

# **REGULERINGSKOMMISSIE VOOR ENERGIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

## **BESLISSING (BRUGEL-BESLISSING-20240221-225ter)**

**Betreffende het personeelsplan van BRUGEL voor het jaar 2024.**

**Opgesteld op basis van artikel 7 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29/09/2022 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL).**

**21/02/2024**

**VERSIE NA SYNDICALE CONSULTATIE (BOC)**

**EN NA ADVIES VAN DE MINISTER**

# Inhoudsopgave

1	Juridische grondslag.....	3
2	Inleiding.....	4
3	Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL.....	5
3.1	Definities en basisconcepten.....	5
3.2	Methodologie.....	5
4	Stand van zaken in 2023.....	6
4.1	Personeelsplan 2023 van kracht.....	6
4.1.1	Plan 2023 goedgekeurd.....	7
4.2	Uitvoering van het personeelsplan 2023 op 01/10/2023.....	9
4.2.1	Vak A: Situatie As Is.....	9
4.2.2	Vak B: onreducerbare TO BE.....	10
4.2.3	Vak C: operationele TO BE.....	10
5	Analyse van de personeelsbehoeften.....	12
5.1	AS IS 2024.....	12
5.2	ONREDUCEERBARE TO BE.....	12
5.3	Nieuwe aanvragen of vervanging van vacatures (TO BE operationeel).....	12
5.4	Motivering.....	12
5.4.1	Versterking van de juridische dienst.....	12
5.4.2	Socio-economische dienst.....	13
5.4.3	Vervanging in de dienst Markt en Netten.....	13
5.4.4	Versterking van de ondersteunende dienst.....	13
6	Statutarisering.....	14
6.1	Algemene principes.....	14
6.2	Lessons learned.....	14
6.2.1	Voor de examens gelanceerd door BRUGEL.....	14
6.2.2	Voor de examens gelanceerd door andere Brusselse ION's.....	15
6.3	Goed te keuren kader.....	16
7	Personeelsplan 2024.....	17
7.1	Gedetailleerde opgave van de VTE van het personeelsplan, voor goedkeuring.....	17
7.1.1	Plan 2024.....	17
7.2	Geraamde budgetten voor 2024.....	19
7.2.1	Budgettaire situatie 2023.....	19
7.2.2	Het gevraagde budget 2024.....	20
7.2.3	Budget 2024 op basis van AS IS op 01/10/2023 en projecties over 2024 van de TO BE.....	21
7.2.4	Financiering van dit personeelsplan:.....	21
7.2.5	Budget voor een genormaliseerd jaar.....	22
8	Beroep.....	22
9	Conclusies.....	23

## I Juridische grondslag

Artikel 7<sup>1</sup> van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29/09/2022 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL), dat het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wijzigt, bepaalt de regels voor de aanvaarding van de personeelsplannen van BRUGEL.

Bovendien is de *omzendbrief van 16 januari 2020 betreffende de uitwerking en opvolging van een personeelsplan op basis van de personeelsenveloppe*, hierna "de Brusselse omzendbrief" genoemd, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 7/02/2020. Bij de opmaak van het personeelsplan van BRUGEL moeten we dus deze omzendbrief volgen.

---

<sup>1</sup> [1] Art. 7 van voormeld Regeringsbesluit van 29 september 2022.

"Art. 6. In artikel 19 van hetzelfde decreet [ION-statuut 21-03-2018] is §1 niet van toepassing op de werknemers die onderworpen zijn aan dit decreet.

§ 2 en § 3 van hetzelfde artikel worden als volgt gelezen:

§ 2 In de instellingen van type B bepaalt het personeelsplan, per functiegebied, per niveau, per rang en per graad, het aantal statutaire en contractuele personeelsleden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering van de taken die aan de instelling zijn toegewezen.

De directeurs stellen voor elk begrotingsjaar ten minste één ontwerp-personeelsplan op en leggen dit voor aan de raad van bestuur.

Het ontwerp-personeelsplan moet verenigbaar zijn met de begrotingsmiddelen die voor het betrokken begrotingsjaar beschikbaar zijn.

De Raad van Bestuur bezorgt het ontwerpplan voor advies aan de minister en keurt het na een termijn van een maand vanaf de datum van verzending goed.

§ 3 Als er voor het nieuwe begrotingsjaar geen personeelsplan is, blijft het vorige plan van toepassing."

## 2 Inleiding

Meerdere elementen brengen ons ertoe wijzigingen door te voeren in het huidige personeelsplan:

- Er zijn een aantal disfuncties gebleken op de elektriciteits- en gasmarkt, maar ook in het factureringssysteem dat door de wateroperator wordt gebruikt. Daardoor is het aantal klachten dat is binnengekomen bij de Geschillendienst enorm gestegen (+300%);
- Het ontwerpbesluit van de regering dat momenteel wordt goedgekeurd, zal de bepalingen met betrekking tot beschermde klanten permanent wijzigen en daarom moet het team worden geconsolideerd, zonder dat er meer personeel bijkomt.
- Een ander ontwerpbesluit van de regering betreft het beheer van de leveringsvergunningen en de flexibiliteit met een impact op HR dat moeilijk in cijfers kan worden gegoten;
- Het kabinet van de minister vraagt ons om ons te focussen op onze wettelijke opdrachten in verband met water en niet op de waterarmoede;
- Uitgezonderd de grotere stroom van te verwerken gegevens blijven de andere opdrachten stabiel;
- De vankrachtwording in december 2022 van het statuut van het personeel van BRUGEL biedt de mogelijkheid om de eerste fase van de statutarisering te organiseren.
- De financiën van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn van dien aard dat de minister van Begroting alle Brusselse publieke entiteiten vraagt om te bezuinigen. Op het vlak van personeel wordt een besparing van 3% gevraagd.

