



# RAPPORT de Gestion 2020



 **OBJECTIFS  
DE DÉVELOPPEMENT  
DURABLE**

# Sommaire

<b>Rapport de gestion</b>	<b>3</b>
1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société	3
2. Principaux risques, incertitudes et opportunités	4
3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice	7
4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société	8
5. Activités en matière de recherche et de développement	8
6. Succursales	10
7. Règles de continuité en cas de perte	10
8. Évolution du mode gestion	10
9. Description de l'Intercommunale	11
10. Lignes de développement	13
11. Finances	22
12. Annexes	32

# Rapport de Gestion

Ce document est établi conformément aux prescrits des articles 3:6 et 3:32 du Code des sociétés et des associations ainsi que de l'article 1523-16 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

## 1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société

### A. Eau potable

Globalement, la crise COVID19 n'a pas eu d'impact sur la consommation d'eau qui est restée similaire à 2019 à 10,4 millions de m<sup>3</sup>. Tout au plus avons-nous observé un glissement de certaines consommations non domestiques (bureaux, écoles, parc d'attractions, horeca,...) vers les consommateurs domestiques (2%). Les tarifs CVD et CVA s'élèvent respectivement en 2020 à 2,16 €/m<sup>3</sup> et 2,365 €/m<sup>3</sup>. Le CVD est inchangé depuis le 1er janvier 2014 et est l'un des plus bas de Wallonie (moyenne 2,60 €).

Le rythme d'investissements reste soutenu : 7,0 millions d'euros en 2020 dont 6,0 pour le renouvellement des infrastructures (7 % pour la production et 93 % pour la distribution).

### B. Assainissement des eaux usées

Les charges des travaux d'infrastructures s'élèvent à 17,6 millions d'euros en 2020. Celles-ci sont intégralement prises en charge par la SPGE.

Les activités de l'équipe pluridisciplinaire du Département assainissement (bureau d'études, médiation, gestion publique d'assainissement autonome, cadastre des égouts, prestations diverses pour la SPGE et nos associés) ont atteint un chiffre d'affaires de 2,2 millions d'euros en 2020 contre 3,0 millions en 2019. Cette diminution s'explique principalement par l'impact de la pandémie qui a retardé pas mal de chantiers mais également le nouveau décret Walther<sup>1</sup> qui complexifie la réalisation de ces travaux.

La grande variabilité de la qualité et de la quantité d'eaux usées que nous devons traiter (conditions climatiques, activités industrielles et agricoles,...) influence fortement les coûts de traitement (des eaux et des boues) d'une année à l'autre. La capacité nominale de nos stations d'épuration est de 592.516 EH en 2020. Les coûts d'exploitation en 2020 s'élèvent à 15,7 millions euros et sont similaires à ceux de 2019 malgré une augmentation logique des charges de rémunération (+3%). Il s'agit d'une belle performance de la part de nos équipes.

### C. Déchets

Le résultat de ce secteur est déficitaire en 2020.

Ce résultat négatif est dû à des éléments totalement exogènes entraînant des variations importantes de charges ou de recettes par rapport à 2019 :

- ▶ Augmentation des coûts de traitement et de transport (plastic dur, DSM) à hauteur de 0,8 millions d'euros
- ▶ Diminution des recettes (papier/carton, mitraille, vente électricité) à hauteur de 1,7 millions d'euros

L'impact global de ces éléments sur le résultat par rapport à 2019 est donc de - 2,5 millions d'euros. Conformément aux conventions signées avec nos associés, ce déficit doit être supporté par les bénéficiaires des services et sera donc reporté sur les années suivantes. Dans les comptes, la perte est neutralisée et portée à l'actif dans un compte de régularisation (créance envers les communes).

