

DECISION 400

RELATIVE AU PLAN DE PERSONNEL DE BRUGEL POUR L'ANNEE 2026

08/07/2026

Établie sur base de 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).

BRUGEL-DECISION-20260708-400

**VERSION APRES CONSULTATION SYNDICALE (CCB)
ET APRES AVIS DU MINISTRE**

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. 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	6
4. Etat de la situation en 2025.....	7
4.1. Plan du personnel 2025 en vigueur.....	7
4.1.1. Plan 2025 approuvé.....	7
4.2.	9
Mise en œuvre du plan de personnel 2025 au 31/12/2025	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 2026	12
5.2. TO BE INCOMPRESSIBLE	12
5.3. Nouvelles demandes, remplacement, diminution de postes vacants (TO BE Opérationnel)....	12
5.4. Motivations	13
5.4.1. Renfort du service « tarif ».....	13
5.4.2. Renfort « congestion »	13
5.4.3. Poste adapté pour raison médicale	13
5.4.4. Détachement Iristeam.....	14
5.4.5. Statut quo sur les effectifs	14
5.4.6. Promotions	14
5.5. Type d'engagement.....	14
6. Statutarisations	15
6.1. Concours lancés en 2025.....	15
6.2. Postes statutaires non pourvus en 2025 :.....	15
6.3. Perspectives 2026 – Cadre à adopter.....	16
7. Plan de personnel 2026.....	17
7.1. Détail des ETP du plan de personnel à valider	17
7.2. Budgets estimés pour 2026.....	20
7.2.1. Historique des budget RH	20
7.2.2. Le budget 2026 voté.....	20
7.2.3. Budget 2026 sur base de l'AS IS au 31/12/2025 et projections du TO BE	21
7.2.4. Financement de ce plan de personnel :	22
8. Vision pluriannuelle RH.....	23
8.1. Budget prévisionnel BAU	23
8.2. Besoins RH plausibles dans les prochaines années.....	24
8.2.1. Services des litiges.....	24
8.2.2. Nouvelles compétences	24
9. Recours	25
10. Conclusions	25



1. 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. Par cohérence avec les autres plans de personnel de la Région, BRUGEL en suit les principes techniques pour l'établissement de ses plans de personnel.

En date du 12 mars 2026, le Gouvernement a adopté une nouvelle *circulaire relative à l'élaboration, aux modalités de communication et au suivi de l'exécution d'un plan de personnel 2026*. La base légale se trouvant dans l'article 143 du Codex des finances publiques² et ce même Codex n'étant pas d'application pour BRUGEL, notre institution considère qu'elle n'est pas soumise à cette dernière circulaire. Un courrier formel a été adressé en ce sens à l'attention du ministre de la Fonction publique, sans réponse formelle au 3 juillet 2026.

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 Codex des finances publiques : Ordonnance du 4 avril 2024 portant le code des finances publiques de la Région de Bruxelles Capitale



2. Introduction

Le contexte bruxellois est assez clair et contraignant : la Région de Bruxelles Capitale souhaite contenir, voire réduire ses dépenses de personnel, et le Gouvernement a demandé un moratoire à tout nouveau recrutement, sauf pour les postes critiques. Bien que BRUGEL ne soit pas concernée par le moratoire, le régulateur contribue à l'effort collectif dans la mise en place de sa politique RH. La nécessité de contribuer à l'effort collectif a d'ailleurs été constatée lors du débat parlementaire sur le budget 2026 de BRUGEL. De celui-ci, il découle que BRUGEL est autorisée à procéder à maximum trois statutarisations, vu que le processus avait débuté très tardivement et que certains postes critiques devaient encore être consolidés... Même si BRUGEL comprend la demande de limitation de la statutarisations tenant compte de ses impacts financiers sur la Région, BRUGEL ne peut s'empêcher de déplorer l'absence d'anticipation et d'alternative. Il n'existe en effet ni perspective de carrière contractuelle, ni assurance groupe pour les agents contractuels. Il s'agit d'un obstacle majeur pour le recrutement et le maintien des talents dans le secteur public.

En outre, on notera que depuis 2010, BRUGEL est constante dans sa demande aux autorités publiques et a demandé et réitéré sa préférence d'avoir des carrières contractuelles pour son personnel. Des propositions ont été faites en ce sens, tant au niveau législatif que vers l'exécutif. BRUGEL³ a également chiffré le surcoût d'un personnel majoritairement statutaire par rapport à du personnel contractuel pour guider le Gouvernement dans son choix. Malgré ces arguments, le Gouvernement a opté en septembre 2022 pour un alignement des statuts de BRUGEL sur ceux des autres OIP. BRUGEL considère que les conséquences financières de ce choix incombent dès lors aux autorités publiques.

