédiée à BRUGEL à 4/5 temps. Un autre agent d'Iristeam vient régulièrement le lundi chez BRUGEL (< 1/5 temps).

4.2.2 Cadre B : TO BE incompressible

En octobre, la candidature pour un.e assistant.e RH a été lancée, un poste à durée déterminée pour une période de deux ans. Ce poste devrait être pourvu avant la fin de l'année.

4.2.3 Cadre C : TO BE OPÉRATIONNEL

Le PP2022Bis prévoyait aussi la possibilité d'engager un niveau AI à affecter à l'un ou l'autre service, mais uniquement en cas de besoin. **Ce poste n'a pas été activé.**

Il prévoyait aussi un stagiaire First Stage, mais Actiris n'a pas pu nous en proposer.

La rupture de commun accord du contrat de monsieur I, qui était sous contrat de remplacement, permettrait un autre engagement dans le service juridique/service des litiges à partir du 1/1/2023. Cet élément n'aura donc pas d'effet sur 2022.

Au 1/12/2022, sur toute l'année 2022, on peut estimer que l'on aura travaillé avec 34.77 ETP chez BRUGEL tandis que 2 ETP sont vacants.

⁴ C'est-à-dire supérieur à 30 jours avec intervention de la mutuelle et sortie du payroll

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

		AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
		Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
Rangs	Grade	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	0	0	0	12,19	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	13,19
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	4,31	0	0	0	0,06	0	0	0	0	0	0	0	4,37
C200	Adjoint principal	0	0	0	1,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,15
C101	Adjoint	0	0	0	4,07	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	1,00	4,07
Total		1,00	0,00	0,00	33,72	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	34,77
Total général					34,72				0,06				2,00				36,77

5 Analyse des besoins en personnel

5.1 AS IS 2023

L'AS IS 2023 consiste à faire une projection de la situation connue en décembre 2022 sur toute l'année 2023, considérant que les agents travailleront à plein temps ou temps partiel selon des informations connues et déclarées.

Le poste d'assistant RH est attribué et la personne est entrée en service au 12/12/2022. A priori, le poste sera pourvu à temps plein en 2023.

A ce stade, nous estimons que l'on aura 37.21 ETP répartis selon la colonne AS du tableau page 20.

5.2 TO BE INCOMPTRESSIBLE

Il n'y a pas de contrat signé ou de procédure fortement avancée non mise en œuvre.

5.3 Nouvelles demandes ou remplacement de postes vacants (TO BE Opérationnel)

Il est proposé d'au moins activer le poste d'attaché non affecté, en l'occurrence par un conseiller juridique et de remplacer l'assistant juridique démissionnaire (en vert dans le tableau ci-dessus). Mais aussi de continuer à chercher un stagiaire premier emploi.

Après délibération en sa séance du 20/12/2022, le CA compte renforcer/modifier ses équipes par les profils suivants :

TO BE OPÉRATIONNEL

Fonction / poste	# Poste	ETP
Déjà prévus au PP2022Bis		
1) Un renfort par un conseiller juridique de grade attaché A101 pour le service juridique (nouvelles missions et complexité exponentielle des dossiers) = Joker	I Niv A (Neutre)	0,50
2) Remplacement de l'assistant juridique (de niveau B) préférablement pour appui administratif	I Niv B (Neutre)	0,75
3) Stagiaire premier emploi (First Stage Actiris)	(Neutre)	1,00
	0	2.25
Nouveaux renforts (permanents)		
4) Un assistant administratif de niveau B pour renforcer le service SER, vu la charge des dossiers PV, COGEN et de futures communautés d'énergie	I Niv.B	0,75
5) Un renfort pour gérer les dossiers CLIPRO. Il faudra très probablement porter l'équipe d'assistante structurellement de 1,5 ETP ⁵ à 2	½NivB	0,50
6) Si on consacre par mobilité interne un ½ temps plein appui vers les clients protégés, il doit être remplacé au niveau du service appui		
Un temps plein pour l'appui transversal du secrétariat et pour la coordination de la logistique	I Niv A	0,00
	2,00	1,25
Appui temporaire (en CDD un an, renouvelable une fois)		
Outre un renfort du fait de l'augmentation du plafond, il faudra aussi avoir la possibilité de renforcer l'équipe de 1 à 3 personnes selon l'impact de la mesure gouvernementale adoptée ce 15/12/2022 (CLIPRO dès le rappel), pour constituer une équipe de minimum de 2 ETP et d'un maximum de 5 ETP (avec l'assistante présente). Les 2 ETP de base devraient être de rang B, les autres :		
- 1 B, en CDD	(+ 1 NivB	0,50
- 2 C en CDD ou PE (dont 1 dès avril	+ 1 NivC	0,75
- et l'autre en juillet)	+ 1 NivC)	0,50
	3	1.75
TOTAL TO BE OPERATIONNEL	5.0	5,25

Au PP2022Bis, les trois premiers postes étaient déjà prévus.