<sup>1</sup> Décret du 1er mars 2018 - Décret relatif à la gestion et à l'assainissement des sols

## 1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société

### D. Développement économique

2020 fut, malgré la crise, une très bonne année en matière de ventes de terrains. 16,5 ha ont été vendus (contre 20ha en 2019 et seulement 8ha en 2018). Fin 2020, il nous restait environ 75 ha de terrains à commercialiser. Des dossiers sont à l'étude pour dégager près de 300 ha de nouveaux terrains. La superficie totale occupée par nos locataires s'élève à environ 69.000 m<sup>2</sup>. Celle-ci reste constante. Le taux d'occupation est de 77% (contre 80% en 2019).

### E. Crématorium

Le nombre de crémations continue à augmenter : de 2.421 en 2019 à 2.818 en 2020. Les marchés de travaux d'extension ont été lancés. En raison de la crise du Covid, l'activité Horeca a été fortement réduite, entraînant un léger déficit de cette activité à hauteur de 0,2 million d'euros.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### A. Immanquablement, la crise sanitaire a apporté son lot de risques et d'incertitudes :

- ▶ Dans tous nos départements et services, nous avons dû poursuivre nos missions de service public avec des équipes parfois déforçées (contaminations, quarantaines, ...) et en tenant compte de difficultés organisationnelles multiples pour respecter les mesures de sécurité sanitaire : modification des horaires de travail, limitation des contacts entre collègues, généralisation du télétravail pour les fonctions le permettant mais obligation de présentiel pour d'autres, inquiétude de nos collaborateurs liée au risque de contamination sur le lieu de travail ou à la transmission du virus dans la sphère familiale, ... ;
- ▶ Le ralentissement de nos activités a, bien entendu, eu un impact sur le fonctionnement de nos outils et équipements : de nombreux travaux d'entretien et de maintenance ont notamment dû être reportés, avec des conséquences techniques, financières et sociales réelles mais difficilement mesurables à ce stade ;
- ▶ Ces risques et incertitudes sont d'autant plus impactants que notre société pourrait être confrontée à la résurgence de crises sanitaires similaires à celle de la COVID-19. C'est pourquoi nous ne devons pas sous-estimer les risques psychosociaux pour notre personnel : épuisement professionnel, stress, burn-out, ...

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### B. La crise a heureusement aussi généré de nombreuses nouvelles opportunités pour nos différents départements et services :

- ▶ Généralisation du télétravail et accélération de la numérisation de nos processus.

Ces nouveaux modes d'organisation du travail nécessitent de repenser notre management et notre communication en veillant, notamment, au respect du droit à la déconnexion et à la sécurité du traitement des données personnelles. Cette évolution constitue également une réelle opportunité de répondre aux problèmes croissants de mobilité, de plus en plus criants dans notre province.

- ▶ En matière de ventes de terrain, si certaines entreprises ont fait montre de prudence, d'autres n'ont pas hésité à poursuivre ou à lancer de nouveaux projets malgré le contexte incertain lié à la crise !

Nous voudrions souligner ici l'adaptabilité des PME implantées en Brabant wallon qui, très rapidement, ont mis en place de nouveaux modes de travail et/ou de services. Bien entendu, les secteurs de l'Horeca et de l'événementiel ont particulièrement souffert. Mais, la crise a aussi eu pour effet de doper l'innovation, dans les secteurs médicaux et des biotechnologies par exemple.

- ▶ Si la crise n'a pas trop affecté le taux d'occupation de nos bâtiments en 2020, nous nous attendons toutefois à un effet plus marqué en 2021.

Ceci nous amène à une réflexion plus large en matière de gestion immobilière : certains bâtiments pourraient connaître un vide locatif de longue durée voire un désintérêt total de la part des entreprises en raison de l'évolution des modes de travail. C'est pourquoi nous envisageons déjà les différents modèles de demain qui pourront séduire le plus grand nombre. Pour nous aider dans cette mission, nous travaillerons avec des bureaux d'études spécialisés avec, pour objectif, d'aider les candidats locataires à se projeter et ainsi rendre nos espaces de travail plus attractifs pour les investisseurs.