Het is dan ook de bedoeling om het personeelsbestand te consolideren, zonder het aantal te verhogen, maar met een beroep op meer gekwalificeerd personeel voor een bepaalde functie.

Vooraleer dit personeelsplan op te stellen, heeft de directie in juni de afdelingshoofden gevraagd om hun personeelsbehoeften kenbaar te maken in de vorm van een nota die vóór 30 september 2023 moest worden ingediend.

Op basis van de vragen van de diensthoofden heeft de directie arbitrages uitgevoerd en het ontwerp ingediend bij de raad van bestuur.

Dit personeelsplan werd voorgelegd aan de vakbonden tijdens het basisoverlegcomité. De vakbonden hebben hun goedkeuring verleend tijdens het comité van 18/12/2023 zonder bijkomende opmerkingen.

Na overleg werd het plan ter advies bezorgd aan de minister die bevoegd is voor het energiebeleid. Zoals in het statuut is bepaald, had de minister één maand de tijd om zijn advies te formuleren.

Op 05/02/2024 gaf de minister een positief advies over het ontwerpplan, waarbij hij akte nam van een aantal punten (geen personeelsuitbreiding, maar meer gekwalificeerde posten, geen versterking voor beschermde klanten of voor sociale water gerelateerde kwesties, evolutie van de statutarisaties, negatieve budgettaire delta en budgetopvolging). De minister moedigt BRUGEL aan om een meerjarige logica te integreren in haar opvolging.

BRUGEL erkent deze bezorgdheden en ziet strikt toe op de budgettaire beperkingen. Met deze overwegingen kan BRUGEL haar personeelsplan aannemen.

Op te merken valt dat het besluit van de regering van 16/12/2021 betreffende de begrotingscontrole<sup>2</sup> bepaalt dat de autonome instellingen van de tweede categorie, wat het geval is voor BRUGEL, hun personeelsplan niet voor advies moeten overleggen aan de Inspecteur van Financiën.

### **3 Methodologie voor de opmaak en de opvolging van het personeelsplan van BRUGEL**

Deze methodologie is gebaseerd op de Brusselse omzendbrief.

Rekening houdend met de omvang van de entiteit "BRUGEL", namelijk veertig personen, werden echter bepaalde vereenvoudigingen aangebracht.

#### **3.1 Definities en basisconcepten**

Er wordt doorgaans een personeelsplan opgesteld voor elk kalenderjaar. Daarin wordt de situatie op middellange termijn (vijf jaar) in beschouwing genomen.

Het personeelsplan wordt vastgelegd per activiteitsdomein, per niveau, per rang en per graad. Het plan legt het aantal statutaire en contractuele personeelsleden vast, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat nodig wordt geacht om de opdrachten te vervullen die aan het ministerie of de instelling van openbaar nut werden toegewezen.

In dit plan wordt een prognose gemaakt per vakgebied van de regulator.

De definitie van een voltijds equivalent (VTE) voor de personeelsplannen is een zuiver budgettaire definitie: het VTE van een personeelslid komt overeen met het bezoldigingspercentage dat van toepassing is op het desbetreffende personeelslid.

Bij het contractueel personeel onderscheiden we de personeelsleden die uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (UTB) vervullen, zij die bijkomende en specifieke opdrachten (BSO) uitvoeren en de startbaanovereenkomsten (SB) zoals gedefinieerd in het "contractuele" besluit<sup>3</sup>.

#### **3.2 Methodologie**

Er moeten drie referentiesituaties worden bepaald:

- Kader A: "AS IS": stemt overeen met de huidige HR-situatie (bezoldigd personeel in dienst).
- Kader B: "ONREDUCEERBARE TO BE": betreft de situatie inzake reeds genomen beslissingen die echter nog niet werden uitgevoerd (bv. lopende aanwervingen, enz.).

---

<sup>2</sup> 16 DECEMBER 2021. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de begrotingscontrole, de begrotingsopmaak, de begrotingswijzigingen en de monitoring van de uitvoering van de begroting van de gewestelijke entiteit; inzonderheid artikel 37, lid 2.

<sup>3</sup> Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- Kader C: "OPERATIONELE TO BE": geeft de operationele beslissingen weer die aangewezen zijn in het licht van de huidige of nieuwe gebeurtenissen, bovenop de twee vorige kaders.

Met elke situatie van het personeelsplan (de kaders A, B en C) komt een uitdrukking van de personeelsbehoeften in VTE en een budgettaire raming overeen.

De optelling van deze drie kaders laat toe om het personeelsplan in VTE en het totale berekende budget op te stellen. Dit laatste moet worden vergeleken met het goedgekeurde budget.

Het plan moet vervolgens worden vervolledigd met een monitoringtool om de evolutie van de personele en budgettaire middelen driemaandelijks op te volgen.

## **4 Stand van zaken in 2023**

### **4.1 Personeelsplan 2023 van kracht**

Het plan dat van kracht is, is de beslissing betreffende het personeelsplan 2023 (Beslissing-20230328-225ter). De samenvatting in VTE is op de volgende pagina beschikbaar.

#### 4.1.1 Plan 2023 goedgekeurd

Het plan voor 2023, dat hieronder wordt weergegeven, werd op 28/03/2023 goedgekeurd.