Ce sont donc uniquement les autres postes qui représentent de réelles augmentations (soit +5 ETP), dont 1.75 ETP en CDD pour temporairement appuyer le service CLIPRO.

Au final, ce serait donc structurellement +1.25 ETP en plus en 2023, soit 2,0 postes de travail en plus par rapport au PP2022Bis.

⁵ Actuellement, une assistante travaille temps plein pour les CLIPRO et une autre mi-temps.

5.4 Motivations

5.4.1 Renfort du Service juridique

Face à l'augmentation incessante des dispositions législatives (régionales, fédérales et européennes), aux nouvelles missions confiées au régulateur dans la dernière ordonnance de mars 2022, le recrutement d'un conseiller juridique serait nécessaire en particulier pour les raisons suivantes :

- Le partage d'énergie engendre une surcharge de travail juridique en ce qui concerne la délivrance d'autorisation, l'application en pratique du cadre légal aux cas nouveaux, la collaboration avec l'ensemble des acteurs (BE/facilitateur d'énergie),
- L'émergence des nouveaux services font ressurgir de nombreuses questions juridiques notamment à l'évolution du cadre légal, à leur déclinaison juridique dans le règlement technique, aux droits touchant la protection des consommateurs ;
- L'augmentation du contentieux/litiges touchant tous les nouveaux modèles.

Il est proposé de renforcer le service juridique d'un conseiller de niveau A101 néerlandophone.

5.4.2 Renfort du service SER

Du côté de l'équipe opérationnelle, le transfert progressif de la certification des dossiers vers les OCA devrait soulager à terme les agents. Néanmoins, ce transfert est réalisé moins rapidement que prévu et nécessite un accompagnement assez poussé des OCA.

Avec le nombre d'installations en croissance, l'équipe opérationnelle reste confrontée à une charge administrative non négligeable (tant au niveau du nombre de mails traités qu'au niveau des appels rentrant). Certaines nouvelles situations complexes sont nouvelles et nécessitent du travail plus profond (renouvellement des installations, cas des batteries, ...).

Par ailleurs, il y'aura lieu de mettre en place certains projets qui n'ont pas encore pu être réalisés dans le passé : réalisation du contrôle des installations existantes (un budget est prévu pour 2023 mais il va falloir mettre en place toute la procédure et déterminer la manière d'échanger certaines données avec SIBELGA), la mise en place de convention pour couvrir l'échange de données avec le GRD, ...

Rappelons également que notre équipe doit participer au traitement des autorisations des futures communautés d'énergie en collaboration avec le service juridique.

En outre, l'équipe opérationnelle a manifesté un besoin de renforts. Il est clair que la situation en 2022 marquée par le burn out de J, suivi de son retour à mi-temps, l'absence d'K pour une durée de 6 mois a provoqué une surcharge de travail et une situation de stress. L'arrivée temporaire d'E a déjà permis de soulager le staff, mais ce n'est que temporaire.

Au regard de ces éléments, il a été convenu avec l'équipe (en particulier avec le staff opérationnel) de réaliser une évaluation objective à la fin du 1^{er} trimestre 2023 (une fois qu'une certaine stabilité sera retrouvée) pour identifier la nécessité de recruter un assistant (B/C) supplémentaire. **Dans ce cadre et en l'attente de cette évaluation, il faudra donc prévoir cette possibilité dans le plan de personnel 2023.**

5.4.3 Renfort du service socio-économique

La crise énergétique qui se prolonge après la crise COVID a des conséquences immédiates sur nos services, nous recevons plus de demandes de clients protégés (CLIPRO). Fin avril, on observait 2 à 3 fois plus de dossiers IN chez BRUGEL qu'avant la crise (60-70/mois contre 20-30 avant crise et 80-100/mois spécifique pour le COVID). En outre, bien des demandeurs nous interpellent par téléphone ou email, ce qui monopolisent du temps.