- ▶ Au *Crématorium du Champ de Court* également, la crise sanitaire a considérablement réorganisé le travail. Notre personnel y a répondu en faisant preuve d'une grande souplesse : nos agents en charge du volet Horeca étant à l'arrêt, ceux-ci en ont par exemple profité pour se former aux autres tâches afin de gagner en polyvalence et pouvoir faire face à une augmentation significative de 16,5 % d'actes techniques d'incinération.

### C. Indépendamment de la crise sanitaire, nous sommes notamment confrontés aux principaux risques et incertitudes suivants :

- ▶ Politique de la Wallonie / SPGE en matière de gestion des égouts

Incertitudes quant aux moyens financiers nécessaires à la réhabilitation des égouts et à la séparation des eaux « parasites » notamment.

Ceci impacte le fonctionnement des stations d'épuration à différents niveaux : énergétique (dilution), financier (coût de traitement, opérations de curage / nettoyage des réseaux), ...

Concernant le traitement des eaux « parasites », la procédure mise en place pour juger de l'opportunité ou non de réaliser des travaux de réhabilitation est clairement énergivore et très incertaine par rapport aux résultats, ce qui motive peu les équipes sur le terrain.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### C. Indépendamment de la crise sanitaire, nous sommes notamment confrontés aux principaux risques et incertitudes suivants :

- ▶ Evolutions réglementaires diverses dans le secteur de l'eau

Celles-ci se sont malheureusement traduites par certains blocages très concrets sur le terrain :

- Décret Sol : incertitude quant à la procédure à suivre en matière de renouvellement des permis d'exploiter des stations d'épuration ;
- Décret Walterre, impactant tous les départements : le risque de complexification des procédures s'est concrétisé sur le terrain (exemples : les travaux d'extension du bâtiment technique de la STEP de Waterloo ont été retardés et le permis d'exploiter du digesteur anaérobie à la STEP de la Vallée de la Dyle - Basse-Wavre a été refusé malgré une attestation positive de CEBEDEAU).

- ▶ Augmentation des quantités de matières organiques collectées : incertitude liée au degré d'adhésion de la population et aux politiques fiscales plus ou moins incitatives pratiquées par les communes : seront-elles suffisantes pour convaincre les habitants de participer plus massivement aux collectes d'organiques ?

- ▶ Démarrage de la collecte des P+MC (élargissement des règles de tri à d'autres plastiques) : risque financier pour les communes lié à la diminution des ventes de sacs à ordures ménagères vu l'augmentation des ventes de sacs bleus ;

- ▶ Implémentation ou non de la consigne sur les canettes et bouteilles plastiques en Wallonie, pouvant impacter le coût du traitement des sacs bleus : nous n'avons pas notre sort entre nos mains puisque la Wallonie dépendra des politiques bruxelloise et flamande.

- ▶ Outre les créances douteuses intégrées dans le bilan pour un montant (au 31.12.2020) avoisinant le million € (réduction de valeur actée pour la totalité), un nombre limité de litiges pourraient être considérés à risque.

En effet, la plupart des procédures judiciaires significatives en cours (une dizaine) ne présentent pas de risques financiers pour in BW, les éventuelles sommes qui seraient dues étant couvertes par la SPGE et/ou les assurances. Toutefois, il existe 4 dossiers judiciaires, liés essentiellement à des nuisances post travaux et à des marchés publics dans lesquels in BW est défendeur, dont les demandes portent sur des sommes que l'on peut évaluer en moyenne à 150.000 €. Au vu du faible montant et de l'incertitude quant à la responsabilité d'in BW dans ces dossiers, il a été décidé de ne pas provisionner ce montant. Les litiges sont passés en revue régulièrement et en cas d'évolution défavorable, une provision sera constituée.

Relevons que malgré le nombre important d'actes administratifs posés par in BW, particulièrement dans le cadre des marchés publics, aucun recours effectif n'est ouvert devant le Conseil d'Etat.

- ▶ Maîtrise des risques et lien avec la stratégie Bien-être

Depuis la création d'in BW une stratégie Bien-être a été mise en place afin de pouvoir apporter de la performance et du bien-être au travail<sup>2</sup>. Celle-ci est déclinée via un plan global et transversal aux départements in BW dans le but de favoriser des synergies et afin d'harmoniser certaines pratiques.