Avant l'élaboration de ce plan de personnel, la Direction a invité en juin les responsables des services à exprimer leur besoin en personnel sous forme d'une note à remettre pour le 30 août 2025.

Sur base de ces retours et tenant compte des enjeux et défis futurs identifiés, la Direction a élaboré ce projet qu'il soumet pour approbation auprès de son Conseil d'administration.

Ce projet de plan de personnel 2026 (PP2026) a été soumis à la concertation syndicale dans le cadre du comité de concertation de base de BRUGEL. Les syndicats ont exprimé lors de la séance du 3/04/2026 une position « sans avis » ou « défavorable » sur le projet de plan de personnel 2026 et ce, au motif, qu'ils s'opposent à la circulaire du 12/03/2026.

À la suite de ces avis, le projet de PP2026 est repassé en discussion au CA du 22/04/2026, d'autant plus que la circulaire du 12/03/2026 a été adopté entre la première et deuxième lecture de ce texte par le CA. Après approbation par le CA en seconde lecture, il est envoyé le 7 mai 2026 pour avis aux Secrétaires d'état qui ont d'une part l'énergie, et d'autre part, l'eau, dans leurs attributions. Comme prévu dans le statut, les Secrétaires d'état disposaient d'un mois pour rendre leur avis.

En date du 3/07/2026, les Secrétaires d'état n'avaient pas remis d'avis sur le projet de plan de personnel. En l'absence de réaction, la procédure peut se poursuivre. Le Conseil d'administration de BRUGEL estime nécessaire d'adopter ce plan pour la stabilité du personnel.

³ « le surcoût de la carrière statutaire se transformera en un problème structurel de financement » voir [avis 330](#) relatif aux projets d'arrêté du Gouvernement de la RBC portant sur le statut administratif et pécuniaire des agents de BRUGEL et sur la réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel de BRUGEL.



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 inclut 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.

Dans ce plan de personnel, on fera une distinction entre le ETP théorique et le ETF effectif pour bien s'aligner avec la collecte des données pour Talent Analytics.Brussels. Le **ETP théorique** de l'agent est l'ETP comme repris dans son contrat de travail/statut. Cet ETP ne prend donc pas en considération les absences thématiques, contrairement à l'**ETP effectif**, qui se base sur le ETP théorique mais prend bien en compte les différentes absences thématiques, telles que les interruptions de carrière, les congés de maternité, le congé parental, le congé politique et autres, indépendamment de leur impact salarial.

L'ETP théorique se rapproche donc de la notion de poste de travail, mais s'en distingue car lorsqu'un agent est absent pour l'un ou l'autre motif, s'il est remplacé dans son poste, cela engendrera deux ETP théoriques.

L'ETP effectif, quant à lui, n'est pas affecté par les congés maladies, rémunérés pour les statutaires, ou non, pour les contractuels.

Par ailleurs, BRUGEL utilise une définition d'un équivalent temps-plein (ETP) plus classique et orientée budget : l'**ETP payroll** d'un agent correspond au taux d'occupation annuelle lié à ses rémunérations telles que prises en compte au payroll. Tant que l'agent est à charge du payroll de BRUGEL, il est comptabilisé dans les ETP payroll.

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 »⁴.

Quelques précisions sur ces acronymes utilisés :

⁴ 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



- BET : Besoins exceptionnels et temporaires. C'est la formulation officielle dans le statut pour les agents contractuels « ordinaires » ;
- TAS : Tâches auxiliaires et spécifiques. Autre formulation du statut, pour des contractuels dans des fonctions assez spécifiques (en IT, ambulancier...) et bénéficiant d'une carrière fonctionnelle tous les 6 ans ;
- PE : Premier Emploi. Correspond au stagiaire First « premier emploi » via Actiris

Dans ce plan, BRUGEL précisera aussi le nombre de postes de travail

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 payroll 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. Etat de la situation en 2025

4.1. Plan du personnel 2025 en vigueur

Le plan en vigueur est la décision relative au plan de personnel 2025 (Décision-20250218-298ter). La synthèse en ETP est disponible à la page suivante.