Detail du plan de personnel année T : 2023																	
Rangs	Grade	AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
		Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
		Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET	Statutaires et mandataires	TAS	PE	BET
		ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur-Adjoint Brugel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A220	Premier ingénieur	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00
A210	Premier attaché expert de haut niveau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A200	Premier attaché	0	0	0	6,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	0	0	0	13,60	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	14,60
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	2,50	0	0	0	7,00
C200	Adjoint principal	0	0	0	1,88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,88
C101	Adjoint	0	0	0	4,23	0	0	0	0	0	0	1,00	0,75	0	0	1,00	4,98
<b>Total</b>		<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,21</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>1,00</b>	<b>4,25</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>40,46</b>
<b>Total général</b>					<b>37,21</b>				<b>0,00</b>				<b>5,25</b>				<b>42,46</b>

In genormaliseerd formaat, d.w.z. waarbij wordt verondersteld dat de medewerkers het hele jaar voltijds werken, geeft dit:

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2023 normalisé						LE REGULÉATEUR BRUXELLOIS POUR L'ÉNERGIE DE BRUSSELSE REGULATOR VOOR ENERGIE												
		AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF				
		Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels				
Rangs	Grade	Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				
		TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier ingénieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	0
A200	Premier attaché	1,00	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0	3,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	1,00	0	0	12,60	0	0	0	0	0	0	0	2,00	1,00	0	0	0	14,60
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	4,00	0	0	0	0	8,50
C200	Adjoint principal	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0	0
C101	Adjoint	0	0	0	3,90	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0	0	1,00	0	4,90
<b>Total</b>		<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>28,00</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>1,00</b>	<b>7,00</b>	<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>35,00</b>	
<b>Total général</b>					<b>37,00</b>				<b>0,00</b>				<b>8,00</b>				<b>45,00</b>	

Per dienst:

TO BE	Tarif	Socio-economisch	Algemene diensten	Juridisch	Markt	Groen	Ondersteuning	TOTAAL
<b>DIR</b>								<b>2</b>
<b>Niv A</b>	3	3	3	6	5	3	3*	<b>26</b>
<b>Niv B/C</b>	0	5	4	2	0	5	0	<b>16</b>
<b>Stagiaire</b>	0	0	1	0	0		0	<b>1</b>
	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>45</b>

\*incl. de PMET



## 4.2 Uitvoering van het personeelsplan 2023 op 01/10/2023

### 4.2.1 Vak A: Situatie AS IS

#### 4.2.1.1 Indienstneming en vertrek

Op 01/10/2023, met een project over heel 2023, bestaat de AS IS uit 37,82 VTE (voor 45 werkposten), verdeeld op basis van het soort contract, de graad en de rang (zie tabel op de volgende pagina). Het PP2023 voorzag 42,46 VTE, d.w.z. 45 werkposten op de payroll.

De volgende informatie werd geanonimiseerd alvorens deze te bezorgen aan de vakbonden en de Minister.

In mei werd de afdeling Sociale Zaken versterkt met de komst van een nieuwe administratief medewerkster, mevrouw A. Na de langdurige afwezigheid van de huidige economisch analist, de heer C, werd ook de zoektocht naar een economisch analist(e) gestart. Momenteel is deze vacature nog altijd niet ingevuld. Er werd ook besloten om mevrouw B., die ontslag nam, niet te vervangen: het kabinet van de Minister vraagt ons immers om ons strikt te beperken tot onze wettelijke bevoegdheden op het vlak van water en dat houdt geen reflecties over waterarmoede in.

Het jaar 2023 werd ook gekenmerkt door enkele veranderingen in de juridische dienst.

- In het kader van de interne mobiliteit is mevrouw D., die vroeger in de algemene diensten werkte, in april naar de juridische dienst gaan werken als administratieve assistente.
- In juni en in september werd de juridische dienst versterkt door de komst van twee adviseurs, de heer E. en de heer F. Deze laatste werd aangeworven met een contract van bepaalde duur van één jaar ten gevolge van verschillende deeltijdse tewerkstellingen binnen deze afdeling.
- Sommige personeelsleden van de juridische dienst hebben er overigens voor gekozen om hun prestaties - al dan niet tijdelijk - te verminderen. Zo werkt mevrouw G. tot 31 december 2023 80%. Bovendien is mevrouw H. overgestapt naar een tewerkstelling van 60%, en dit voor onbepaalde duur. De twee assistentes, mevrouw D. en mevrouw I., werken eveneens deeltijds, met respectievelijk een uurrooster van 90% en 50%.
- Ten slotte heeft mevrouw I. ontslag genomen en heeft ze BRUGEL midden oktober verlaten.

Door het vertrek van mevrouw J. is de afdeling Markt en Netten op zoek moeten gaan naar een nieuwe analist(e). Momenteel is deze vacature nog altijd niet ingevuld.

Ook in de algemene diensten werden in 2023 enkele nieuwe medewerkers verwelkomd. De heer K., een attaché, is in juli in dienst getreden bij het secretariaat en mevrouw L. is in dienst getreden als administratief assistente, waar ze voornamelijk assistentie verleent bij overheidsopdrachten en budgetten. Er moet worden vermeld dat mevrouw L. werd aangeworven met een contract van bepaalde duur van één jaar met ingang van juli 2023, en dit als gevolg van de verschillende deeltijdse medewerkers.

Samengevat kunnen we zeggen dat op 01/10/2023 40 medewerkers op de payroll van BRUGEL staan, waarvan:

- 1 statutaire medewerker,
- 36 personeelsleden met een contract van onbepaalde duur,
- 3 personeelsleden met een contract van bepaalde duur.

#### 4.2.1.2 Diverse afwezigheden

Bij die nieuwe aanwervingen en vertrekken moet men ook rekening houden met de langdurige ziekteverloven<sup>4</sup> en diverse andere verloven (ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking enzovoort), die in 2023 relatief aanzienlijk waren.