<sup>2</sup> <https://www.fabriquespinoza.org/wp-content/uploads/Fabrique-Spinoza-Bien-etre-et-performance-au-travail-avril-2013-final.pdf>

A côté de cela chaque direction continue à suivre son plan de prévention spécifique ainsi que ses plans d'actions le cas échéant. Le risque principal aujourd'hui est celui de ne pas avoir pu assez avancer dans le déploiement de cette stratégie. La situation toutefois est en train de s'améliorer via deux axes : d'un côté, formation d'un conseiller en prévention supplémentaire et de l'autre, intervention d'un consultant externe pour aider le SIPP à optimiser la répartition de la charge de travail.

#### **D. Indépendamment de la crise sanitaire, voici les principales opportunités qui se présentent à nous :**

▶ Sur le plan juridique, la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 du Gouvernement wallon a avancé la date de la « fin de l'artificialisation des sols » à 2025 (au lieu de 2030 dans le Schéma de Développement Territorial) impactant la stratégie de développement territorial en Brabant wallon.

L'absence de règles bien définies pour encadrer la mise en œuvre du « stop béton » nous forçait jusqu'ici à être vigilants. Aujourd'hui, nous relevons l'opportunité, en partenariat avec le cabinet du Ministre Borsus, l'Administration régionale et Wallonie Développement. Des membres d'in BW participent à des groupes de travail dont l'objectif est de préciser la mise en œuvre de cette fin annoncée de l'artificialisation.

▶ Rationalisation / restructuration du secteur de l'eau :

- L'étude « BERGER » s'est transformée en véritable dynamique de travail (à peine freinée par la crise sanitaire) : mise en commun de ressources de travail dans le domaine des améliorations énergétiques, formations dans le secteur de l'eau, mise en réseau des différents bureaux d'études... ;
- Excellente coordination générale de l'ensemble des acteurs de l'eau (Organismes d'Assainissement Agréés) malgré la crise, dans le domaine de la GEAO (Gestion des données d'Exploitation Assistée par Ordinateur), en matière d'inventaire des outils informatiques, de mise en commun des ressources, de projets et de marchés publics communs,...

▶ Mise en conformité avec la directive « NIS » (« Network and Information system Security »), transposée en droit belge, qui sera impactante pour le département Eau potable puisque celui-ci est repris dans le périmètre d'application par sa catégorisation en tant qu'« OSE » (Opérateur de Services Essentiels). L'année 2021 doit permettre d'y répondre en mettant en place les éléments utiles : analyse d'impacts, gestion des incidents, audits, signalement aux autorités, ... Cette mise en conformité de la sécurité du système d'information constitue une opportunité d'avancée certaine dans la poursuite de la mise en conformité au RGPD au regard de la protection des données à caractère personnel, dont le risque de non-respect entraînerait un impact négatif sur nos relations avec les institutions, associés et clients-citoyens.

▶ Gestion des crises en matière de prévention et de protection au travail :

Amélioration de la coordination entre les services de la Province, des communes et les différents départements et services d'in BW en cas d'enclenchement d'un plan d'urgence (interne, communal, provincial, ...).

