brugel

L'énergie et l'eau en confiance
Energie en water met vertrouwen

DECISION 405bis

RELATIVE A L'ORGANIGRAMME DE BRUGEL

20/10/2026

Établie sur base de l'article 18 de l'arrêté du 21 mars 2018 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale

BRUGEL- DECISION-20261020-405bis

Après consultation du personnel et des syndicats

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. Une organisation renforcée au service de la résilience et de l'excellence régulatoire 4
3. Un constat partagé : adapter l'organisation aux enjeux actuels 4
4. Une évolution structurante et cohérente 4
5. Une organisation plus transversale, plus flexible et plus lisible 6
6. Des perspectives claires pour les équipes 6
7. Ouverture et fermeture de postes 9
8. Conclusion 9

1. Base légale

L'arrêté du 21 mars 2018 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale prévoit dans son article 18 ce qui suit :

> « *A des fins d'organisation du travail, le Conseil d'administration élabore le plan de personnel et les organigrammes.* ».

L'article 20 du même arrêté prévoit que :

> « *L'organigramme représente les liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques au sein de chaque organisme.*
>
> *Le conseil d'administration fixe l'organigramme.*
>
> *L'organigramme, ainsi que toutes les modifications qui y sont apportées, sont communiqués à tous les membres du personnel.* ».

La présente décision répond à ces dispositions légales.

2. Consultation

La présente décision a été présentée aux syndicats réunis en Comité de concertation de base le jeudi 16/07/2026. À la suite de la présentation du nouvel organigramme, BRUGEL a noté l'avis favorable exprimé par les délégations syndicales, sous réserve de la consultation de leurs membres.

Il avait été convenu que les syndicats reviennent vers nous avec une confirmation formelle de leur position par écrit dans le courant du mois suivant cette consultation.

En date du 24 août 2026 et un rappel, BRUGEL n'a reçu qu'un seul avis émanent directement d'un agent. Suite à quoi, une précision sur la carrière des niveaux B et C est apportée au texte.

Par la suite, un agent et une équipe ont sollicité audience au Conseil d'administration. Ce dernier les a reçu et entendu. Il en découle une légère modification de la décision.

3. Une organisation renforcée au service de la résilience et de l'excellence régulatoire

Face à l'évolution rapide et à la complexification croissante des secteurs de l'énergie et de l'eau, BRUGEL a engagé, à la demande de son Conseil d'administration, une réflexion approfondie sur son organisation interne. Cette démarche s'inscrit dans un objectif clair : **renforcer la résilience, la performance et la cohérence de l'action du régulateur**, dans un contexte marqué à la fois par des contraintes budgétaires durables et par des attentes institutionnelles et sectorielles accrues.

4. Un constat partagé : adapter l'organisation aux enjeux actuels

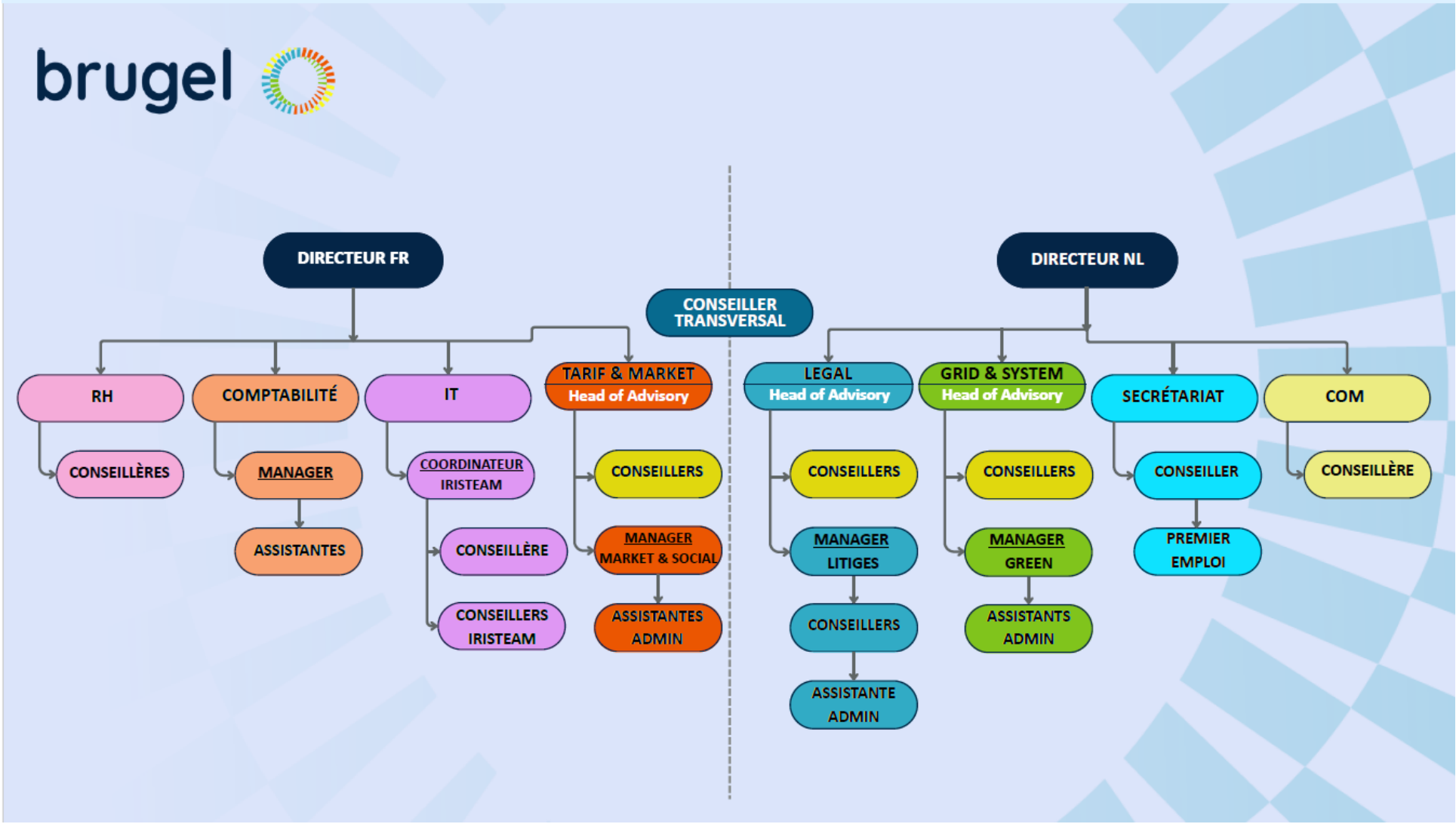
L'analyse menée a mis en évidence les limites du modèle organisationnel existant : cloisonnement de certaines activités, insuffisance de transversalité, utilisation parfois sous-optimale des ressources et inadéquations entre fonctions, qualifications et missions stratégiques. Dans ce contexte, le *statu quo* faisait peser des risques croissants sur l'efficacité et la crédibilité de la régulation.

5. Une évolution structurante et cohérente

L'organigramme proposé constitue une **réponse structurée et ambitieuse** à ces constats. Il repose sur plusieurs évolutions majeures clairement identifiées :

- **Le recentrage sur le cœur de mission régulatoire de BRUGEL**, afin de garantir une expertise forte, lisible et pleinement mobilisée au service du marché et des usagers.
- **La fusion de services aux compétences complémentaires**, notamment les services *Marché réseau* et *Green*, ainsi que les services *Tarif* et *Socio-économique*, afin de renforcer la cohérence des analyses, la fluidité des décisions et le travail transversal.
- **L'intégration du Service des litiges au sein du Service juridique**, sous la forme d'un sous-service managé, permettant une articulation plus efficace entre expertise juridique et traitement opérationnel des dossiers.
- **La réintégration du poste de transition énergétique au sein d'un service existant**, afin d'ancrer pleinement cette thématique stratégique dans le fonctionnement quotidien de BRUGEL.

Dès lors, le nouvel organigramme se présente comme suit :


brugel
DIRECTEUR FR
CONSEILLER TRANSVERSAL
DIRECTEUR NL
RH
CONSEILLÈRES
COMPTABILITÉ
MANAGER
ASSISTANTES
IT
COORDINATEUR IRISTEAM
CONSEILLÈRE
CONSEILLERS IRISTEAM
TARIF & MARKET
Head of Advisory
CONSEILLERS
MANAGER MARKET & SOCIAL
ASSISTANTES ADMIN
LEGAL
Head of Advisory
CONSEILLERS
MANAGER LITIGES
CONSEILLERS
ASSISTANTE ADMIN
GRID & SYSTEM
Head of Advisory
CONSEILLERS
MANAGER GREEN
ASSISTANTS ADMIN
SECRÉTARIAT
CONSEILLER
PREMIER EMPLOI
COM
CONSEILLÈRE

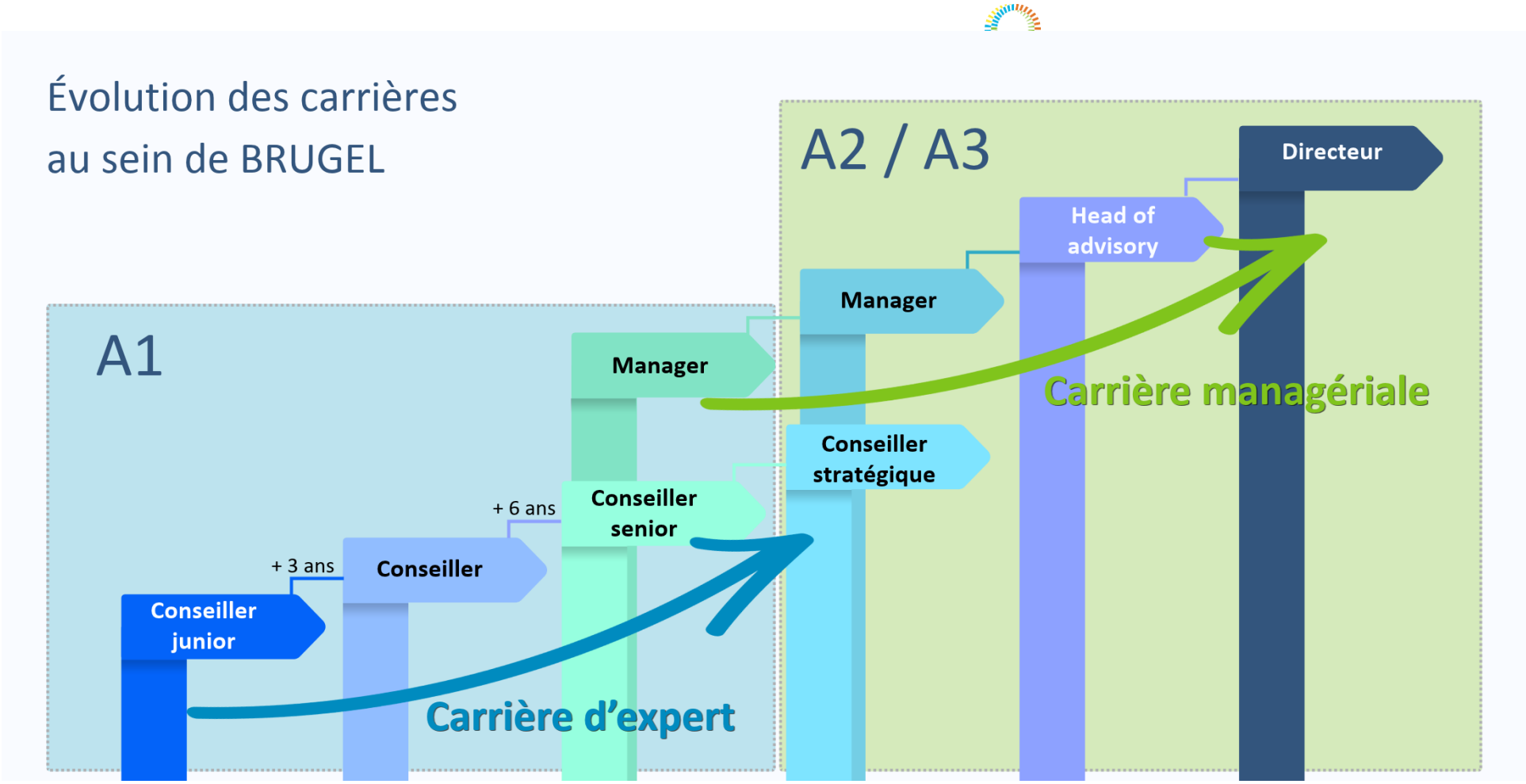
Les deux directions s'appuient donc chacune sur une unité administrative, composée comme sur le schéma de part et d'autre du trait en pointillé vert.

6. Une organisation plus transversale, plus flexible et plus lisible

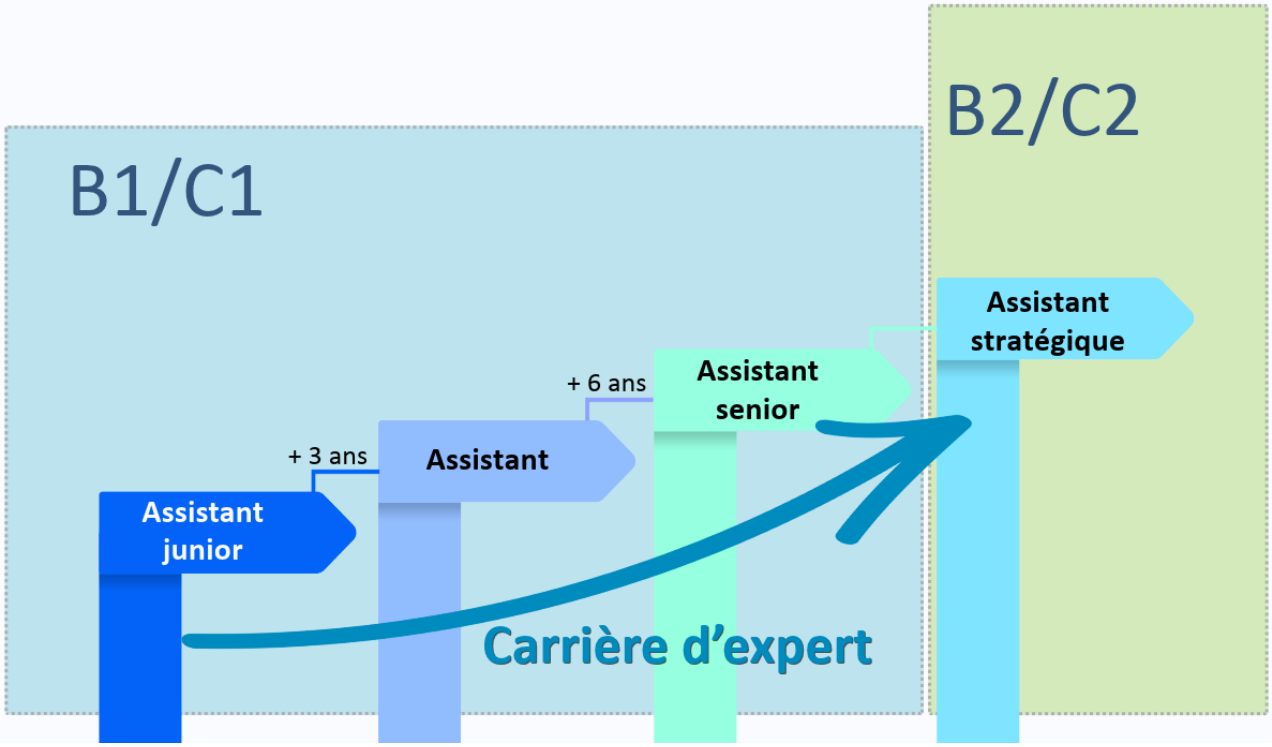
Au-delà des ajustements structurels, le nouvel organigramme vise à instaurer un **mode de fonctionnement plus transversal**, favorisant la coopération entre services et une meilleure circulation de l'information. L'introduction et la valorisation de rôles managériaux intermédiaires, offrent à l'organisation une **flexibilité accrue**, essentielle pour faire face à des situations de crise ou à des pics d'activité.