Par ailleurs, la nouvelle ordonnance entrée en vigueur le 30/04/2022 fixent de nouveaux plafonds CLIPRO bien plus élevés. Ils couvrent environ 80 à 90% des ménages bruxellois. Il est inéluctable que cela entrainera plus de demandes chez BRUGEL (c'est d'ailleurs le but avoué). Depuis octobre 2022, nos services traitent entre 100 et 150 dossiers par mois et l'augmentation est constante.

BRUGEL propose donc de recourir au minimum à un ½ ETP de niveau B en plus pour gérer ces dossiers.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de l'arrêté « CLIPRO dès le rappel », une augmentation des dossiers de demandes du statut semble inéluctable et voulue. Néanmoins, il est difficile à ce stade d'estimer le nombre de nouveaux dossiers entrants. Les variations des prix du gaz et de l'électricité, dans les mois à venir, sont également un facteur pouvant influencer le nombre de demandes.

Pour effectuer cette nouvelle mission, un renforcement temporaire du service CLIPRO de 3 ou 4 ETP en CDD peut s'avérer indispensable si l'on veut traiter les demandes avec diligence. Le budget pour engager ce personnel n'a pas pu être prévu, vu que la mesure vient d'être mise à l'étude. Il devra toutefois être compensé par une dotation complémentaire par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale qui peut osciller entre 50 et 200.000 €/an.

Il est également à noter, que l'augmentation du nombre de dossiers a comme conséquence d'accroître l'importance des dossiers plus complexes présentant des situations atypiques et donc d'augmenter considérablement le temps de traitement de ces dossiers.

Il est donc proposé d'inscrire au PP2023, mais à n'activer que si nécessaire, un 3^{ème} niveau B et deux niveau C (ces trois derniers en CDD d'un an renouvelable une fois). Un niveau C serait recherché immédiatement pour être prêt dès l'entrée en vigueur de la mesure. Pour ces trois postes, BRUGEL cherchera en priorité des stagiaires First Stage (Actiris), type « premier emploi ».

5.4.4 Renfort service Appui

Actuellement, on ne peut que constater que les services d'appui et secrétariat sont débordés. Or, on leur demande de s'occuper aussi de la logistique, de la reprise des baux, du projet NWOW, etc. **Il nous paraît utile de renforcer ces services par une personne supplémentaire ayant un profil plus fort de niveau A.** Une telle personne serait chargée de mieux concevoir tous les workflow et manière de travailler, mais aussi de prendre des initiatives d'appui secrétariat. Ce poste sera toutefois pourvu sans augmentation de personnel.

5.5 Projections générales 2022 vers 2023

L'analyse des besoins en personnel nous conduirait à la situation suivante (en terme de postes de travail) :

Décision au Plan personnel 2022bis	41	sous contrat ou statutaire
<i>Qui comprend déjà :</i>		
Assistant RH CDD.....	0	rang B101
Assistant juridique (démissionnaire).....	0	rang B101
AS IS au 1/12/2022.....	39.0	
<hr/>		
Néant		
TO BE Incompressible 2022.....	39.0	
<hr/>		
Un conseiller joker	1.0	rang A101
Stagiaire premier emploi.....	1.0	rang C101
TO BE opérationnel 2022.....	41.0	
=====		
Proposition 2023		
Activation de postes vacants (remplacement et joker)		
5.4.1. CDI renfort Service juridique (1 ETP).....	0.0	rang A101 (activation joker PP2022bis)
5.4.1. CDI Service juridique (sans impact ETP).....	0.0	rang B101 (remplacement après départ)
Renforts pérennes		
5.4.2. CDD ou CDI renfort SER (1 ETP)	1.0	rang B101
5.4.3. CDI renfort CLIPRO (1/2 ETP)	0.5	rang B101 (neutralisé sur l'année)
5.4.4. renfort service Appui.....	0.5	rang A101 (neutralisé sur l'année)
TO BE opérationnel 2023.....	42.0	
<hr/>		
Renforts temporaire		
5.4.3. CDD renfort CLIPRO (1 ETP-joker)	1.0	rang B101 (stagiaires First)
5.4.3. CDD renfort CLIPRO (2 ETP-joker)	2.0	rang C101 (stagiaires First)
TO BE opérationnel 2023.....	45.0	
<hr/>		
Hors payroll.....	0.8	Conseiller ICT via Iristeam
ETP total.....	45.8	
Postes de travail	46.0	

6 Statutarisation

Les critères de priorité pour les statutarisations sont les suivantes :

1. Ancienneté ;
2. Equité entre niveaux, genre... ;
3. Rôle linguistique (contrainte cadre linguistique) ;
4. Ne pas stresser un agent qui ne veut pas passer un concours ;
5. Si promotion/prime récente, on attend un petit peu.
6. A partir de 2025, toute démission est remplacée par un statutaire, prioritairement NL

Les chef.fe.s de service seront recrutés aux grades A210 ou, dans la filière ingénieur, A220.

