

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

DECISION (BRUGEL-DECISION-20240221-225ter)

relative au plan de personnel de BRUGEL pour l'année 2024.

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

21/02/2024

VERSION APRÈS CONSULTATION SYNDICALE (CCB)

ET SUR AVIS DU MINISTRE

Table des matières

1	Base légale.....	3
2	Introduction.....	4
3	Méthodologie pour l'élaboration et le suivi du plan de personnel de BRUGEL.....	5
3.1	Définitions et concepts de base.....	5
3.2	Méthodologie.....	5
4	État de la situation en 2023.....	6
4.1	Plan de personnel 2023 en vigueur.....	6
4.1.1	Plan 2023 approuvé.....	7
4.2	Mise en œuvre du plan de personnel 2023 au 01/10/2023.....	9
4.2.1	Cadre A : Situation AS IS.....	9
4.2.2	Cadre B : <i>TO BE INCOMPRESSIBLE</i>	10
4.2.3	Cadre C : <i>TO BE OPÉRATIONNEL</i>	10
5	Analyse des besoins en personnel.....	12
5.1	AS IS 2024.....	12
5.2	<i>TO BE INCOMPRESSIBLE</i>	12
5.3	Nouvelles demandes ou remplacement de postes vacants (<i>TO BE Opérationnel</i>).....	12
5.4	Motivations.....	12
5.4.1	Renfort du Service juridique.....	12
5.4.2	Service socio-économique.....	13
5.4.3	Remplacement au service Marché et Réseaux.....	13
5.4.4	Renfort service Appui.....	13
6	Statutarisation.....	14
6.1	Principes généraux.....	14
6.2	Lessons learned.....	14
6.2.1	Pour les concours lancés par BRUGEL.....	14
6.2.2	Pour les concours lancés par d'autres OIP bruxellois.....	14
6.3	Cadre à adopter.....	15
7	Plan de personnel 2024.....	16
7.1	Détail des ETP du plan de personnel à valider.....	16
7.1.1	Plan 2024.....	16
7.2	Budgets estimés pour 2024.....	18
7.2.1	Situation budgétaire 2023.....	18
7.2.2	Le budget 2024 demandé.....	19
7.2.3	Budget 2024 sur base de l'AS IS au 1/10/2023 et projections sur 2024 du <i>TO BE</i>	20
7.2.4	Financement de ce plan de personnel :.....	20
7.2.5	Budget pour une année normalisée.....	21
8	Recours.....	22
9	Conclusions.....	22

I Base légale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 Introduction

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

- Plusieurs dysfonctionnements sont apparus dans les marchés de l'électricité et du gaz, mais aussi dans le système de facturation de l'opérateur de l'eau. Il en résulte un nombre de plaintes introduites auprès du Service des litiges en très forte augmentation (+300%) ;
- Le projet d'arrêté du Gouvernement en cours d'adoption modifiera de façon permanente les dispositions relatives aux clients protégés, ce qui demande de consolider l'équipe, sans augmentation de personnel ;
- Un autre projet d'arrêté du Gouvernement concerne la gestion des licences de fourniture et de flexibilité avec un impact RH difficilement quantifiable ;
- Le Cabinet du Ministre nous demande de nous concentrer sur nos missions légales en matière d'eau et non sur la précarité hydrique ;
- Excepté l'augmentation des flux de données à traiter, les autres missions restent stables ;
- L'entrée en vigueur en décembre 2022 du statut du personnel de BRUGEL permet d'organiser la première phase de statutarisation.
- Les finances de la Région de Bruxelles Capitale sont telles que le Ministre du Budget demande à toutes les entités publiques bruxelloises de faire des économies. Au niveau du personnel, l'économie demandée est de 3%.

Dès lors, il est envisagé une consolidation des effectifs, sans augmentation du nombre, mais avec recours à du personnel plus qualifié pour une fonction.

Avant l'élaboration de ce plan de personnel, la Direction a invité en juin les responsables de service à exprimer leur besoin en personnel sous forme d'une note à remettre pour le 30 septembre 2023.

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

Ce plan de personnel a été soumis à la concertation syndicale dans le cadre du comité de concertation de base de BRUGEL. Les syndicats ont marqué leur accord à la séance du 18/12/2023 sans formuler de remarques particulières.