### **3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice**

▶ Néant

### 4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société

- ▶ La crise sanitaire, ses conséquences économiques et sociales, ainsi que les bouleversements éventuels en termes d'organisation du travail ;
- ▶ La révision du Contrat de service avec la SPGE non seulement au niveau des principes généraux de rémunération, mais également en matière de maîtrise des coûts, de performance et d'efficacité (nouveaux indicateurs de suivi), d'autonomie et de partage des informations et des compétences (GEAO) ;
- ▶ La négociation avec la SPGE d'un tout nouveau programme d'investissements en stations d'épuration et collecteurs d'eaux usées de plus de 65 M€ (soit deux fois supérieur au programme actuel) constituant la base de notre travail pour les années à venir ;
- ▶ La gestion énergétique à l'échelle régionale : le Groupe de Travail Energie SPGE / OAA risque d'influencer considérablement notre mode de fonctionnement, ce qui nécessitera d'encore mieux intégrer les matières énergétiques dans les projets d'amélioration des installations et les nouveaux processus (réduction des gaz à effet de serre, bilan carbone, efficacité énergétique, énergies renouvelables, ...);
- ▶ La répétition des périodes de sécheresse et de fortes chaleurs engendrant des pics de consommations records en eau potable et la nécessité de trouver de nouvelles ressources afin de sécuriser l'approvisionnement ;
- ▶ L'interdiction du recours à la pose de limiteurs de débit chez les clients en défaut de paiement pouvant se traduire par un taux d'irrecouvrable en hausse et, à terme, par une augmentation du prix de l'eau ;
- ▶ L'évolution de la politique de gestion des déchets en Brabant wallon : une large consultation des communes aura lieu en 2021 à l'issue de laquelle des décisions importantes pourraient être prises : corrélation entre efforts de tri et évolution des taxes, multiplication des filières de tri / recyclage, objectif plus ambitieux de réduction des quantités de déchets ménagers, ... ceci dans un cadre législatif wallon en évolution (révision des Arrêtés coût-vérité et prélèvement-sanction notamment) et dans un contexte de diminution des subsides, ... Un constat : le coût de la gestion des déchets augmente plus vite que les augmentations demandées aux communes.

### 5. Activités en matière de Recherche & Développement

- ▶ Etude CEBEDEAU sur le traitement de l'azote - station d'épuration de Waterloo

Etude de 6 à 8 mois entamée en 2020 et portant sur le déficit de carbone rendant difficile le respect de la norme de rejet en azote (<10 mg/l d'azote total).

Trois volets à cette étude :

- 1) compilation des données process et modélisation informatique de la station ;
- 2) simulations en laboratoire du traitement complémentaire choisi ;
- 3) étude financière de la réalisation de travaux éventuels.

## 5. Activités en matière de Recherche & Développement

- ▶ Etude CEBEDEAU: Revamping de la station d'épuration de Waterloo sur les « floccs biologiques »

Essai en cours de la technologie GRASS (processus granulaire).

Objectif : optimiser le système à boues activées classiques par encapsulement des floccs biologiques. Ceci permettrait de réduire les volumes et la taille des bassins tout en traitant une même charge organique.

- ▶ Lancement du projet de remplacement du château d'eau de Corbais par des réservoirs de plus grande capacité : un premier avant-projet nous a été présenté en fin d'année.

- ▶ Parc d'activité économique de Mont-Saint-Guibert – sablière

Zone dédiée au recyclage des déchets et à la revalorisation de certains matériaux, tout en permettant aux entreprises existantes de s'étendre et de développer leurs projets de Recherche & Développement.

Un volet important est consacré à la construction d'une centrale biomasse utilisant du bois provenant de nos recyparcs pour produire de l'énergie « verte » et renouvelable. L'idée est d'alimenter le réseau de chauffage urbain de l'UCLouvain et de tendre vers un parc d'activité autonome sur le plan énergétique.

- ▶ Continuité du développement des Communautés d'énergie renouvelable dans les PAE gérés par in BW (études en cours – attente du décret). Projet pilote ZELDA (Zoning à Energie Locale et Durable), consistant à l'optimisation de création de communautés d'énergie renouvelable dans les PAE de manière à élaborer un cadre servant de base à la transposition de la directive EU 2018/2001 en droit wallon.

- ▶ Décarbonation / digitalisation :

- mise à disposition d'une plateforme numérique (FutureproofedCities) visant la mise en œuvre de la Politique locale énergie climat (« Pollec ») et permettant notamment aux Communes :
  - de faire le point sur leur empreinte carbone (historique et projection des émissions de CO2 et des consommations énergétiques,...);
  - de les aider à établir un plan d'actions en vue de réduire cette empreinte.
- Projet de « Territoire intelligent » : développement d'une plateforme d'agrégation de services et d'informations locales sur le territoire du Brabant wallon - