

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

## DECISION (BRUGEL-DECISION-20250218-298ter)

relative au plan de personnel de BRUGEL pour l'année 2025.

Établie 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).

18/02/2025

VERSION après CONSULTATION SYNDICALE (CCB)

ET après 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.....	4
3.1	Définitions et concepts de base .....	4
3.2	Méthodologie.....	5
4	État de la situation en 2024 .....	5
4.1	Plan de personnel 2024 en vigueur.....	5
4.1.1	Plan 2024 approuvé .....	6
4.2	Mise en œuvre du plan de personnel 2024 au 01/10/2024.....	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 2025.....	12
5.2	TO BE INCOMPRESSIBLE .....	12
5.3	Nouvelles demandes ou remplacement de postes vacants (TO BE Opérationnel).....	12
5.4	Motivations.....	13
5.4.1	Renfort service « Appui » .....	13
5.4.2	Renfort du service « tarif ».....	13
5.4.3	Remplacement d'un.e conseiller.ère juridique .....	13
6	Statutarisation .....	14
6.1	Concours lancés en 2024 .....	14
6.2	Concours à lancer en 2025 .....	14
6.3	Cadre à adopter.....	15
7	Plan de personnel 2025 .....	15
7.1	Détail des ETP du plan de personnel à valider .....	15
7.1.1	Plan 2025.....	15
7.2	Budgets estimés pour 2025.....	18
7.2.1	Historique des budget RH .....	18
7.2.2	Situation budgétaire 2024.....	18
7.2.3	Le budget 2025 demandé .....	19
7.2.4	Budget 2025 sur base de l'AS IS au 1/10/2024 et projections sur 2025 du TO BE .....	20
7.2.5	Financement de ce plan de personnel :.....	21
8	Vision pluriannuelle RH .....	21
8.1	Budget prévisionnel BAU.....	21
8.2	Besoins RH plausibles dans les prochaines années.....	21
8.2.1	Service des litiges .....	22
8.2.2	Nouvelles compétences.....	22
9	Recours .....	22
10	Conclusions .....	23

## I Base légale

L'article 7<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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 :

- Plusieurs dysfonctionnements sont apparus dans les marchés de l'électricité et du gaz, mais aussi dans le système de facturation de l'opérateur de l'eau. Il en résulte un nombre de plaintes introduites auprès du Service des litiges toujours très élevé en 2024 et en très forte augmentation par rapport à 2022 (+300%) ;
- Excepté l'augmentation des flux de données à traiter, les autres missions restent stables ;
- L'entrée en vigueur en décembre 2022 du statut du personnel de BRUGEL a permis en 2024 d'organiser la première phase de statutarisation avec succès ; une deuxième phase devrait suivre.

Dès lors, il est envisagé une consolidation des effectifs avec de faibles variations.

Avant l'élaboration de ce plan de personnel, la Direction a invité en juin les responsables de service à exprimer leur besoin en personnel sous forme d'une note à remettre pour le 30 août 2024 dans le cadre des feuilles de route du plan stratégique.

Sur base des demandes des responsables de service, la Direction a effectué des arbitrages et dépose le projet auprès du Conseil d'administration.

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 29/11/2024 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 le 11 décembre 2024 pour avis au Ministre qui a l'énergie dans ses attributions. Comme prévu dans le statut, le Ministre disposait d'un mois pour rendre son avis.

En date du 24/01/2025, le Ministre a remis un avis sur le projet de plan de personnel. Dans cet avis, le Ministre prend acte du projet (...) et « invite BRUGEL à aborder ce nouveau PP, ainsi que les prévisions pluriannuelles qu'il représente, avec mon successeur... »

BRUGEL prend bien note des considérations du ministre actuel et veillera à aborder ce plan de personnel avec le nouveau ministre une fois désigné. Le Conseil d'administration de BRUGEL estime toutefois nécessaire d'adopter ce plan pour la stabilité du personnel. Dans cette optique, les effets principaux de ce plan de personnel qui peuvent être postposés, le seront.

## 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 une quarantaine de personnes, certaines simplifications ont été apportées.

### 3.1 Définitions et concepts de base

Un plan de personnel est généralement élaboré pour chaque année civile.

Le présent plan de personnel inclus en outre une projection budgétaire 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 »<sup>2</sup>.