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

En date du 5/02/2024, le Ministre a rendu un avis favorable sur le projet de plan et prend acte d'un certain nombre de points (effectifs sans augmentation, mais un poste plus qualifié, pas de renfort pour CLIPRO ni pour les questions sociales en eau, évolution de la statutarisation, delta budgétaire négatif et monitoring budgétaire). Le Ministre encourage BRUGEL à intégrer une logique pluriannuelle dans son monitoring.

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

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

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. Celui-ci envisage une situation de moyen terme sur cinq ans.

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

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

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

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

3.2 Méthodologie

Trois situations de références doivent être identifiées :

- Cadre A : « AS IS » : définit quelle est la situation actuelle des ressources humaines en service et rémunérées.
- Cadre B : « TO BE INCOMPRESSIBLE » : il s'agit de la situation des décisions déjà prises mais qui n'ont pas encore été réalisées (ex. recrutements en cours...)

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

³ 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

- Cadre C : « *TO BE OPÉRATIONNEL* » : représente les décisions opérationnelles qui sont indiquées à la lumière des événements actuels ou nouveaux, en plus des deux cadres précédents.

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

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

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

4 État de la situation en 2023

4.1 Plan de personnel 2023 en vigueur

Le plan en vigueur est la décision relative au plan de personnel 2023 (Décision-20230328-225ter). La synthèse en ETP est disponible à la page suivante.

4.1.1 Plan 2023 approuvé

Le plan pour 2023, figurant ci-dessous, a été approuvé le 28/03/2023.

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

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

Detail van het personeelsplan - jaar T : 2023 normalisé																	
		AS IS				TO BE INCOMPRESSIBLE				TO BE OPERATIONNEL				PLAN OBJECTIF			
		Contractuels				Contractuels				Contractuels				Contractuels			
Rangs	Grade	Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires				Statutaires et mandataires			
		TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP	TAS	PE	BET	ETP
A500	Directeur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A410	Directeur général adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A400	Directeur-chef de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A310	Directeur Brugel	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A300	Directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A230	Coordinateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A220	Premier ingénieur	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	0
A210	Premier attaché expert de haut niveau	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
A200	Premier attaché	1,00	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	0	3,00
A111	Ingénieur	0	0	0	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00
A101	Attaché	1,00	0	0	12,60	0	0	0	0	0	0	0	2,00	1,00	0	0	14,60
B200	Assistant principal	0	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00
B101	Assistant	0	0	0	4,50	0	0	0	0	0	0	0	4,00	0	0	0	8,50
C200	Adjoint principal	2,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0	0	0
C101	Adjoint	0	0	0	3,90	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0	0	1,00	4,90
Total		9,00	0,00	0,00	28,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	7,00	9,00	0,00	1,00	35,00
Total général					37,00				0,00				8,00				45,00

Par service :

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

*y compris le PMTE.

4.2 Mise en œuvre du plan de personnel 2023 au 01/10/2023

4.2.1 Cadre A : Situation AS IS

4.2.1.1 Entrée en service et départ

Au 01/10/2023 avec une projection sur tout 2023, le AS IS est composé de 37,82 ETP (pour 45 postes de travail), répartis en fonction du type de contrat, du grade et du rang (voir tableau page suivante). Le PP2023 prévoyait 42,46 ETP soit 45 postes de travail sur le payroll.

Les informations qui suivent ont été anonymisées avant transmission vers les syndicats et le Ministre

En mai, le département des affaires socio-économiques a été renforcé par l'arrivée d'une nouvelle assistante administrative, à savoir Mme A. Pour donner suite à l'absence longue durée de l'analyste économique actuel, M. C, la recherche d'un/e analyste économique a également été lancée. Ce poste est toujours vacant à l'heure actuelle. Par ailleurs, il a été décidé de ne pas remplacer Mme B, démissionnaire, dans la mesure où le Cabinet du Ministre nous demande de rester strictement dans nos compétences légales sur l'eau, ce qui ne comprend pas les réflexions sur la précarité hydrique.

L'année 2023 a également été marquée par de quelques changements au sein du département juridique.

- Dans le cadre de la mobilité interne, Mme D, qui travaillait auparavant au sein du service d'appui, a rejoint en avril le service juridique en tant qu'assistante administrative.
- Ainsi, en juin et en septembre, le département juridique a été renforcé par l'arrivée de deux conseillers, à savoir M. E et M. F. Ce dernier a été engagé pour un contrat à durée déterminée d'un an dans le cadre des part-time du service.
- Par ailleurs, certains membres du personnel du département juridique ont choisi de réduire leurs prestations - temporairement ou non. De ce fait, Mme G travaille à 80%, et ce jusqu'au 31 décembre 2023. En plus, Mme H travaille à mi-temps, et ce pour une durée indéterminée. Les deux assistantes, à savoir Mme D et Mme I, travaillent également à temps partiel, elles font respectivement des prestations à 90% et 50%.
- Enfin, Mme I a démissionné et a quitté BRUGEL mi-octobre.

Le départ de Mme J a également forcé le département Marché et Réseaux de recruter un/e nouvel(le) analyste. Ce poste est toujours vacant à l'heure actuelle.

Le service support a aussi accueilli quelques nouveaux collaborateurs en 2023. Ainsi, M. K, attaché, est venu renforcer le secrétariat en juillet et Mme L a rejoint le service en tant qu'assistante administrative où elle fournit principalement une assistance en matière de marchés publics et de budgets. Il convient de noter que Mme L a été engagée pour un contrat à durée déterminée d'un an depuis juillet 2023, du fait des différents part-time.

En résumé, nous pouvons dire qu'au 01/10/2023, 40 membres se trouvent sur le payroll de BRUGEL, dont :

- 1 statutaire,
- 36 agents sous contrat à durée indéterminée,
- 3 agents sous contrat à durée déterminée.

4.2.1.2 Absences diverses

A ces entrées et sorties de personnel, il faut tenir compte également des congés maladie de longue durée⁴ ainsi que divers congé (congé parental, interruption de carrière, etc.), relativement significatif en 2023.

Concrètement, 5 personnes étaient en part-time et une personne en congé maladie de longue durée.

4.2.1.3 Personnel sur l'organigramme mais hors payroll

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

4.2.2 Cadre B : TO BE INCOMPRESSIBLE

Au 01/10/2023, il n'y a pas de contrats signés ou de procédures fortement avancées.

4.2.3 Cadre C : TO BE OPÉRATIONNEL

- À la suite de la démission de madame J en septembre, le poste d'Analyste maché et réseaux d'énergies est toujours vacant.
- Le poste d'analyste économique pour le département des affaires socio-économique, lancé en juin, est également vacant, à la suite de l'absence longue durée de monsieur C.
- Depuis quelques mois, BRUGEL souhaite aussi engager un.e jeune via un contrat First Stage d'Actiris. Bien que la demande ait été lancée fin août, BRUGEL n'a pas encore pu engager un.e candidat.e.
- En raison de la démission de madame I, assistante juridique qui bénéficiait d'une interruption de carrière et qui travaillait dès lors à mi-temps pour le département juridique, le service souhaite la remplacer par un.e conseiller.lère juridique de niveau A101.

Au 01/10/2023, sur toute l'année 2023, on peut estimer que l'on aura travaillé avec 37,82 ETP chez BRUGEL tandis que 3,5 ETP sont vacants.

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

Detail du plan de personnel année T : 1/10/2023																			
			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	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	1,00	0	0	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0	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	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	0	0	0	1,00	0	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	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	0	1,00
A200	Premier attaché	Eerste attaché	0	0	0	4,00	0	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	0	3,00
A101	Attaché	Attaché	0	0	0	14,04	0	0	0	0	0	0	0	1,27	0	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	0	1,00
B101	Assistant	Assistent	0	0	0	6,03	0	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	0	2,00
C101	Adjoint	Adjunct	0	0	0,50	3,25	0	0	0	0	0	0	0,50	0	0	0	0	1,00	3,25
Total			1,00	0,00	0,50	36,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	1,27	1,00	0,00	1,00	37,59
Total général						37,82				0,00				1,77				39,59	

5 Analyse des besoins en personnel

5.1 AS IS 2024

L'AS IS 2024 consiste à faire une projection de la situation connue en décembre 2023 sur toute l'année 2024, 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 38,58 ETP répartis selon la colonne AS IS du tableau page 20, y compris la stagiaire Actiris, qui renforcera le secrétariat mi-décembre pour 6 mois.

5.2 TO BE INCOMPRESSIBLE

La nouvelle analyste économique renforcera le département socio-économique mi-janvier 2024.

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

Il est proposé d'au moins activer les postes suivants non affectés, en l'occurrence :

1. un conseiller juridique de niveau A en remplacement d'un niveau B ;
2. le remplacement de la conseillère marché et réseaux ;
3. continuer à chercher un stagiaire premier emploi ;
4. Le remplacement de l'assistante senior « marché public » pour un.e assistant.e en CDR ;
5. La consolidation du service « marché public, comptabilité et budget » par une assistante en CDD.