Le CA a approuvé la liste indicative ci-dessous des premiers postes qui seront ouverts à un concours :

	Prénom	grade	Rôle
1°	Directeur.trice NL	A310	NL
2°	Chef.fe de service Marché et réseaux	A220	FR
3°	Conseiller.ère senior tarifaire	A200	FR
4°	Conseiller.ère RH	A101	NL
5°	Conseiller.ère juridique	A101	FR
6°	Assistant.e senior Marché public	B200	FR
7°	Adjoint.e électricité verte	C200	FR
8°	Adjoint.e Data Quality	C200	FR

7 Plan de personnel 2023

7.1 Détail des ETP du plan de personnel à valider

7.1.1 Plan 2023

Le plan pour 2023, figurant ci-dessous, est ainsi soumis à l'approbation. Ce plan ne tient pas compte des statutarisations, mais bien des modifications de grade prévues dans le projet d'arrêté statutaire. Les calculs se font en ETP !!!

Detail du plan de personnel année T : 2023																	
Rangs	Grade	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
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	0	0	0	13,60	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	14,60
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	2,50	0	0	0	7,00
C200	Adjoint principal	0	0	0	1,88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,88
C101	Adjoint	0	0	0	4,23	0	0	0	0	0	0	1,00	0,75	0	0	1,00	4,98
Total		1,00	0,00	0,00	36,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	4,25	1,00	0,00	1,00	40,46
Total général					37,21				0,00				5,25				42,46

Sous format normalisé, c'est-à-dire en considérant les agents comme à temps plein toute l'année, et tenant compte des statutarisations, cela nous donne :

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2023 normalisé																	
		AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
		Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
Rangs	Grade	Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires			
		TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier 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	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A200	Premier attaché	1,00	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	3,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	1,00	0	0	12,60	0	0	0	0	0	0	0	2,00	1,00	0	0	14,60
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	4,00	0	0	0	8,50
C200	Adjoint principal	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
C101	Adjoint	0	0	0	3,90	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0	0	1,00	4,90
Total		9,00	0,00	0,00	28,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	7,00	9,00	0,00	1,00	35,00
Total général					37,00				0,00				8,00				45,00

Par service :

TO BE	Tarif	SocioEco	Appui	Juridique	Marché	Vert	Soutien	TOTAL
DIR								2
Niv A	3	3	3	6	5	3	3*	26
Niv B/C	0	5	4	2	0	5	0	16
Stagiaire	0	0	1	0	0		0	1
	3	8	8	8	5	8	3	45

*y compris le PMTE.

7.2 Budgets estimés pour 2023

7.2.1 Le budget prévu et voté

Le budget proposé par BRUGEL pour 2023 tenait compte des directives ministérielles, à savoir :

- 2 % d'indexation par rapport à l'initial 2022 (1 8446) ;
- Indemnité télétravail, 13èmois et le pécule de vacances selon les anciennes directives ;
- Pas de nouvelle mission, mais 1 joker et l'assistante RH (40,40 etp)
- 4 statutaires à partir de juillet 2023 (3 agents grade A et 1 agent grade C)
- Les 40,40 ETP du plan de personnel 2023 initial est répartis en EAU, services généraux et Energie de la manière ci-dessous impliquant une clé de répartition sur l'Eau de 0.2485 (pour les frais de fonctionnements et la répartition de frais de personnel des services généraux).

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

Le budget voté est de :

		Budget 2023 introduit		
		Gestemd budget		
AB	libellé AB	TOTAL 2023	NRJ	EAU
01.001.07.01.1111	Rémunération du personnel statutaire	€ 2.511.000	€ 1.909.000	€ 602.000
01.001.07.03.1120	Charges de pension	€ 110.000	€ 97.000	€ 13.000
01.001.07.04.1120	Charges sociales	€ 723.000	€ 549.000	€ 174.000
01.001.07.06.1131	Frais et charges liés au personnel (internet)	€ 22.000	€ 14.500	€ 7.500
01.001.07.07.1140	Salaires en nature (Chèques repas, Abonnements STIB)	€ 85.000	€ 62.000	€ 23.000
01.001.07.08.1112	intervention abonnements SNCB, vélo, pécule et 13è	€ 273.000	€ 227.000	€ 46.000
		€ 3.724.000	€ 2.858.500	€ 865.500
01.001.07.07.1140	Cotisation au service social	€ 13.000	€ 9.500	€ 3.500
01.001.08.20.1211	Assurances du personnel	€ 17.000	€ 11.000	€ 6.000
	Total frais fixes de personnel	€ 30.000	€ 20.500	€ 9.500
	Grand total	€ 3.754.000	€ 2.879.000	€ 875.000