## 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.

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 2024

### 4.1 Plan de personnel 2024 en vigueur

Le plan en vigueur est la décision relative au plan de personnel 2024 (Décision-20240221-225ter). La synthèse en ETP est disponible à la page suivante.

---

<sup>2</sup> 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

#### 4.1.1 Plan 2024 approuvé

Le plan pour 2024, figurant ci-dessous, a été approuvé le 21/02/2024.

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

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

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

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

## 4.2 Mise en œuvre du plan de personnel 2024 au 01/10/2024

### 4.2.1 Cadre A : Situation AS IS

#### 4.2.1.1 Entrée en service et départ

Le PP2024 prévoyait 42,46 ETP soit 43 postes de travail sur le payroll.

Au 01/10/2024 avec une projection sur tout 2024, le AS IS est composé de 39,33 ETP (pour 43 postes de travail), répartis en fonction du type de contrat, du grade et du rang (voir tableau page suivante).

Les informations qui suivent sont anonymisées avant transmission vers les syndicats et le Ministre.

En 2024, sept agents sont entrés en service chez BRUGEL, tout ou en partie pour compenser les départs et interruptions.

Ainsi, le **service des affaires socio-économiques** a accueilli deux nouveaux agents. Mme A a occupé le poste d'analyste économique mi-janvier et en juin, Mme B a rejoint le service en tant qu'assistante administrative, par suite du congé de maternité, suivi d'un congé parental, de Mme C.

En raison de la mobilité interne de Mme D vers le **service Marché et Réseaux**, M. E a commencé à travailler en tant qu'assistant dans l'équipe Énergies renouvelables mi-juillet.

Puis, dans le **service Appui**, Mme F a été engagée avec un contrat de remplacement pour une période de douze mois pour donner suite à l'absence longue durée (interruption de carrière) de Mme G, l'assistante budgétaire et marchés publics.

Enfin, l'équipe **juridique** a également connu plusieurs changements. Ainsi, en juillet, Mme H, conseillère juridique, a été remplacée par M. I pour la durée de son congé de maternité et de son congé parental. Ensuite, le contrat à durée déterminée de M. J, conseiller juridique, a pris fin mi-septembre. Il est à noter que ce contrat n'a pas été renouvelé à la demande de M. J pour des raisons personnelles. Cependant, M. J a été remplacé par Mme K, qui a rejoint le département en tant que conseillère juridique mi-octobre, tout comme Mme L, qui a aussi rejoint l'équipe en tant que conseillère, un poste supplémentaire qui était déjà approuvé dans le plan de personnel 2023.

En résumé, nous pouvons dire qu'au 01/10/2024, 43 membres se trouvent sur le payroll de BRUGEL, dont :

- 9 statutaires<sup>3</sup>,
- 29 agents sous contrat à durée indéterminée,
- 2 agents avec un contrat à durée déterminée,
- 3 agents sous contrat de remplacement.

---

<sup>3</sup> L'évolution des postes statutaire est reprise au point 7

#### **4.2.1.2 Absences diverses**

A ces entrées et sorties de personnel, il faut tenir compte également des congés maladie de longue durée<sup>4</sup> ainsi que divers congés (congé parental, interruption de carrière, etc.), relativement significatif en 2024.

Concrètement, 8 personnes ont été ou sont en part-time (congé thématique ou interruption de carrière) et 1 personne est en congé maladie de longue durée.

#### **4.2.1.3 Personnel sur l'organigramme mais hors payroll**

Une personne travaille sur le payroll d'IRISsteam est dédiée à BRUGEL à 4/5 temps.

#### **4.2.2 Cadre B : TO BE incompressible**

Au 01/10/2024, il n'y a pas de procédures de recrutement dans un stade fortement avancé.

#### **4.2.3 Cadre C : TO BE OPÉRATIONNEL**

- Vu que la stagiaire Actiris finira son stage mi-décembre, BRUGEL a lancé fin septembre une nouvelle demande auprès d'Actiris et attend les candidatures.

---

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

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

## 5 Analyse des besoins en personnel

### 5.1 AS IS 2025

L'AS IS 2025 consiste à faire une projection de la situation connue en décembre 2024 sur toute l'année 2025, considérant que les agents travailleront à plein temps ou temps partiel selon des informations connues et déclarées.

Vu que l'assistante budget et marchés publics prolongera son interruption de carrière temps plein d'un an, le contrat de remplacement qui a commencé le 1<sup>er</sup> février 2024, sera automatiquement prolongée pour une nouvelle période de douze mois.

A ce stade, nous estimons que l'on aura 39,64 ETP répartis selon la colonne AS IS du tableau 7.1.1, y compris la stagiaire Actiris.

### 5.2 TO BE INCOMPRESSIBLE

Alors qu'aucun remplacement n'est prévu pour une des deux assistantes clients protégées qui travaillera à mi-temps en 2025, le remplacement de la seule assistante administrative du service juridique par suite de son congé de maternité, suivi par un congé parental à temps plein, se concrétisera par un contrat de remplacement d'un agent de rang CI01 débutant en janvier 2025.

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

Les modifications ou renfort suivants sont prévus durant l'année 2025 :

1. Au PP2024, pour le service « Appui » on avait approuvé le prolongement du CDD pour l'assistante marché public. Le maximum en CDD étant de 2 ans, il convient d'offrir un CDI à l'assistante marché public (B101) à partir de juillet 2025 ;
2. Il serait utile de renforcer le service « tarif » par un agent supplémentaire de grade attaché (A101) à partir de juillet 2025.
3. BRUGEL remplacera une des conseillères juridiques qui bénéficiera d'une interruption de carrière à temps plein soit en recourant à la réserve de recrutement, constituée en septembre 2024, soit en faisant appel au conseiller juridique qui a déjà travaillé pour BRUGEL avec un contrat de remplacement.

Hormis pour maintenir une continuité indispensable, en particulier pour le service des litiges, les agents qui prendront une part-time ou une interruption de carrière ne seront pas remplacés.

Au niveau du service Marché et Réseau, un besoin de renfort est demandé pour gérer le volume de données sans cesse croissant et résultant du système central du marché (CMS d'ATRIAS) et de la digitalisation importante du secteur de l'électricité. Pour répondre à ce besoin, il est envisagé de recourir à un agent d'IRISteam compétent en BI et qui viendra renforcer le service support ICT. Il s'agirait donc d'un agent hors payroll.

## 5.4 Motivations

### 5.4.1 Consolidation du service « Appui »

Vu la prolongation de l'interruption de carrière de l'assistante marchés publics et budget, le contrat de remplacement sera prolongé automatiquement.

BRUGEL convertira le contrat à durée déterminée de l'assistante marché public (B101), qui aura presté deux ans pour BRUGEL en juillet 2025, en contrat à durée indéterminée.

### 5.4.2 Renfort du service « tarif »

Les activités du service « tarif » ont tendance à se développer et se complexifier. Si d'une part, BRUGEL souhaite mieux contrôler SIBELGA avec une approche régulatoire différente, en l'espèce du *revenue cap*, d'autre part, nous devons amplifier notre contrôle sur les opérateurs de l'eau. Vu la situation critique de ce dernier secteur, diverses études et analyses complémentaires aux modifications de méthodologies tarifaires seront certainement nécessaires. Dès lors, BRUGEL juge nécessaire d'engager un agent supplémentaire, d'autant que sa formation pourrait s'étaler sur plusieurs années vu la spécificité du métier.

### 5.4.3 Remplacement d'un.e conseiller.ère juridique

Vu la hausse constante du nombre de plaintes introduites auprès du service des litiges, mais aussi les nombreuses questions juridiques qui sont présentées au régulateur, l'interruption de carrière d'une année par un membre du service juridique également membre du service des litiges ne peut se faire sans un remplacement par un(e) autre juriste.

## 6 Statutarisation

### 6.1 Concours lancés en 2024

Fin 2023, Brugel comptait 1 statutaire (Directeur FR).

En octobre 2024, 10 postes statutaires ont été ouverts pour lesquels des agents ont été nommés

- Directeur NL,
- Manager Transition Energétique,
- Data Analyst,
- Chef de Service Marché et Réseaux,
- Conseiller Senior Tarif,
- Chef de Service Tarif,
- 2 Conseillères Juridiques,
- Assistante Ressources Humaines,
- Assistant Energies Renouvelables.