Par ailleurs, ne sont plus jugés nécessaires :

- les 3 postes prévus, mais non actionnés, pour le renfort du service CLIPRO ;
- le poste de conseillère social pour le question hydrique.

5.4 Motivations

5.4.1 Renfort du Service juridique

Face à l'augmentation considérable du nombre de plaintes auprès du Service des litiges (+300% en an), il est nécessaire de renforcer ce service. On constate aussi que la complexité des dispositions légales, tant au niveau bruxellois qu'au niveau fédéral et ce, pour les secteurs de l'énergie et de l'eau ne permet plus de traiter ces dossiers de plainte par un assistant, mais nécessite un juriste universitaire.

Il est proposé de renforcer le service juridique par un.e conseiller.ère de niveau A101 à la place d'un niveau B101.

5.4.2 Service socio-économique

Plusieurs positions gouvernementales influencent nos activités :

- Le Cabinet du Ministre nous demande de nous concentrer sur nos missions légales en matière d'eau et non sur la précarité hydrique ;
- Le projet d'arrêté du Gouvernement en cours d'adoption modifiera de façon permanente les dispositions relatives aux clients protégés (plafond et rappel) ;
- Un autre projet d'arrêté du Gouvernement concerne la gestion des licences de fourniture et de flexibilité.

Nonobstant ces positions, la situation socio-économique de Bruxelles et les dysfonctionnements des marchés de l'électricité et du gaz sur le segment résidentiel nécessitent une attention particulière du régulateur. Les finances publiques bruxelloises sont également sous pression.

Dès lors, il est proposé :

- de ne pas engager un.e conseiller.ère social.e pour les questions de précarité hydrique ;
- de consolider l'équipe avec les 2 niveaux B, déjà présents, donc sans modification par rapport au personnel actuel, mais en retirant du plan de personnel les 3 assistants ou adjoints prévus au PP2023, par ailleurs non engagés.

A ce stade, il n'est pas possible de se positionner sur l'impact de l'arrêté licences de flexibilité et de fourniture.

5.4.3 Remplacement au service Marché et Réseaux

Il est demandé de remplacer la conseillère marché et réseaux d'autant que les interactions entre les couches « services » et « réseaux » sont de plus en plus complexes et sensibles pour offrir des services à la clientèle ou des services énergétiques. Il est également indispensable que BRUGEL développe une expertise en matière de *data management* pour monitorer le bon fonctionnement du marché, toujours plus digitalisé.

5.4.4 Renfort service Appui

La demande d'interruption de carrière de l'assistante senior « marché public » ayant plus de 15 ans d'expérience dans l'administration nécessite un remplacement par un.e assistante avec un contrat de remplacement. Par ailleurs, il s'avère nécessaire de consolider le service « marché public, comptabilité et budget » par une assistante, actuellement en CDD, par un nouveau CDD.

BRUGEL continuera à recourir à un.e stagiaire premier emploi, tant pour appuyer son secrétariat que pour former des jeunes en recherche d'une première expérience professionnelle.

6 Statutarisation

6.1 Principes généraux

Les critères de priorité pour les statutariser le personnel de BRUGEL ont été définis en 2022 de la façon suivante :

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

Les responsables de service seront recrutés aux grades A210 ou, s'il échet, dans la filière ingénieur, A220.

Par ailleurs en avril 2023, sur base d'une meilleure connaissance des concours organisés par Talent, le CA de BRUGEL a décidé d'encourager les agents de BRUGEL à postuler pour d'autres concours d'OIP bruxellois, tout en leur faisant savoir que les agents lauréats seraient autant que possible appelé par BRUGEL. Dès lors, pour les agents qui ont postulé pour d'autres concours via Talent et qui sont lauréat.e.s, peu importe leur place dans le classement, BRUGEL lancera la procédure de sélection, de sorte que les agents puissent être recrutés statutairement par BRUGEL. L'ordre de statutarisation sera donc adapté en réaction aux agents lauréats ou en réserve.

6.2 Lessons learned

6.2.1 Pour les concours lancés par BRUGEL

Ces concours ont pris un retard considérable qui s'explique par les raisons expliquées ci-dessous.

Après adoption de l'arrêté statutaire, il a d'abord fallu de nombreux mois pour établir un contact avec Talent. Puis encore trois mois pour qu'ils acceptent de démarrer une collaboration en faisant intervenir la Directrice générale.

Ensuite, le processus d'apprentissage est long et difficile du côté de BRUGEL, d'autant que leur approche est très rigide : dictionnaire des compétences, grille de lecture, accréditation des membres, procédure de validation, désignation d'un président, etc. Les éléments nous sont parvenus au compte-goutte, sans vue détaillée en début de process. Ce n'est donc qu'à la fin du parcours qu'on comprend globalement les règles de Talent, *learning by doing*.

A ce stade, le concours de directeur NL est dans sa phase quasi finale avant publication probablement avant fin 2023, tandis que deux autres concours doivent encore faire l'objet de précision des épreuves par l'équipe de BRUGEL.

6.2.2 Pour les concours lancés par d'autres OIP bruxellois

Depuis fin mai 2023, l'assistante RH consulte régulièrement les offres apparaissant sur le site de TALENT et en informe les agents concernés pour postuler. Entre fin mai et fin août, très peu de postes ont été publiés. À partir du mois de septembre, beaucoup de concours ont été lancés ce qui fait que plusieurs agents ont postulé pour des postes statutaires, disponible sur la plateforme de Talent.

BRUGEL prévoit d'accompagner les agents qui souhaitent participer aux concours de statutarisation.

Au 20 novembre 2023, 6 personnes ont été retenues et se trouvent sur une liste de l'un ou l'autre OIP. Parmi ces 6 personnes, il y a 2 personnes de grade A101, 2 personnes de grade A101 et 2 personnes de grade A200. Après la période d'exclusivité, BRUGEL pourra dès lors contacter ces personnes et, en fonction de leur classement, les engager en tant que statutaire avec ou sans épreuve complémentaire.

Indépendamment des moyens mis en œuvre par BRUGEL pour soutenir son personnel, le simple fait de participer à des concours statutaires ouvre le risque que certains agents postulent réellement ailleurs.

6.3 Cadre à adopter

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

	Poste	Grade	Rôle	Nombre de place
1°	Directeur.trice	A310	NL	1
2°	Premier ingénieur	A220	FR	1
3°	Conseiller expert	A210	FR	2
4°	Premier attaché	A200	FR	3
5°	Ingénieur.e	A111	FR	1
6°	Attaché.e	A101	FR	3
7°	Attaché.e	A101	NL	2
8°	Assistant.e	B101	FR	2
9°	Premier.ère adjoint.e	C200	FR	2
10°	Adjoint.e	C100	FR	1

18

7 Plan de personnel 2024

7.1 Détail des ETP du plan de personnel à valider

7.1.1 Plan 2024

Le plan pour 2024, figurant ci-dessous, est ainsi soumis à l'approbation. Ce plan tient compte des statutarisations, et des modifications de grade prévues dans le projet d'arrêté statutaire. Les calculs se font en ETP !!!

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

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

Detail 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
Total			8,25	0,00	0,50	30,75	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,50	2,00	8,25	0,00	1,00	33,75
Total général						39,50				1,00			2,50					43,00

Par service :	Tarif	Socio-éco	Appui	Juridique	Marché	Vert	Soutien	TOTAL
DIR								2
Niv. A	3	2	3	8	5	3	3*	27
Niv. B/C	0	2	5	1	0	5	0	13
Stagiaire	0	0	1	0	0		0	1
	3	4	9	9	5	8	3	43

*y compris le PMTE.

7.2 Budgets estimés pour 2024

7.2.1 Situation budgétaire 2023

Budget initial voté

Le budget initialement voté respectait la demande initiale liée à l'index d'avril 2022 (1,8476) sans tenir compte des 3 indexations 2022 ni de celles de 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 €	85.000,00	62.000,00	23.000 €
01.001.07.07.1140	abonnements STIB	11.820 €	8.882 €	2.938 €			
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 de l'inflation

Il était prévu que le Gouvernement augmente la dotation annuelle à concurrence de l'indexation réelle en cours d'année 2023 à hauteur de +/- 150.000€.

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 €	

Résultat budgétaire

Au 31/12/2023, voici l'estimation du coût du personnel :

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 €
TOTAL	2.866.227 €	2.801.900 €	2.991.308 €	- 125.081 €	- 183.444 €	859.773 €	865.100 €	851.285 €	8.488 €	15.463 €

Pour finir, vu la situation financière de la Région, il nous a été demandé d'utiliser et de puiser dans la trésorerie de Brugel pour couvrir le manque de budget lié à l'indexation au lieu de demander une augmentation de la dotation au Cabinet Maron.

7.2.2 Le budget 2024 demandé

Le budget proposé par BRUGEL pour 2024 tenait compte des directives ministérielles, à savoir :

- l'index connu pour le mois de décembre 2023 soit 2,0398
Sans tenir compte de celles prévues par le Bureau du plan pour mars 2024, ni des suivantes. Le coût de l'indexation 2024 sera vérifié en cours d'année 2024 et sera ajusté par le service du SPR Budget, si ce coût est justifié.
- l'estimation est faite pour II statutaires dont 3 niveaux B ou C pour 3 mois, 4 niveau A pour 6 à 9 mois, et 4 niveaux A (dont le directeur NL) pour toute l'année 2024.
En sachant que 6 agents sont déjà lauréats sur une liste d'un autre OIP et que 3 postes (dont le directeur NL) sont en phase quasi finale de publication sur le site de Talent, l'estimation de II statutaires est sans doute sous-évaluée.
- les 42,50 ETP du plan de personnel 2024 initial est répartis en EAU, services généraux et Energie de la manière ci-dessous impliquant une clé de répartition sur l'Eau de 0.1912 pour les frais de fonctionnements et la répartition de frais de personnel des services généraux).

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

Le budget soumis au vote est de :

		Budget 2024 à voter		
		ENERGIE LIQ	EAU LIQ	NRJ+EAU 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
		3.113.500 €	883.500 €	3.997.000 €

7.2.3 Budget 2024 sur base de l'AS IS au 01/10/2023 et projections sur 2024 du TO BE

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

1. On tient compte du dernier index connu (1/12/2023 soit : 2,0398)
2. Les indexations suivantes (estimées par le Bureau du Plan) ne sont pas prises en compte.
3. Les coûts incluent les charges patronales ONSS, les charges de pension pour les statutaires, les primes, les indemnités de télétravail, le 13^e mois et le pécule de vacances, l'abonnement STIB et les chèques repas.
En revanche, le budget estimé ne reprend pas les assurances du personnel (hospitalisation, service social couple et autre), l'abonnement SNCB, ni les intervention GSM et éventuels cadeaux au personnel.
4. Le AS IS 2024 était de 38,58 ETP, TO BE INCOMPRESSIBLE de 0.96 ETP et le TO BE opérationnel de 2,92 ETP (tableau du 7.1.1).

Pour l'exercice 2024, sans modification de l'équipe en service au 1/10/2023, le budget serait de :

- € 4.013.099 pour le AS IS (38,58 ETP) ;
- € 83.299 pour le TO BE INCOMPRESSIBLE (0.96 ETP) ;
- € 216.631 pour le TO BE opérationnel (2,92 ETP) ;

répartis comme suit :

		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 13 ^e mois	283.619 €	2.462 €	6.666 €	292.747 €	255.000,00	- 37.747 €
		4.013.099 €	83.299 €	216.631 €	4.315.491 €	3.997.000 €	- 318.491 €

Actuellement, nos prévisions budgétaires pour les dépenses RH sont supérieures aux budgets votés de 318.491 €. La seule estimation de l'augmentation des charges dues à la statutarisation de 11 agents, dont 4 sur une année entière et 7 partiellement, représente 184.162 €. Le solde de la différence (134.329 €) s'explique pour l'essentiel par la demande du Gouvernement de ne pas inclure l'indexation de décembre 2023 dans les budgets 2024.

7.2.4 Financement de ce plan de personnel :

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

Quoi qu'il en soit, l'essentiel des dépassements budgétaires s'expliquent pas les hypothèses de budget du Gouvernement (non-prise en compte des indexations) et par les surcoûts liés à la statutarisation.

7.2.5 Budget pour une année normalisée

Si l'on projette la pérennisation de ces postes et qu'on les assimile à des temps pleins, cela nous donnerait un budget supérieur de 170.518 € sur un an.

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

8 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.

9 Conclusions

Face à la crise énergétique ou certains dysfonctionnements des secteurs de l'énergie et de l'eau, BRUGEL se doit d'assurer un service à la population de grande qualité pour ne pas laisser les clients dans le désarroi lorsqu'ils déposent plaintes ou une demande de statut de client protégé. On constate ainsi que BRUGEL est de plus en plus sollicitée par des plaignants.

Dès lors, BRUGEL doit renforcer son équipe « service des litiges ». Pour le reste, les équipes en place sont maintenues.

Le projet de plan de personnel 2024 a été soumis à la concertation syndicale.

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

Tant les syndicats que le ministre ont remis des avis favorables.

À la suite des avis reçus, ce plan de personnel est approuvé.

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

* *

*