7. Des perspectives claires pour les équipes

L'évolution de l'organigramme s'accompagne également d'une attention particulière portée aux **parcours professionnels**. La clarification des rôles, des responsabilités et des perspectives d'évolution contribue à renforcer l'attractivité de BRUGEL, à mieux reconnaître les compétences internes et à offrir aux agents des **plans de carrière plus lisibles et porteurs de sens**. Ce plan de carrière sera consolidé par des critères les plus objectifs possibles qui doivent encore être définis. Il se déclinera à la fois pour la agents de niveaux A , B et C.


Évolution des carrières
au sein de BRUGEL
A1
A2 / A3
Conseiller junior
+ 3 ans
Conseiller
+ 6 ans
Conseiller senior
Manager
Conseiller stratégique
Manager
Head of advisory
Directeur
Carrière d'expert
Carrière managériale

Évolution des carrières au sein de BRUGEL



8. Ouverture et fermeture de postes

La mise en œuvre de ce nouvel organigramme respectera les étapes suivantes :

- Jusqu'à la désignation formelle des nouveaux manager et des Heads of Advisory, l'organisation actuelle reste inchangée ;
- Un poste de Conseiller transversal sera ouvert par mobilité interne après appel à candidature.
- Les 3 nouveaux postes des Heads of Advisory au grade de Conseiller export (A220) seront déclarés vacants et trois appels à candidature seront lancés. Les lauréats seront désignés par le CA sur proposition d'un jury de sélection.
- Le poste de manager du Service des litiges sera également ouvert avec appel à candidature et désignation par le CA sur proposition d'un jury de sélection.
- Selon les lauréats, l'un ou l'autre appel à candidature sera organisé pour les postes de manager vacants et les lauréats désignés dans ces fonctions ;
- Au moment de l'entrée en vigueur du nouvel organigramme, les anciens postes de « chef.fe.s de service » ainsi que le poste de « manager à la transition énergétique » sont supprimés. Les agents occupants ces fonctions et non lauréat d'un appel à candidature changent de poste par mobilité interne d'office[1] / réaffectation[2]. Cette mobilité ou réaffectation se fait au même grade.

9. Conclusion

Au regard de ce qui précède, le CA de BRUGEL adopte son nouvel organigramme. Il déclare vacant successivement le poste de « conseiller transversal », les trois postes de conseillers-expert et celui de manager du Service des Litiges.

* *

*

[1] Art. 119. § 1er. Les fonctionnaires dirigeants peuvent décider d'une mobilité interne d'office dans les quatre cas suivants :
1° La procédure de mobilité interne volontaire n'a pas abouti ;
2° Des exigences particulières de connaissance ou d'expérience sont requises pour occuper un emploi ;
3° Il a été établi de manière motivée qu'un agent n'a plus les qualifications requises pour occuper son emploi ;
4° **La décision est justifiée par des besoins ou des nécessités du service**.

[2] Art. 121.La réaffectation a lieu :
… 3° si un agent est en disponibilité par **retrait d'emploi dans l'intérêt du service** ;
… 4° si l'agent n'est plus affecté à aucun emploi.