Concreet waren er 5 personen deeltijds aan het werk en één persoon in langdurig ziekteverlof.

#### 4.2.1.3 Personeel op het organogram, maar buiten de payroll

Een persoon die op de payroll van Iristeam stond, werd voor 4/5de aan BRUGEL toegewezen. Een ander personeelslid van Iristeam komt regelmatig op maandag bij BRUGEL (< 1/5 tijd).

#### 4.2.2 Vak B: onreducerbare TO BE

Op 01/10/2023 zijn er geen contracten getekend of zijn er geen vergevorderde procedures.

#### 4.2.3 Vak C: operationele TO BE

- Na het ontslag van mevrouw J. in september is de vacature voor analist Energiemarkten en -netten nog altijd niet ingevuld.
- De post van economisch analist voor de dienst Socio-Economische Zaken, die in juni werd gelanceerd, is ook nog altijd niet ingevuld, na de langdurige afwezigheid van de heer C.
- Sinds enkele maanden wil BRUGEL ook een jongere aanwerven met een First Stage-contract van Actiris. Hoewel de aanvraag al dateert van eind augustus, heeft BRUGEL nog geen kandidaat kunnen aanwerven.
- Vanwege het ontslag van mevrouw I., een juridisch assistente die een loopbaanonderbreking had genomen en erna deeltijds werkte voor de juridische afdeling, wil de dienst haar vervangen door een juridisch adviseur van niveau A101.

Op 01/10/2023 kunnen we voor het hele jaar 2023 inschatten dat we bij BRUGEL met 37,82 VTE zullen hebben gewerkt, terwijl 3,5 VTE-vacatures open staan.

---

<sup>4</sup> D.w.z. meer dan 30 dagen met tussenkomst van de ziekenkas en verwijdering van de payroll

Detail du plan de personnel année T : 1/10/2023																			
			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	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	1,00	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	1,00	
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	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	
	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	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	
A200	Premier attaché	Eerste attaché	0	0	0	4,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,00	
A111	Ingénieur	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00	
A101	Attaché	Attaché	0	0	0	14,04	0	0	0	0	0	0	0	1,27	0	0	0	15,31	
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	0	0	6,03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,03	
C200	Adjoint principal	Eerste adjunct	0	0	0	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	
C101	Adjoint	Adjunct	0	0	0,50	3,25	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	1,00	3,25	
<b>Total</b>			<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>36,32</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>0,50</b>	<b>1,27</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>37,59</b>
<b>Total général</b>						<b>37,82</b>				<b>0,00</b>				<b>1,77</b>				<b>39,59</b>	

## 5 Analyse van de personeelsbehoeften

### 5.1 AS IS 2024

Voor de AS IS 2024 wordt op basis van de situatie die in december 2023 bekend is, een prognose gemaakt voor het volledige jaar 2024, beschouwend dat de personeelsleden voltijds of deeltijds zullen werken afhankelijk van de bekende en de aangegeven inlichtingen.

In dit stadium schatten we dat we 38,58 VTE's zullen hebben, verdeeld volgens de AS IS-kolom in de tabel op pagina 20, inclusief de stagiair van Actiris, die het secretariaat half december voor 6 maanden zal versterken.

### 5.2 ONREDUCEERBARE TO BE

De nieuwe economische analiste zal midden januari 2024 de afdeling Socio-Economische Zaken versterken.

### 5.3 Nieuwe aanvragen of vervanging van vacatures (TO BE operationeel)

Er wordt voorgesteld om ten minste de volgende niet-toegewezen posten te activeren:

1. een juridisch adviseur van niveau A ter vervanging van een niveau B;
2. de vervanging van de adviseur markten en netten;
3. blijven zoeken naar een stagiair Actiris;
4. De vervanging van de senior assistente 'overheidsopdrachten' door een assistente met een vervangingscontract;
5. De consolidatie van de dienst 'Budget, boekhouding en overheidsopdrachten' door een assistente met een contract van bepaalde duur.

Worden overigens als niet meer noodzakelijk geacht:

- de 3 voorziene, maar niet geactiveerde posten voor de versterking van de dienst beschermde klanten;
- de post van sociaal adviseur voor de waterkwestie.

### 5.4 Motivering

#### 5.4.1 Versterking van de juridische dienst

Door de sterke stijging van het aantal klachten bij de Geschillendienst (+300% in een jaar) moet deze dienst worden versterkt. We stellen ook vast dat door de complexiteit van de wettelijke bepalingen, zowel op Brussels als op federaal niveau, voor de energie- en watersector deze klachten niet langer door een assistent kunnen worden behandeld, maar een universitair jurist vereisen.

**Er wordt voorgesteld om de juridische dienst te versterken door een adviseur van niveau A101 in plaats van niveau B101.**

#### 5.4.2 Socio-economische dienst

Meerdere standpunten van de overheid beïnvloeden onze activiteiten:

- Het kabinet van de minister vraagt ons om ons te focussen op onze wettelijke opdrachten in verband met water en niet op de waterarmoede;
- Het ontwerpbesluit van de regering dat momenteel wordt goedgekeurd, zal de bepalingen met betrekking tot beschermde klanten permanent wijzigen (plafond en herinnering);
- Een ander ontwerpbesluit van de regering betreft het beheer van de leveringsvergunningen en de flexibiliteit.

Ondanks deze standpunten vereisen de socio-economische situatie in Brussel en de slechte werking van de elektriciteits- en gasmarkten in het residentiële segment bijzondere aandacht van de regulator. De overheidsfinanciën van Brussel staan eveneens onder druk.

Daarom wordt voorgesteld:

- om geen sociaal adviseur aan te werven voor de kwestie van de waterarmoede;
- om het team te consolideren met de 2 personeelsleden van niveau B, reeds aanwezig, dus zonder wijziging ten opzichte van het huidige personeel, maar door de 3 assistenten of adjuncten die voorzien waren in het PP2023 maar die niet aangeworven werden, uit het personeelsplan te halen.

In dit stadium is het niet mogelijk om een standpunt in te nemen over de impact van het besluit flexibiliteits- en leveringsvergunningen.

#### 5.4.3 Vervanging in de dienst Markt en Netten

Er wordt gevraagd om de adviseur Markt en Netten te vervangen, vooral omdat de interacties tussen de lagen "diensten" en "netten" steeds complexer en gevoeliger worden als het gaat om het aanbieden van klantendiensten of energiediensten. Het is ook essentieel voor BRUGEL om een expertise in *datamanagement* te ontwikkelen om de goede werking van de markt, die steeds digitaler wordt, te controleren.

#### 5.4.4 Versterking van de algemene dienst

Door de aanvraag voor loopbaanonderbreking van de senior assistente 'overheidsopdrachten' met meer dan 15 jaar ervaring in de administratie, moet er een vervanging komen door een assistent(e) met een vervangingscontract. Het blijkt overigens nodig om de dienst 'Budget, boekhouding en overheidsopdrachten' te consolideren met een assistente, momenteel met een contract met bepaalde duur, door een nieuwe medewerker met een contract met bepaalde duur.

BRUGEL blijft een stagiair Actiris in dienst nemen, zowel om haar secretariaat te ondersteunen als om jongeren op te leiden die op zoek zijn naar een eerste beroepservaring.

## 6 Statutarisering

### 6.1 Algemene principes

De prioriteitscriteria voor het statutariseren van het personeel van BRUGEL werden in 2022 als volgt bepaald:

1. Anciënniteit;
2. Gelijkheid tussen niveaus, gender ... ;
3. Taalrol (beperking taalkader);
4. Geen druk voor een personeelslid dat niet aan een dergelijk examen wil deelnemen;
5. Bij recente promotie/premie wachten we even.
6. Vanaf 2025 zal elke ontslagnemende medewerker door een statutaire medewerker worden vervangen, bij voorkeur NL.

De diensthoofden zullen in de graden A210 of, indien nodig, bij de ingenieurs, A220 worden aangeworven.

Bovendien heeft de raad van bestuur van BRUGEL in april 2023, op basis van een betere kennis van de door Talent georganiseerde vergelijkende examens, beslist om de medewerkers van BRUGEL aan te moedigen om zich kandidaat te stellen voor andere vergelijkende examens bij Brusselse instellingen van openbaar nut, en hen daarbij te informeren dat op de geselecteerde medewerkers in de mate van het mogelijke een beroep zal worden gedaan door BRUGEL. Bijgevolg zal BRUGEL voor de medewerkers die zich via Talent hebben ingeschreven voor andere vergelijkende examens en die slagen, ongeacht hun plaats in de rangschikking, de selectieprocedure opstarten, zodat de medewerkers statutair door BRUGEL kunnen worden aangeworven. De volgorde van de statutarisering zal dus worden aangepast als reactie op de geselecteerde medewerkers of de medewerkers in de reserve.

### 6.2 Lessons learned

#### 6.2.1 Voor de examens gelanceerd door BRUGEL

Deze examens hebben een aanzienlijke vertraging opgelopen wegens de hieronder uitgelegde redenen.

Na de goedkeuring van het besluit over de statutaire personeelsleden duurde het aanvankelijk enkele maanden om contact te leggen met Talent. Daarna volgden nog drie maanden voor ze accepteerden om een samenwerking te starten, na een tussenkomst van de algemeen directeur.

Daarnaast is het leerproces lang en moeilijk aan de kant van BRUGEL, vooral omdat de aanpak van Talent erg rigide is: competentiewoordenboek, leesrooster, accreditatie van leden, validatieprocedure, benoeming van een voorzitter, enzovoort. We zijn maar mondjesmaat op de hoogte gebracht van deze elementen, zonder een gedetailleerd beeld bij het begin van het proces. Pas op het einde van het traject begrijpen we maar in het algemeen de regels van Talent, *learning by doing*.

Op dit moment bevindt het examen van directeur NL zich in de bijna laatste fase voor publicatie, waarschijnlijk voor het einde van 2023, terwijl twee andere examens nog moeten worden verfijnd door het team van BRUGEL.

## 6.2.2 Voor de examens gelanceerd door andere Brusselse ION's

Sinds eind mei 2023 raadpleegt de HR-assistente regelmatig de vacatures die verschijnen op de website van TALENT en maakt ze de betrokken personeelsleden erop attent om zich kandidaat te stellen. Tussen eind mei en eind augustus werden heel weinig vacatures gepubliceerd. Vanaf september werd een groot aantal vergelijkende examens gelanceerd, met als resultaat dat verschillende personeelsleden hebben gesolliciteerd naar statutaire functies die beschikbaar zijn op het platform van Talent.

BRUGEL begeleidt de personeelsleden die willen deelnemen aan de examens voor statutariseringen.

Op 20 november 2023 waren 6 personen geselecteerd die zich op een lijst van een andere ION bevonden. Van deze 6 personen hebben 2 personen de graad A101, 2 personen de graad A111 en 2 personen de graad A200. Na de exclusiviteitsperiode zal BRUGEL dan contact kunnen opnemen met deze personen en hen, afhankelijk van hun rangschikking, kunnen aanwerven als statutair met of zonder bijkomende test.