Ces nominations ont été réalisées d'une part via le lancement des concours propres à BRUGEL et d'autre part via la consultation des réserves d'autres OIP.

Les concours propres à BRUGEL étaient constitués de trois épreuves, dont le screening, le casus ou le test technique (test digital ou sur place dans les locaux de Talent) et le test générique ou l'entretien oral. BRUGEL a également recruté des lauréats ayant participé aux concours organisés par d'autres OIP. A cet effet, BRUGEL a consulté la liste des lauréats ou la réserve de recrutement en bien suivant la procédure de consultation : procédure simplifiée ou avec épreuve complémentaire.

Fin 2024, 5 autres postes statutaires ont été ouverts avec une nomination début 2025 :

1. Data Quality Manager,
2. Chef de service juridique,
3. Conseiller Technico-Financier,
4. Conseillère RH,
5. Assistant Energies Renouvelables.

A noter que plusieurs autres agents de BRUGEL sont en ce moment (octobre 2024) lauréats de concours ouverts par BRUGEL ou d'autres OIP, mais ne peuvent être appelés faute de place prévue au cadre statutaire de BRUGEL

### 6.2 Concours à lancer en 2025

Soit à lancer par BRUGEL, soit appel sur des réserves OIP/SPR, pour un total de 14 postes.

4 places de 1<sup>er</sup> attaché  
5 places d'attaché FR  
2 places d'attaché NL  
2 places d'assistant FR  
1 places d'assistant NL

## 6.3 Cadre à adopter

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

Grade	Rang	Rôle	Nouveaux postes	Nommés au 31/01/2025
Directeur	A310	FR-NL		2
Premier ingénieur	A220	FR		1
Conseiller expert	A210		/	0
Premier attaché	A200	FR	3+1	3
Ingénieur	A111	FR	0	1
Attaché	A101	FR	2+3	3
Attaché	A101	NL	2	1
Assistant	B101	FR	2	2
Assistant	B101	NL	1	
Premier adjoint	C200	FR		2
Adjoint	C101	FR		1
Adjoint	C101	NL		
<b>TOTAL</b>			<b>14</b>	<b>16</b>

+ 1 : agent lauréat d'un concours ouvert, mais pas encore nommé

+3 : agents repris dans une réserve de recrutement

## 7 Plan de personnel 2025

### 7.1 Détail des ETP du plan de personnel à valider

#### 7.1.1 Plan 2025

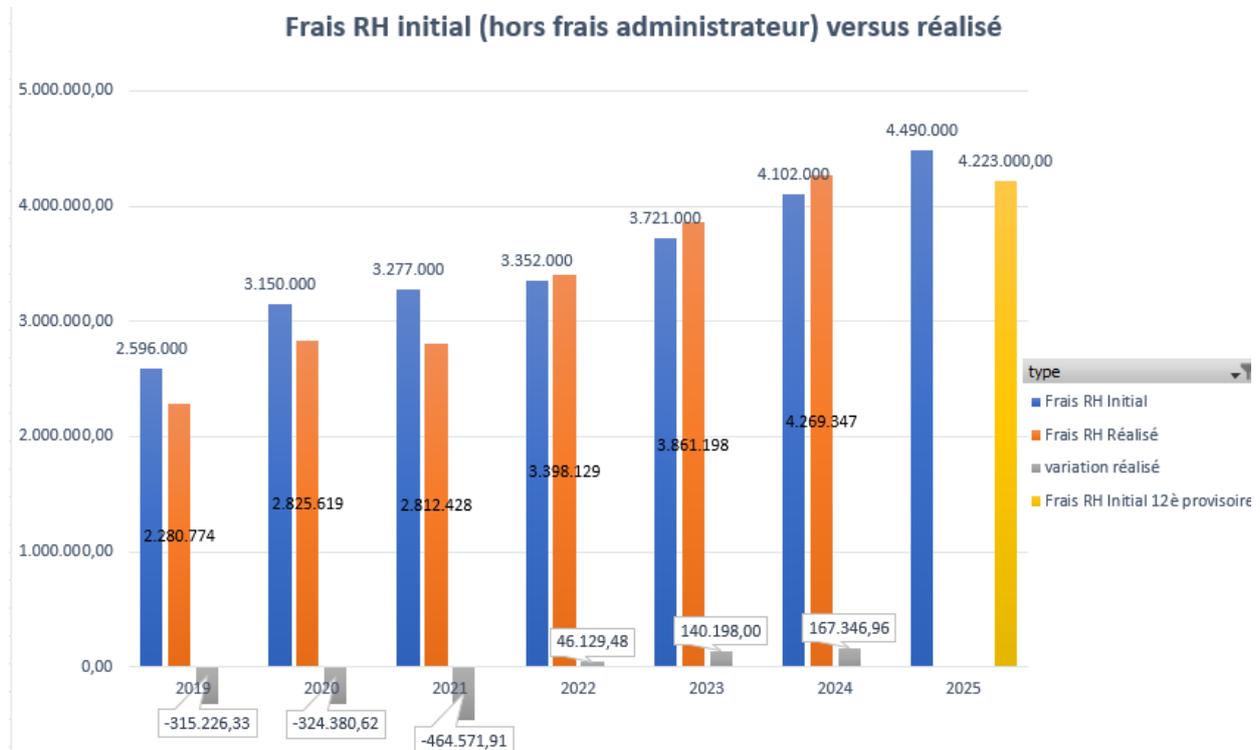
Le plan pour 2025, figurant ci-dessous, est ainsi soumis à l'approbation. Ce plan tient compte des statutarisations, et des modifications de grade prévues dans le projet d'arrêté statutaire. Les calculs se font en ETP.

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

Detail du plan de personnel année T : 2025-12è provisoire																		
			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
A500	Directeur général	Directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	Adjunct-directeur-generaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	Directeur-diensthoof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A310</b>	Directeur Brugel	Directeur Brugel	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0
A310	Ingénieur directeur	Ingenieur-directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>A220</b>	Premier ingénieur	Eerste ingenieur	<b>1,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	0
<b>A210</b>	Conseiller expert	Deskundige adviseur	<b>2,83</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,83</b>	0	0	0
<b>A200</b>	Premier attaché	Eerste attaché	<b>1,00</b>	0	0	<b>3,17</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	<b>3,17</b>
<b>A111</b>	Ingénieur	Ingenieur	<b>1,00</b>	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	<b>2,00</b>
<b>A101</b>	Attaché	Attaché	<b>2,43</b>	0	0	<b>9,05</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,43</b>	0	0	<b>9,05</b>
<b>A102</b>	Attaché	Attaché	<b>3,13</b>	0	0	<b>0,50</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3,13</b>	0	0	<b>0,50</b>
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>B101</b>	Assistant	Assistent	<b>1,00</b>	0	0	<b>4,39</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>0,50</b>	<b>1,00</b>	0	0	<b>4,89</b>
<b>B102</b>	Assistant	Assistent	<b>0,83</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0,83</b>	0	0	0
<b>C200</b>	Adjoint principal	Eerste adjunct	<b>2,00</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2,00</b>	0	0	0
<b>C101</b>	Adjoint	Adjunct	<b>1,00</b>	0	0	<b>3,00</b>	0	0	0	<b>0,75</b>	0	0	0	0	<b>1,00</b>	0	0	<b>3,75</b>
<b>Total</b>		<b>Totaal</b>	<b>18,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>22,11</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>18,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>23,36</b>
<b>Total général</b>		<b>Totaal-generaal</b>				<b>40,34</b>				<b>0,75</b>				<b>0,50</b>				<b>41,59</b>

## 7.2 Budgets estimés pour 2025

### 7.2.1 Historique des budget RH



### 7.2.2 Situation budgétaire 2024

#### Budget initial voté

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

Le budget initial 2024 a été introduit sans l'indexation des salaires. Cependant au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2024, une indexation de 120K a été accordée à BRUGEL et une ventilation de 75K a été introduite en augmentation des crédits budgétaire des frais RH pour combler le manque de crédit.