4.1.1. Plan 2025 approuvé

Le plan pour 2025, figurant ci-dessous, a été approuvé le 18/02/2025 :

Detail du plan de personnel année T : 2025																		
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
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	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	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	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 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																		
Rangs	Grade	Graden	AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
			Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
			Statutaire s et mandatair es	TAS	PE	BET	Statutaires et mandatair es	TAS	PE	BET	Statutaire s 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-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	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	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	Ingénieur	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

Le TO BE OPERATIONNEL de 0.5ETP B101est le transfert du CDD appui vers un CDI, en revanche le A111



pour le service Tarif n'est pas repris dans la version 12^{ème} provisoire.

Le TO BE INCOMPRESSIBLE de 0.75 C101 est le CDR juridique pour le remplacement du congé de maternité de l'assistante juridique B101

Est compté dans les 3 contractuels C101, un C101 du service appui qui est en congé de longue durée.

En poste de travail, cela nous donne, pour le plan en douzième provisoire :

Par service :	SER	Juridique	Marché	Appui/sup port	Socio-Eco	Tarif	Transition ER	Total général
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
Stagiaire				1,00				1,00
	8,00	9,00	5,00	13,00	4,00	3,00	1,00	42,00

Notons :

- le poste CDR juridique et la conseillère juridique en pause carrière ne compte que pour 1 poste
- le poste CDR juridique et l'assistante juridique en congé de maternité ne compte que pour 1 poste
- le poste d'assistante au service « appui », en congé longue durée, est pris en compte comme 1 poste



4.2. Mise en œuvre du plan de personnel 2025 au 31/12/2025

4.2.1. Cadre A : Situation AS IS

4.2.1.1. Entrée en service et départ

Le PP2025 en douzième provisoire prévoyait 41,59 ETP sur le payroll soit 42 postes de travail.

Au 31/12/2025 avec une projection sur toute l'année 2025, le AS IS est composé de :

- 47,4 ETP théorique
- 40,05 ETP effectif
- 40,36 ETP payé

(pour 42 postes de travail, auquel s'ajoute un poste non ouvert), 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 les Secrétaires d'état.

En 2025, deux nouveaux agents sont entrés en service chez BRUGEL avec un contrat de remplacement pour compenser les interruptions dans le département juridique.

Ainsi, Mme A, ayant déjà acquis une première expérience (administrative) chez BRUGEL en 2024 en tant que stagiaire Actiris, a rejoint le département juridique fin janvier en tant qu'assistante administrative, par suite du congé de maternité, suivi du congé parental et du congé maladie de Mme B.

De même, monsieur C a rejoint le département juridique le 01/04 en tant que conseiller juridique par suite de l'interruption de carrière de Mme D.

Dans le département Appui, le contrat de remplacement de Mme E a été prolongée pour une nouvelle période de 12 mois, par suite de la prolongation de l'interruption de carrière de Mme F, l'assistante comptable et budgétaire. Dans ce même département, le contrat à durée déterminée de Mme G a été converti dans un contrat à durée indéterminée.

Finalement, une nouvelle stagiaire Actiris a rejoint le secrétariat fin août pour une période de six mois.

En 2025, 8 agents sont devenus statutaires, ce qui fait que BRUGEL compte 20 statutaires à la date du 31/12/2025.

Il était prévu un poste supplémentaire pour le service Tarif, mais ce poste n'a pas été ouvert en 2025.

En résumé, nous pouvons dire qu'au 31/12/2025, 42 postes de travail sont effectifs sur le payroll de BRUGEL. Ces postes sont occupés par :

- 19 statutaires (sur un total de 20 statutaires)⁵,

⁵ L'évolution des postes statutaire est reprise au point 7. Dans ce décompte, un agent statutaire en interruption de carrière n'est pas compté.



- 18 agents sous contrat à durée indéterminée,
- 1 stagiaire Actiris First Stage,
- 2 agents avec un contrat à durée déterminée,
- 2 agents sous contrat de remplacement.

4.2.1.2. Absences diverses

A ces entrées et sorties de personnel, il faut tenir compte également des congés maladie de longue durée⁶ ainsi que divers congés (congé parental, interruption de carrière, etc.), relativement significatif en 2025.

Concrètement, 7 personnes ont été ou sont en part-time (congé thématique ou interruption de carrière), 1 personne est en congé maladie de longue durée hors payroll et une autre, statutaire, sur le payroll.

4.2.1.3. Personnel sur l'organigramme mais hors payroll

Une personne travaille sur le payroll d'IRISteam et est dédiée à BRUGEL à 3/5 temps.

4.2.2. Cadre B : TO BE incompressible

Au 31/12/2025, il n'y a pas de procédures de recrutement dans un stade fortement avancé, mais bien un départ annoncé pour fin février 2026.

4.2.3. Cadre C TO BE Opérationnel :

Le poste « tarif » complémentaire n'a pas été ouvert en 2025.

⁶ C'est-à-dire supérieur à 30 jours avec intervention de la mutuelle et sortie du payroll



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 ingenieur	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

L'ETP en congé longue durée, hors-payroll, n'est pas repris, ni non plus le nouveau Tarif



5. Analyse des besoins en personnel

5.1. AS IS 2026

L'AS IS 2026 consiste à faire une projection de la situation connue en janvier 2026 sur toute l'année 2026, considérant que les agents travailleront à plein temps ou temps partiel selon des informations connues et déclarées.

A ce stade, nous estimons que l'on aura 39,08 ETP répartis selon la colonne AS IS du tableau 7.1.1, y compris la stagiaire Actiris.

Ces calculs tiennent compte de deux CDD, proposés depuis octobre 2024 à des attachées juristes qui seront prolongés en CDI en octobre 2026.

5.2. TO BE INCOMPRESSIBLE

En janvier 2026, BURGEL ne s'était engagé que sur la fin d'un CDR. Une assistante B101 voit son contrat se terminer fin février 2026.

Un poste de travail adapté à la situation spécifique d'un agent et compatible avec un mi-temps médical. Ce poste adapté est à portée transitoire et se poursuivra sous forme d'un temps plein jusqu'à fin 2026, puis s'éteindra.

5.3. Nouvelles demandes, remplacement, diminution de postes vacants (TO BE Opérationnel)

Les modifications ou renfort suivants sont prévus durant l'année 2026 :

1. Il est nécessaire de renforcer le service « tarif » par un agent supplémentaire de grade attaché (A101) cependant, vu l'urgence et l'importance des dossiers liés à la congestion, ce poste « tarif » ne pourra être ouvert en 2026.
2. La problématique des congestions électriques au niveau du transport fédéral ou régional nécessite que BRUGEL s'investisse beaucoup plus sur ce dossier, ce qui nécessite deux agents supplémentaires de grade attaché (A101) à partir de septembre 2026, dont un agent en lieu et place du renfort « tarif ».
3. À la suite de la démission de la responsable budget et comptabilité, et faute de candidature par mobilité intrarégionale, le poste initial A200 est vacant et doit être pourvu, car il s'agit d'une fonction critique.

Modifications à la baisse des ressources humaines prévues durant l'année 2026 :

4. Un agent de grade C200 se verra proposé un détachement vers Iristeam ;
5. Deux postes de grade C101/B101 seront, à termes, supprimés.

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



Comme au PP2024 et PP2025, 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, un appel à ressource a été lancé auprès d'IRISteam pour rechercher un agent compétent en BI et qui viendra renforcer le service support ICT. Il s'agirait donc d'un agent hors payroll.

Ouverture de 3 postes de promotion de grade conseiller expert A220.

5.4. Motivations

Il est important de noter que le CA de BRUGEL souhaite que le nombre de postes reste inchangé entre 2025 et 2026. Or, vu l'évolution des demandes et des matières que nous traitons, il est dès lors indispensable de modifier le profil des personnes travaillant pour le régulateur en accordant une priorité sur les missions régulatrices.

5.4.1. Renfort du service « tarif »

Ce poste était déjà prévu en TO BE OPÉRATIONNEL au PP2025. Il est maintenu et sera activé. 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 régulatrice 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.

Toutefois, vu l'importance et l'urgence de la situation au niveau de la congestion des réseaux de transport (régional) et de distribution, ce poste tarifaire ne sera pas ouvert en 2026, de sorte à être affecté à cette urgence.

5.4.2. Renfort « congestion »

Alors que la disponibilité de capacité électrique était déjà critique depuis deux ans dans les autres Régions du pays, et que durant l'été, la RBC semblait être épargnée, il s'est avéré durant les derniers mois de l'année 2025 que la situation bruxelloise devenait également préoccupante. Indépendamment de la situation régionale bruxelloise, le gestionnaire de réseau de transport est dans l'obligation d'apporter de nombreuses modifications à son approche régulatrice (règlement technique, code de collaboration, contrats régulés...), ceci sous la contrainte de disponibilité de capacité, mais aussi de l'encadrement européen et de l'accélération de l'électrification des usages. BRUGEL doit suivre de près ces problématiques pour préserver les intérêts de la capitale. Dès lors, il est nécessaire de renforcer nos équipes par deux attachés de grade A101, l'un pour les aspects techniques, l'autre pour le volet juridique.