Ongeacht de middelen die BRUGEL inzet om haar personeel te begeleiden, brengt het feit alleen al dat men deelneemt aan statutaire vergelijkende examens het risico met zich mee dat sommige personeelsleden zich daadwerkelijk elders kandidaat stellen.

### 6.3 Goed te keuren kader

De RvB heeft de indicatieve lijst hieronder goedgekeurd van de eerste posten die zullen worden opgesteld voor een vergelijkend examen:

	<b>Post</b>	<b>Graad</b>	<b>Taalrol</b>	<b>Aantal plaatsen</b>
1°	Directeur.trice	A310	NL	1
2°	Eerste ingenieur	A220	FR	1
3°	Raadgever deskundige	A210	FR	2
4°	Eerste attaché	A200	FR	3
5°	Ingenieur	A111	FR	1
6°	Attaché	A101	FR	3
7°	Attaché	A101	NL	2
8°	Assistent	B101	FR	2
9°	Eerste adjunct	C200	FR	2
10°	Adjunct	C100	FR	1

18



## 7 Personeelsplan 2024

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

#### 7.1.1 Plan 2024

Het onderstaande plan voor 2024 wordt als volgt ter goedkeuring voorgelegd. Dit plan houdt rekening met de statutariseringen en de wijzigingen van graad die in het ontwerp van besluit voor statutaire medewerkers zijn voorzien. De berekeningen worden gemaakt in VTE!

Detail du plan de personnel année T : 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-diensthoof	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	2,00	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	1,00	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	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,50	0	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	0
A111	Ingénieur	Ingenieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00	0
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	0
B200	Assistant principal	Eerste assistent	0	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,08	0
B101	Assistant	Assistent	0,25	0	0	6,65	0	0	0	0	0	0	0	0,92	0,25	0	0	7,57	0
C200	Adjoint principal	Eerste adjunt	0,50	0	0	1,50	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	1,50	0
C101	Adjoint	Adjunt	0	0	0,50	3,00	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	1,00	3,00	0
<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>0</b>
<b>Total général</b>						<b>38,58</b>				<b>0,96</b>			<b>2,92</b>					<b>42,46</b>	

In genormaliseerd formaat, d.w.z. waarbij wordt verondersteld dat de personeelsleden het hele jaar voltijds werken en rekening houdend met de statutariseringen, geeft dit:

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-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	1,25	0	0	12,50	0	0	0	1,00	0	0	0	2,00	1,25	0	0	15,50
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	0	0,25	0	0	6,75
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>30,75</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>2,00</b>	<b>8,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>33,75</b>
<b>Total général</b>						<b>39,50</b>				<b>1,00</b>				<b>2,50</b>				<b>43,00</b>

  

Per afdeling :	Tarif	Socio-economisch	Algemene diensten	Juridisch	Markt	Groen	Ondersteuning	TOTAAL
<b>DIR</b>								<b>2</b>
<b>Niv A</b>	3	2	3	8	5	3	3*	<b>27</b>
<b>Niv B/C</b>	0	2	5	1	0	5	0	<b>13</b>
<b>Stagiaire</b>	0	0	1	0	0		0	<b>1</b>
	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>43</b>

\*incl. de PMET.

## 7.2 Geraamde budgetten voor 2024

### 7.2.1 Budgettaire situatie 2023

#### Initieel gestemd budget

Het initiële gestemde budget hield rekening met de initiële vraag in verband met de index van april 2022 (1,8476), maar niet met de 3 indexeringen 2022 en ook niet met die van 2023.

		projection 2023			BUDGET 2023 voté		
		TOTAL	NRJ	EAU	NRJ+EAU	NRJ	EAU
01.001.07.01.1111	rémunération du personnel	2.551.741 €	1.896.650 €	655.090 €	2.511.000,00	1.909.000,00	602.000 €
01.001.07.03.1120	charges de pension	107.196 €	74.555 €	32.641 €	110.000,00	97.000,00	13.000 €
01.001.07.04.1120	charges sociales	750.619 €	558.850 €	191.769 €	723.000,00	549.000,00	174.000 €
01.001.07.06.1131	internet+indemnité domicile	23.700 €	17.810 €	5.890 €	22.000,00	14.500,00	7.500 €
01.001.07.07.1140	chèques repas	63.040 €	47.373 €	15.667 €			
01.001.07.07.1140	abonnements STIB	11.820 €	8.882 €	2.938 €	85.000,00	62.000,00	23.000 €
01.001.07.08.1112	pécule de vacance et 13èmois	241.621 €	177.980 €	63.640 €	273.000,00	227.000,00	46.000 €
		3.749.736 €	2.782.101 €	967.635 €	3.724.000 €	2.858.500 €	865.500 €

#### Impact van de inflatie

Het was de bedoeling dat de regering de jaarlijkse dotatie zou verhogen met +/- € 150.000, tot het niveau van de reële indexering in de loop van 2023.

Index connu à 10/2023	
Index 2022 Partie 1 (dépassement novembre 22 - impact janvier 2023): INI2023*0,02	Index 2023 Partie 1 dépassement octobre 2023 - impact décembre 2023: (INI2023 + Index 2022 Partie 1)*2/12*0,02
72.340,00	73.786,80 €
146.126,80 €	

#### Budgettair resultaat

Op 31/12/2023 is dit het geschatte bedrag van de personeelskosten.

Description	ENERGIE					EAU				
	Crédit engagement	Crédit en Liquidation	exécution @12/2023 estimée	manque Eng	manque Liq	Crédit engagement	Crédit liquidation	exécution @12/2023 estimée	Surplus Eng	Surplus Liq
01.001.07.01.1111 Rémunération du personnel statut	1.884.927,00	1.861.400,00	2.018.726 €	- 133.799 €	- 157.326 €	620.073,00	584.600,00	569.475 €	50.598 €	15.126 €
01.001.07.03.1120 Charges de pension	97.000,00	97.000,00	45.250 €	51.750 €	51.750 €	13.000,00	13.000,00	14.261 €	- 1.261 €	- 1.261 €
01.001.07.04.1120 Charges sociales	572.800,00	549.000,00	621.216 €	- 48.416 €	- 72.216 €	150.200,00	174.000,00	176.264 €	- 26.064 €	- 2.264 €
01.001.07.06.1131 Frais et charges liés au personnel	22.000,00	20.500,00	21.453 €	547 €	267 €	8.000,00	9.500,00	6.093 €	1.907 €	3.854 €
01.001.07.07.1140 Chèques repas (Salaires en nature	62.500,00	62.000,00	62.121 €	379 €	5.157 €	22.500,00	23.000,00	22.229 €	271 €	1.971 €
01.001.07.08.1112 Intervention abonnements SNCB, vélo, pécule et 13è	227.000,00	212.000,00	222.543 €	4.457 €	- 10.543 €	46.000,00	61.000,00	62.963 €	- 16.963 €	- 1.963 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.866.227 €</b>	<b>2.801.900 €</b>	<b>2.991.308 €</b>	<b>- 125.081 €</b>	<b>- 183.444 €</b>	<b>859.773 €</b>	<b>865.100 €</b>	<b>851.285 €</b>	<b>8.488 €</b>	<b>15.463 €</b>

Tot slot werd ons, gezien de financiële situatie van het Gewest, gevraagd om de financiën van BRUGEL te gebruiken en aan te spreken om het tekort in het budget gekoppeld aan de indexering te dekken in plaats van het kabinet-Maron te vragen om de dotatie te verhogen.

## 7.2.2 Het gevraagde budget 2024

Het door BRUGEL voor 2024 voorgestelde budget hield rekening met de ministeriële richtlijnen, namelijk:

- de gekende index van december 2023, namelijk 2,0398  
Zonder rekening te houden met die door het Planbureau voor maart 2024 geplande indexeringen en ook niet met de volgende. De kosten van de indexering 2024 zal in de loop van het jaar 2024 worden gecontroleerd en zullen worden aangepast door de dienst van GOD Begroting, indien deze kosten gerechtvaardigd zijn.
- De schatting is gemaakt voor 11 statutaire medewerkers, waarvan 3 van niveau B of C voor 3 maanden, 4 van niveau A voor 6 tot 9 maanden en 4 niveau A (onder wie de directeur NL) voor het hele jaar 2024.  
Rekening houdend met het feit dat 6 personeelsleden al geselecteerd zijn op een lijst van een andere ION en dat 3 posten (waaronder de directeur NL) zich in de bijna laatste fase van publicatie op de website van Talent bevinden, is de schatting van 11 statutaire personeelsleden waarschijnlijk een onderschatting.
- De 42,50 VTE van het oorspronkelijke personeelsplan voor 2024 zijn als volgt verdeeld over WATER, algemene diensten en Energie, hetgeen een verdeelsleutel voor Water van 0,1912 impliceert voor exploitatiekosten en verdeling van de personeelskosten voor de algemene diensten.

	initial		clé
<b>total et</b>	<b>42,50</b>		<b>répartition</b>
EAU	5,68	0,1336	<b>0,1912</b>
ServGén	12,80	0,3012	
NRJ	16,22	0,3816	
SER	7,80	0,1835	<b>0,81</b>
		1,00	1,00

Het ter stemming voorgelegde budget is:

		Budget 2024 à voter		
		ENERGIE	EAU	NRJ+EAU
		LIQ	LIQ	2024
01.001.07.01.1111	rémunération du personnel	2.094.500,00	581.500,00	2.676.000,00
01.001.07.03.1120	charges de pension	199.000,00	71.000,00	270.000,00
01.001.07.04.1120	charges sociales	572.000,00	143.000,00	715.000,00
01.001.07.06.1131	internet+indemnité domicile	9.000,00	5.000,00	14.000,00
01.001.07.07.1140	chèques repas	40.000,00	15.000,00	55.000,00
01.001.07.07.1140	abonnements STIB	9.000,00	3.000,00	12.000,00
01.001.07.08.1112	pécule de vacance et 13èmois	190.000,00	65.000,00	255.000,00
		<b>3.113.500 €</b>	<b>883.500 €</b>	<b>3.997.000 €</b>

### 7.2.3 Budget 2024 op basis van AS IS op 01/10/2023 en projecties over 2024 van de TO BE

Om de personeelskosten te ramen, kan worden uitgegaan van de volgende omstandigheden:

1. Er wordt rekening gehouden met de laatst gekende index (01/12/2023: 2,0398)
2. Met de volgende indexeringen (geschat door het Planbureau) wordt geen rekening gehouden.
3. De kosten omvatten de werkgeversbijdragen RSZ, de pensioenlasten voor statutairen, de premies, de telewerkvergoedingen, de 13e maand en het vakantiegeld, het MIVB-abonnement en de maaltijdcheques.  
In het geraamde budget zijn de personeelsverzekeringen (hospitalisatie, koepel sociale dienst en andere), het NMBS-abonnement, de gsm-tussenkomen en eventuele personeelsgeschenken daarentegen niet opgenomen.
4. De AS Is 2024 was 38,58 VTE, ONREDUCEERBARE TO BE 0,96 VTE en de operationele TO BE 2,92 VTE (tabel van 7.1.1).

Voor het boekjaar 2024 bedraagt het budget, zonder wijziging van het team dat in dienst is op 01/10/2023,

- voor de AS IS € 4.013.099 (38,58 VTE),
- waaraan € 83.299 moet worden toegevoegd voor de ONREDUCEERBARE TO BE (0,96 VTE)
- en € 216.631 voor de operationele TO BE (2,92 VTE), als volgt verdeeld:

		Prtojection 2024 @index 12/2023 : 2,0398				Budget 2024 à voter	
		AS IS	TO BE Incompres	TO BE Opéra	TOTAL	NRJ+EAU 2024	manque en LIQ
01.001.07.01.1111	rémunération du personnel	2.651.128 €	61.317 €	154.686 €	2.867.132 €	2.676.000,00	- 191.132 €
01.001.07.03.1120	charges de pension	333.179 €	- €	- €	333.179 €	270.000,00	- 63.179 €
01.001.07.04.1120	charges sociales	647.605 €	19.561 €	49.487 €	716.653 €	715.000,00	- 1.653 €
01.001.07.06.1131	internet+indemnité domicile	27.300 €	600 €	1.200 €	29.100 €	14.000,00	- 15.100 €
01.001.07.07.1140	chèques repas	59.173 €	1.533 €	3.867 €	64.573 €	55.000,00	- 9.573 €
01.001.07.07.1140	abonnements STIB	11.095 €	288 €	725 €	12.108 €	12.000,00	- 108 €
01.001.07.08.1112	pécule de vacance et 13èmois	283.619 €	2.462 €	6.666 €	292.747 €	255.000,00	- 37.747 €
		<b>4.013.099 €</b>	<b>83.299 €</b>	<b>216.631 €</b>	<b>4.315.491 €</b>	<b>3.997.000 €</b>	<b>- 318.491 €</b>

Momenteel blijven onze budgetramingen voor de hr-uitgaven lager dan de goedgekeurde budgetten van € 318.491. De geschatte kostenstijging als gevolg van de statutarisering van 11 personeelsleden, waarvan 4 voor een volledig jaar en 7 voor een deel van het jaar, vertegenwoordigt alleen al € 184.162.

Het saldo van het verschil (€ 134.329) is voornamelijk te verklaren door de vraag van de regering om de indexering van december 2023 niet op te nemen in de budgetten voor 2024.

### 7.2.4 Financiering van dit personeelsplan:

Gezien de budgettaire beperkingen wordt de financiële controle van HR elk kwartaal uitgevoerd.

Er zal ook worden toegezien op andere budgettaire besparingen die zijn doorgevoerd of met zekerheid kunnen worden voorspeld, en op alle andere budgettaire variaties, zowel naar boven als naar beneden, door aanpassingen.

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

Hoe dan ook kan het grootste deel van de budgetoverschrijdingen worden verklaard door de budgettaire veronderstellingen van de regering (indexering buiten beschouwing gelaten) en door de extra kosten in verband met de statutarisering.

### 7.2.5 Budget voor een genormaliseerd jaar

Indien we die posten permanent willen maken en ze willen gelijkstellen met voltijdse posten, zou dit ons een extra budget geven van € 170.518 over een jaar.

		AS IS	TO BE Incompres	TO BE Opéra	TOTAL
01.001.07.01.1111	rémunération du person	2.789.495 €	63.983 €	129.819 €	<b>2.983.297 €</b>
01.001.07.03.1120	charges de pension	337.810 €	- €	- €	<b>337.810 €</b>
01.001.07.04.1120	charges sociales	688.897 €	20.400 €	41.680 €	<b>750.976 €</b>
01.001.07.06.1131	internet+indemnité domic	27.300 €	600 €	1.200 €	<b>29.100 €</b>
01.001.07.07.1140	chèques repas	62.400 €	1.600 €	3.200 €	<b>67.200 €</b>
01.001.07.07.1140	abonnements STIB	11.700 €	300 €	600 €	<b>12.600 €</b>
01.001.07.08.1112	pécule de vacance et l3èn	296.417 €	2.531 €	6.078 €	<b>305.026 €</b>
		<b>4.214.019 €</b>	<b>86.883 €</b>	<b>182.577 €</b>	<b>4.486.009 €</b>
					- 4.315.491 €
					170.518 €

## 8 Beroep

Tegen deze beslissing kan binnen de maand na haar publicatie beroep worden ingesteld bij het Marktenhof van Brussel overeenkomstig artikel 30undecies van de ordonnantie elektriciteit. Krachtens artikel 30decies van de ordonnantie elektriciteit kan bij BRUGEL ook een klacht worden neergelegd tegen deze beslissing met het oog op de heroverweging ervan. Deze klacht heeft geen opschortende werking.

## 9 Conclusies

In het licht van de energiecrisis of bepaalde disfuncties in de energie- en watersector heeft BRUGEL de plicht een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden aan het publiek, zodat de klanten niet in het onzekere worden gelaten wanneer ze een klacht indienen of het statuut van beschermde klant aanvragen. We stellen ook vast dat BRUGEL steeds meer klachten ontvangt.

Daarom moet BRUGEL zijn team van de Geschillendienst versterken. Voor het overige blijven de huidige teams bestaan.

Het ontwerp van personeelsplan voor 2024 werd voor overleg aan de vakbonden voorgelegd.

Vervolgens werd het plan ter advies voorgelegd aan de minister die bevoegd is voor het energiebeleid.

Zowel de vakbonden als de Minister hebben een positief advies uitgebracht over dit plan.

Naar aanleiding van de ontvangen adviezen is dit personeelsplan goedgekeurd.

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

\* \*

\*