### 7.2.3 Le budget 2025 demandé

Le budget initialement soumis au vote était de : 4.490.000€ et prenait en compte les éléments suivants :

- les charges patronales ONSS, les charges de pension pour les statutaires (52,5%), les primes, les indemnités de télétravail, le 13<sup>ème</sup> mois et le pécule de vacances, l'abonnement STIB et les chèques repas. En revanche, le budget estimé ne reprend pas les assurances du personnel;
- Indexation de 2%, soit à l'index pivot 2.1223 ;
- Estimation de statutarisation de 28-30 postes ;
- Estimation de 41,98 ETP, répartis en : EAU, services généraux et Energie de la manière ci-dessous impliquant une clé de répartition sur l'Eau de 0.21 pour les frais de fonctionnements et la répartition de frais de personnel des services généraux).

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

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

### 7.2.4 Budget 2025 voté en douze douzième provisoires

Suite à la demande d'adaptation du budget à l'initial 2024, le minimum pour assurer le budget AS IS serait de 4.650K€ impliquant un ajustement de 392K€ et prenant en compte les éléments suivants :

- les charges patronales ONSS, les charges de pension pour les statutaires (52,5%), les primes, les indemnités de télétravail, le 13<sup>ème</sup> mois et le pécule de vacances, l'abonnement STIB et les chèques repas. En revanche, le budget estimé ne reprend pas les assurances du personnel;

- Indexation de 2%, soit à l'index pivot 2.1223 ;
- Estimation de statutarisation de 20 postes ;
- Estimation de 41,59 ETP, répartis en : EAU, services généraux et Energie de la manière ci-dessous impliquant une clé de répartition sur l'Eau de 0.20 pour les frais de fonctionnements et la répartition de frais de personnel des services généraux).

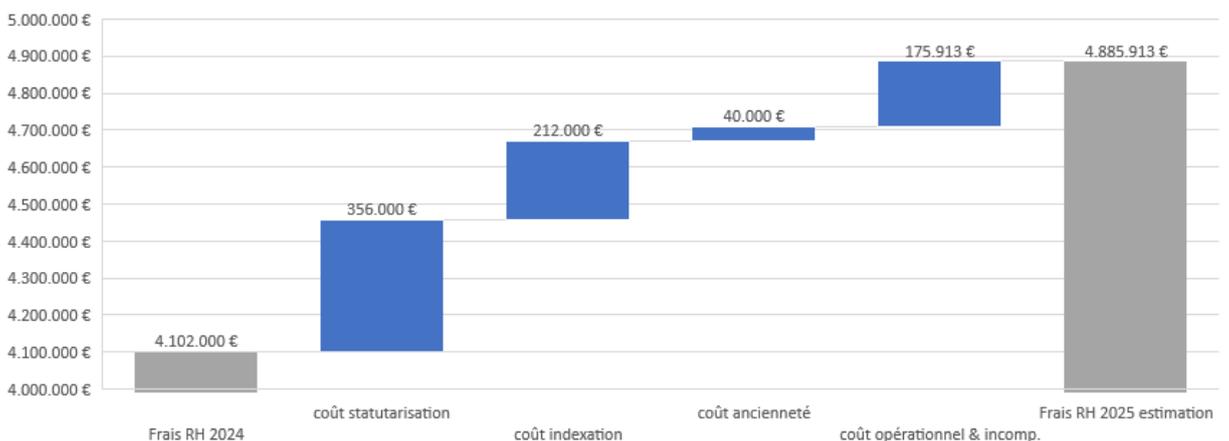
### Initial 12è provisoire 2025

	total etp	41,59	clé répartition
EAU	5,64		0,20
énergie	23,15		0,80
ServGénéral	12,80		

	Initial 2025 demandé	12è provisoire voté	ajustement	Minimum AS IS 2025
01.001.07.01.1111 rémunération du personnel statutaire & contractuel	2.908.000	2.641.000	286.000	2.927.000
01.001.07.03.1120 charges de pension	489.000	489.000	150.000	639.000
01.001.07.04.1120 charges sociales	652.000	652.000	-41.000	611.000
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	30.000	30.000	-6.000	24.000
01.001.07.07.1140 chèques repas (Salaire en nature )	100.000	100.000	-30.000	70.000
01.001.07.08.1112 intervention abonnements SNCB, vélo, pécule et 13è	311.000	311.000	33.000	344.000
	<b>4.490.000</b>	<b>4.223.000</b>	<b>392.000</b>	<b>4.615.000</b>
01.001.07.12.1112 frais administrateurs de BRUGEL- secteur public		<b>35.000</b>		<b>35.000</b>
<b>TOTAL</b>		<b>4.258.000</b>		<b>4.650.000</b>