7.2.2 Budget 2023 sur base de l'AS IS (plan de personnel 2022bis) au 31/12/2022

Pour estimer les coûts de personnel, il y a lieu de supposer les circonstances suivantes :

1. On tient compte de l'index initial du 1/12/2022 (soit : 1,9606) auquel on ajoute encore 3 indexations des salaires en 2023 (indexe présumé en fin d'année 2023 : 2.0806)
2. Les coûts incluent les charges patronales ONSS, les charges de pension pour les statutaires, les primes, les indemnités de télétravail, le 13^{ème} mois et le pécule de vacances (adaptés selon la circulaire ministérielle), l'abonnement STIB et les chèques repas.
En revanche, le budget estimé ne reprend pas les assurances du personnel (hospitalisation, service social couplet et autre), l'abonnement SNCB, ni les interventions GSM et éventuels cadeaux au personnel.
3. Le AS IS au 1/12/2022 était de 37,21 ETP (page 10).

Pour l'exercice 2023, sans modification de l'équipe en service au 1/12/2022, le budget serait pour le AS IS €3.933.889 (37,21 ETP), auxquels il faut ajouter € 296.301 pour le TOBE opérationnel (5.25 ETP), réparti comme suit :

		Budget 2023 projection					
		Berekend budget					
AB	libellé AB	TOTAL 2023 ----- AS IS	----- TO BE INCOMPRES SIBLE	----- TO BE OPERATION NEL	TOTAL 2023	NRJ 2023	EAU 2023
01.001.07.01.1111	Rémunération du personnel statutaire	€ 2.716.095	€ 0	€ 190.514	€ 2.906.609	€ 2.172.523	€ 734.086
01.001.07.03.1120	Charges de pension	€ 56.331	€ 0	€ 0	€ 56.331	€ 42.953	€ 13.378
01.001.07.04.1120	Charges sociales	€ 835.013	€ 0	€ 60.509	€ 895.522	€ 669.142	€ 226.380
01.001.07.06.1131	Frais et charges liés au personnel (internet)	€ 22.445	€ 0	€ 2.550	€ 24.995	€ 19.059	€ 5.936
01.001.07.07.1140	Salaires en nature (Chèques repas, Abonnements STIB)	€ 70.696	€ 0	€ 8.075	€ 78.771	€ 60.064	€ 18.707
01.001.07.08.1112	intervention abonnements SNCB, vélo, pécule et 13 ^è	€ 233.309	€ 0	€ 9.177	€ 242.487	€ 179.738	€ 62.749
		€ 3.933.889	€ 0	€ 270.825	€ 4.204.715	€ 3.143.478	€ 1.061.236
01.001.07.07.1140	Cotisation au service social				€ 13.000	€ 9.500	€ 3.500
01.001.08.20.1211	Assurances du personnel				€ 17.000	€ 11.000	€ 6.000
	Total frais fixes de personnel				€ 30.000	€ 20.500	€ 9.500
	Grand total				€ 4.234.715	€ 3.163.978	€ 1.070.736

Actuellement, nos prévisions budgétaires pour les dépenses RH AS IS sont supérieures aux budgets votés, d'autant qu'elles tiennent déjà compte des indexations prévisibles en 2023.

En outre, le TO BE OPÉRATIONNEL représente un écart supplémentaire, bien que non prévu mais qui se justifie par :

- Les nouvelles missions prévues dans l'ordonnance,
- L'augmentation des demandes de clients protégés suite à la crise énergétique,
- Mais surtout par rapport à la mesure annoncée de l'accorder dès le rappel (et non la mise en demeure)

En 2023, pour des statutarisation à partir de juillet, le surcoût représente 68.971 € budget promis par le cabinet

7.2.3 Budget pour une année normalisée

Si l'on projette la pérennisation de ces postes et qu'on les assimile à des temps pleins, cela nous donnerait un budget bien plus important.

		Budget 2023 Normalisé					
		Genormaliseerd budget					
AB	libellé AB	TOTAL 2023 ----- AS IS	----- TO BE INCOMPRES SIBLE	----- TO BE OPERATION NEL	TOTAL 2023	NRJ	EAU
01.001.07.01.1111	Rémunération du personnel statutaire	€ 2.725.901	€ 0	€ 320.098	€ 3.045.999	€ 2.330.410	€ 715.589
01.001.07.03.1120	Charges de pension	€ 343.123	€ 0	€ 0	€ 343.123	€ 268.438	€ 74.685
01.001.07.04.1120	Charges sociales	€ 697.413	€ 0	€ 102.133	€ 799.546	€ 610.092	€ 189.454
01.001.07.06.1131	Frais et charges liés au personnel (internet)	€ 22.320	€ 0	€ 4.200	€ 26.520	€ 20.798	€ 5.722
01.001.07.07.1140	Salaire en nature (Chèques repas, Abonnements STIB)	€ 70.300	€ 0	€ 13.300	€ 83.600	€ 65.559	€ 18.041
01.001.07.08.1112	intervention abonnements SNCB, vélo, pécule et 13è	€ 233.711	€ 0	€ 15.307	€ 249.018	€ 188.526	€ 60.492
		€ 4.092.768	€ 0	€ 455.037	€ 4.547.806	€ 3.483.823	€ 1.063.982
01.001.07.07.1140	Cotisation au service social	€ 13.000			€ 13.000	€ 9.500	€ 3.500
01.001.08.20.1211	Assurances du personnel	€ 17.000			€ 17.000	€ 11.000	€ 6.000
	Total frais fixes de personnel	€ 30.000			€ 30.000	€ 20.500	€ 9.500
	Grand total	€ 4.122.768			€ 4.577.806	€ 3.504.323	€ 1.073.482

Ce budget ne peut être supporté par nos moyens actuels.

7.2.4 Financement de ces mesures :

Considérant que notre budget n'a pas anticipé ces augmentations de coûts RH, il y a lieu de veiller à leur financement. A ce stade, nous pouvons examiner les pistes suivantes :

- Financement complémentaire indispensable pour les assistants CLIPRO, vu que la mesure d'urgence n'était absolument pas connue voici quelques semaines encore (50-200 k€) ;
- Financement complémentaire pour les pensions des statutaires (+60 k€) ;
- Comme en 2022, une dotation complémentaire devrait être allouée pour faire face à l'indexation (la circulaire demandait de calculer les coûts RH avec 2% d'inflation – le surcoût devrait être compensé de +/- 150 k€).
- Recettes complémentaires par la redevance « Garantie d'origine » (+/- 30-50.000€/an) ;
- Réduction de coûts sur les espaces locatifs (gain espéré : +/- 140.000 €/an) ;

Vu la contrainte budgétaire, un monitoring financier RH sera opéré tous les trimestres. L'on monitorera aussi les autres économies budgétaires réalisées ou prévisibles avec certitude, ainsi que toutes les autres variations de budget, à la hausse comme à la baisse, par ajustement. Dans l'hypothèse où BRUGEL s'exposerait à ne pas respecter son budget, les engagements supplémentaires ou de remplacement seraient suspendus et en priorité sur les missions non régulatoires.

8 Conclusions

Face à la crise énergétique, BRUGEL se doit d'assurer un service à la population de grande qualité pour ne pas laisser les clients dans le désarroi lorsqu'ils déposent plaintes ou une demande de statut de client protégé. On constate aussi que BRUGEL est de plus sollicitée sur des questions / préoccupations liées à la transition énergétique (véhicules électriques, stockage, smartmeter, flexibilité, etc.), ce qui demande de consacrer du temps pour répondre aux demandes ou simplement les réaiguiller vers le bon acteur. Par ailleurs, deux modifications législatives entraînent de toute évidence du travail supplémentaire auprès de nos services : la rehausse du plafond pour obtenir le statut de client protégé et les autorisations à accorder aux communautés d'énergie.

Dès lors, BRUGEL doit renforcer ses équipes de façon provisoire (pour la gestion des CLIRPO) ou pérenne (pour les mesures de transition énergétique).

Le projet de plan de personnel 2023 a été soumis à la concertation syndicale.

Ensuite, ce même plan a été soumis à l'avis de la Ministre ayant l'énergie dans ses attributions.

Suite aux avis reçus, ce plan de personnel est approuvé.

Il sera publié sur notre site Internet, par extrait au Moniteur Belge, communiqué aux syndicats et au personnel.

* *

*