5.4.3. Poste adapté pour raison médicale

Afin de faciliter la réintégration d'un directeur qui était en congé maladie de longue durée et nécessitant un aménagement raisonnable consistant en un temps partiel, il a été décidé de le réaffecter momentanément à un poste de travail adapté à sa situation et compatible avec un mi-temps médical. Le retour à mi-temps médical a été validé par le médecin conseil.



Cette décision crée de facto un poste de travail supplémentaire, mais momentané, en se poursuivant sous forme d'un temps plein jusqu'à fin 2026, puis s'éteindra.

5.4.4. Détachement Iristeam

En discussion avec l'agent, il s'avère plus intéressant pour l'agent de continuer sa carrière auprès d'Iristeam, tant en termes d'encadrement, de formation, de partage d'expérience. Dès lors, le CA a lancé un appel à ressources auprès d'Iristeam.

5.4.5. Statut quo sur les effectifs

Afin de maintenir le nombre de poste de travail à l'identique au sein de BRUGEL et comme d'autres fonctions sont indispensables pour la bonne exécution de nos missions régulatrices, la seule option qu'il reste au régulateur est de cibler des fonctions hors *core business*. Comme l'activité renouvelable va évoluer en RBC, tant en termes de volume, que de mode de soutien, et qu'elle n'est pas centrale pour la régulation, cela semble être la seule option pour le régulateur en limitant les tâches administratives. Dans la mesure, où il n'existe pas d'autres tâches opérationnelles administratives au sein de BRUGEL et qu'il n'y a pas d'autre poste vacant, il n'est pas possible de réaffecter l'agent. Dès lors, il s'avère nécessaire de prévoir une réduction d'effectif. Celle-ci touchera en priorité une fonction essentiellement administrative (C101 ou B101).

L'organisation de BRUGEL permet également d'assurer la gestion de son secrétariat avec un secrétaire de niveau A1, également secrétaire du CA, et un.e stagiaire premier emploi. Le deuxième poste de grade C101 prévu antérieurement pour le secrétariat s'avère dès lors surnuméraire. Pour les mêmes raisons que le poste d'assistant SER, faute de réaffectation possible, il est proposé de ne pas le maintenir.

Ces deux postes en diminution le sont dans le cadre d'une restructuration des services au sens de l'article 35 de l'arrêté contractuel OIP.

5.4.6. Promotions

Par ailleurs, le CA souhaite faire évoluer la structure de BRUGEL en un organigramme plus fonctionnel, plus orienté sur la transversalité et offrant plus de résilience. L'on recentrait ainsi nos métiers sur trois unités « business » et des petites équipes pour les fonctions de support. Ce projet est en phase de finalisation. Il comporte également un volet décrivant les grades et carrières des agents en fonction de leurs responsabilités en tant qu'experts ou en management. Pour concrétiser cet organigramme, le CA est favorable à ouvrir en 2026 trois postes de promotion de grade A220.

5.5. Type d'engagement

Les éventuels nouveaux collaborateurs seront engagés sous contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de remplacement (CDR) ou, dans un second temps, sous contrat à durée indéterminée (CDI), conformément à l'arrêté du Gouvernement du 29 septembre 2022.



6. Statutarisations

6.1. Concours lancés en 2025

1. Historique :

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

Au 1^{er} novembre 2024, BRUGEL a pourvu 11 postes statutaires :

- 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,
- Data Quality Manager

2. Au 1^{er} août 2025 BRUGEL a pourvu 8 autres postes statutaires :

- Conseillère GRH (NL) ;
- Conseillère en communication ;
- Assistante administrative Clients protégés ;
- Assistant énergies renouvelables ;
- 2 Conseillères juridiques ;
- Cheffe de service juridique ;
- Conseiller tarifaire Eau/Energie.

3. Au 31 décembre 2025, Brugel comptait 20 agents statutaires⁷.

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 de BRUGEL ou d'autres OIP.

6.2. Postes statutaires non pourvus en 2025 :

La Région de Bruxelles-Capitale opère un moratoire sur la statutarisation dans la fonction publique depuis janvier 2024.

Ce moratoire sur la statutarisation en 2025 ne concerne pas tous les OIP, en particulier il ne touche pas BRUGEL ; cependant, le budget 2025 limite fortement sa capacité à statutariser. En fait, même si Brugel n'est pas juridiquement contraint par le moratoire, son budget 2025 ne permet pas de financer de nouvelles nominations statutaires sans compromettre ses autres missions stratégiques, en conséquent, 10 postes statutaires n'ont pas été pourvus en 2025.

- 3 postes de 1^{er} attaché
- 2 postes d'attaché FR
- 2 postes d'attaché NL
- 2 postes d'assistant FR

⁷ Un agent de grade attaché a remis sa démission volontaire au 16/03/2026.



- 1 poste d'assistant NL

6.3. Perspectives 2026 – Cadre à adopter

Durant les débats parlementaires, il est apparu clairement que les députés souhaitent que BRUGEL ne recoure que de façon limitée à des agents statutaires, ce qui représentait déjà à leur yeux un régime d'exception.

Dès lors, pour 2026, vu les limitations budgétaires et la demande parlementaire, le Conseil d'administration propose de réduire le nombre des postes pouvant faire l'objet d'un concours à 3. Un des postes A101 sera ouvert à la mobilité intrarégionale.

Compte tenu de l'esprit de la Circulaire du 13/03/2026, BRUGEL compte limiter le nombre de statutarisation aux seuls postes « chef.fe de service SER » et, par mobilité intrarégionale, « responsable budgétaire et comptable ».

Le 11 mars 2026, BRUGEL a constaté la suspension du concours REQ918 organisé par Talent. Si BRUGEL ne souhaite pas poursuivre la statutarisation de son personnel, BRUGEL a obtenu du Parlement une exception. BRUGEL estime que le poste de « Chef.fe du service Energies renouvelables » est une mission essentielle pour la RBC en organisant et contrôlant le marché des certificats verts d'une valeur annuelle de +/- 100 millions d'euros destinés à soutenir la production d'électricité verte sur le territoire de la Région, contrôlé par le Service Energies renouvelables de BRUGEL.

BRUGEL a sollicité la levée de la suspension de ce concours auprès du ministre de la Fonction publique.

La fonction de « responsable budgétaire et comptable » (A101) a été proposée par mobilité intrarégionale ouvert aux seuls statutaires de la Région de Bruxelles Capitale, mais sans succès. Dès lors, BRUGEL lancera un appel à candidature contractuel.

Aucun autre concours ne sera lancé par BRUGEL.

Grade	Rang	Rôle	Nouveaux postes	Nommés au 31/12/2025
Directeur	A310	FR-NL		2
Premier ingénieur	A220	FR		1
Conseiller expert	A210			0
Premier attaché	A200	FR	1	4
Ingénieur	A111	FR		1
Attaché	A101	FR	0	6
Attaché	A101	NL		1
Assistant	B101	FR		2
Assistant	B101	NL	± 0	
Premier adjoint	C200	FR		2
Adjoint	C101	FR		1
Adjoint	C101	NL		
TOTAL			1	20



7. Plan de personnel 2026

7.1. Détail des ETP du plan de personnel à valider

7.1.1. Plan 2026

Le plan pour 2026, 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 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

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	19,00	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



0,67 ETP TO BE opérationnels sont les nouveaux postes pour le service Tarif et congestion, exprimé en ETP.

Par ailleurs, 3 promotions de grade A220 seront organisées pour mise en œuvre pour le 1^{er} octobre 2026.

Par service :	SER	Juridique	Marché	Appui/ support	Socio- Eco	Tarif	Transi tion	Total
DIR				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
Postes	8,00	8,00	6,00	13,00	4,00	4,00	1,00	44,00
statutaires	3,00	3,00	1,00	7,00	1,00	3,00	1,00	19,00
à statutariser	1,00		1,00		1,00			3,00
contractuels	4,00	5,00	4,00	6,00	2,00	1,00		22,00
etp effectif	6,72	7,50	5,33	11,87	4,00	3,33	1,00	39,75
statutaires	2,75	2,80	1,50	6,70	1,33	3,00	1,00	19,08
contractuels	3,97	4,70	3,50	5,17	2,67	0,67		20,67

Les trois postes « DIR » en appui/support résulte de la réaffectation temporaire d'un directeur pour prestations réduites pour raisons médicales. A son retour à temps plein, il revient dans ses fonctions et deux directeurs exercent leur fonction.

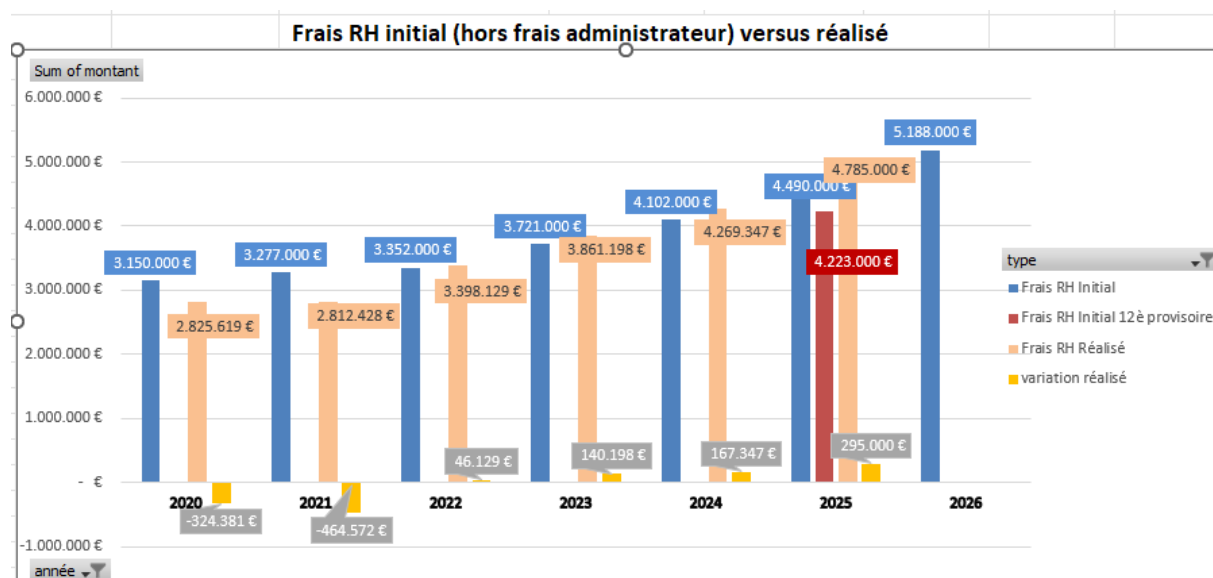
A noter que sur les 44 postes sur le PP2026, certains, dont 3 en support, sont vacants une grande partie de l'année et les années suivantes :

- Un poste est inoccupé, car l'agent contractuel est en congé de maladie de longue durée (sans être remplacé) ;
- Un CDR a pris fin en février, tandis que l'agent titulaire contractuel est en interruption de carrière et ne sera plus remplacé ;
- Un agent débutera une interruption de carrière sans remplacement, mais via Iristeam ;
- Réduction d'effectif pour deux C101.



7.2. Budgets estimés pour 2026

7.2.1. Historique des budget RH



7.2.2. Le budget 2026 voté

Le budget RH de BRUGEL voté par le Parlement est de : **5.188.000€** et prend en compte les éléments suivants :

- les charges patronales ONSS, les charges de pension pour les statutaires (54%), les primes, les indemnités de télétravail, le 13èmois 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 2.1647 ;
- Estimation de statutarisation de 22 postes ;
- Estimation de 39,75 ETP payroll, réparti en : EAU, services généraux et Energie de la manière ci-dessous impliquant une clé de répartition sur l'Eau de 0.18 pour les frais de fonctionnements et la répartition de frais de personnel des services généraux).

initial 2026		
		clé répartition
Total ETP	39,75	
EAU	5,93	0,20
énergie	23,21	0,80
SERV Générau	10,62	

Au moment de l'ouverture de l'exercice budgétaire 2026, la clé de répartition était la suivante :

		clé répartition
Total ETP	40,68	
EAU	5,78	0,19
énergie	25,08	0,81
SERV Générau	9,83	

Vu la faible différence de 0.01, nous considérons qu'il n'est pas nécessaire de changer cette



clé dans la comptabilité.

	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 sur base de l'AS IS au 31/12/2025 et projections du TO BE