## 7.2.5 Budget 2025 sur base de l'AS IS au 1/10/2024 et projections sur 2025 du TO BE

- Sur la base des dernières hypothèses connues, de l'évolution naturelle du personnel et des choix nécessaires pour le bon fonctionnement du régulateur, c'est-à-dire sur la base du tableau en 7.1.1, les charges de personnel évolueraient de la manière :



Il s'agit d'une estimation théorique maximale qui en principe ne sera pas atteinte sauf si 100% du personnel restait en place sans départ ni changement et toutes les autres hypothèse (inflation, statutarisation, TO BE opérationnel...).

### 7.2.6 Financement de ce plan de personnel :

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 régulateurs.

## 8 Vision pluriannuelle RH

### 8.1 Budget prévisionnel BAU

Sur la base des équipes en place et du présent PP2025, c'est-à-dire en ETP constant, les projections de charges de personnel à l'horizon 2029 sont les suivantes ; en tenant compte des éléments suivant:

- 31 postes statutaires de 2026 à 2029,
- Indexation de 2% chaque année,
- Charge de pension de 54% en 2026, 56% en 2027, 58% en 2028 et 58,5% en 2029 (pourcentage inférieur aux prévisions annoncées par la caisse des pensions souvent surestimées par rapport à la réalité).

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

### 8.2 Besoins RH plausibles dans les prochaines années

Dans un 1<sup>er</sup> temps, BRUGEL compte maximiser les efforts d'efficience, d'abord en interne sur la réorganisation voire la mobilité interne, mais aussi sur l'investissement notamment dans l'intelligence artificielle pour maintenir les effectifs constants avant de demander toute augmentation en ETP.

Dans un second temps, à ces estimations « business as usual », il y a lieu de considérer aussi les renforts probables et les possibles besoins RH nécessaires si des nouvelles missions étaient confiées à BRUGEL.

### **8.2.1 Service des litiges**

Vu la constante augmentation du nombre de plaintes les dernières années ainsi que les prévisions pour les années à venir, il n'est pas exclu que le service des litiges doive procéder au recrutement d'un à trois juristes supplémentaires pour faire face à la grande charge de travail.

### **8.2.2 Nouvelles compétences**

Aujourd'hui, nous ne pouvons pas encore estimer si et quand BRUGEL se verra confier de nouvelles compétences, telles que la gestion des réseaux d'hydrogène, CO<sub>2</sub>, et chaleur. Le cas échéant, il nous faudra des agents en plus pour pouvoir accomplir ces nouvelles missions.

## **9 Recours**

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour des marchés de Bruxelles conformément à l'article 30undecies de l'ordonnance électricité dans le mois de sa publication. En vertu de l'article 30decies de l'ordonnance électricité, la présente décision peut également faire l'objet d'une plainte en réexamen devant BRUGEL. Cette plainte n'a pas d'effet suspensif.

## 10 Conclusions

Le projet de plan de personnel 2025 a été soumis à la concertation syndicale. Les délégués syndicaux ont remis un avis favorable en séance du comité de concertation de base du 29 novembre 2024.

Ensuite, ce même plan a été soumis à l'avis du Ministre ayant l'énergie dans ses attributions. Ce dernier a remis son avis le 24 janvier 2025, prenant acte de la demande et invitant BRUGEL à aborder ce plan de personnel avec son successeur

À la suite des avis reçus, ce plan de personnel est approuvé. Toutefois, certaines décisions opérationnelles sont suspendues et conditionnées à un accord du Conseil d'administration avant d'être mises en œuvre. On vise ici les décisions suivantes :

- Le renfort du service « tarif » par un agent supplémentaire de grade attaché (A101) ;
- L'agent d'IRISteam compétent en BI, hors payroll via Iristeam ;
- L'ouverture des 14 postes statutaires, exception faite des postes suivants :
  - 1 poste de grade de premier attaché (A200) qui est en phase d'attribution par le CA;
  - 3 postes de grade attaché (A101), pour lesquels 3 lauréats sont repris dans des réserves de recrutement et qui pourraient également être ouverts et attribués sur décision du CA.

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

\* \* \*

\*