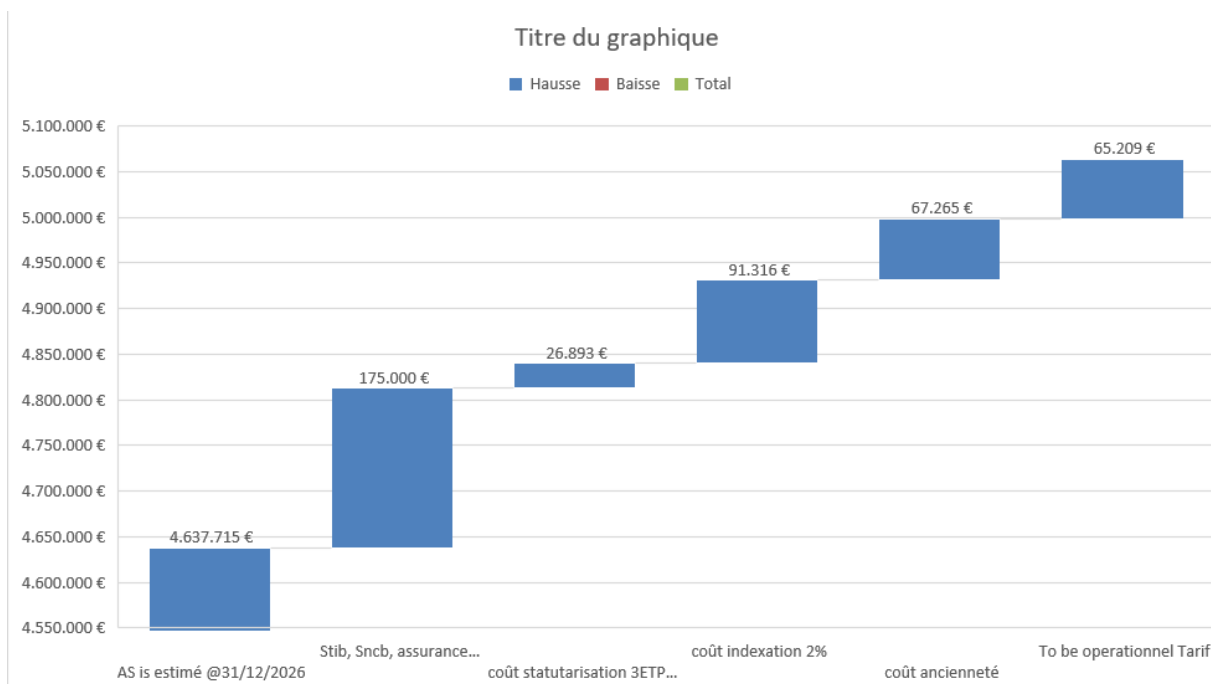
Sur la base des dernières hypothèses connues, de l'évolution naturelle du personnel et des choix nécessaires pour le bon fonctionnement du régulateur, c'est-à-dire sur la base du tableau en 7.1.1, les charges de personnel évolueraient de la manière :

Par article budgétaire :

	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 €

Par nature des modifications entre le budget 2025 et l'estimation 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 opérationnel (Tarif+congestion)	65.209 €
	5.063.398 €



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...). On notera que les éventuelles indemnités de licenciement n'ont pas été prises en compte à ce stade dans la mesure où elles sont compensées par des prestations effectives ou sans remplacement équivalent.

Le budget estimé est inférieur au budget voté mais le budget RH de l'ETP data analyst (10 mois) doit être transféré vers un Article budgétaire de fonctionnement, soit un montant de +/- 90K€.

7.2.4. Financement de ce plan de personnel :

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 réglementaires.



8. Vision pluriannuelle RH

8.1. Budget prévisionnel BAU

Sur la base des équipes en place et du présent PP2026, c'est-à-dire en ETP constant, les projections de charges de personnel à l'horizon 2030 sont les suivantes ; en tenant compte des éléments suivant :

- 40 ETP payroll, dont 22 postes statutaires de 2026 à 2030,
- Indexation de 2% chaque année,
- Charge de pension de 54% en 2026, 56% en 2027, 58% en 2028 et 58,5% en 2029 et 59% en 2030 (pourcentage inférieur aux prévisions annoncées par la caisse des pensions souvent surestimées par rapport à la réalité).

	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. Besoins RH plausibles dans les prochaines années

Dans un 1^{er} 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. On notera toutefois que l'accélération des congestions pourrait créer un stress important en RBC et dès lors un renfort en personnel.

8.2.1. Services 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, CO₂, 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 2026 a été soumis à la concertation syndicale. Les délégués syndicaux ont remis un avis défavorable ou « sans avis » en séance du comité de concertation de base du 3/04/2026.

Ensuite, ce même plan a été soumis à l'avis des Secrétaires d'état ayant l'énergie ou l'eau dans leurs attributions. Ces derniers n'ont pas remis d'avis.

Le plan de personnel est approuvé par le Conseil d'administration en sa séance du 8/07/2026.

Conformément aux dispositions du ROI et aux délégations accordées, le Conseil d'administration délègue à la Direction l'ouverture des postes ainsi que l'engagement des agents supplémentaires de grade A1. Les postes de promotions restent sous décision du CA.

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

* *

*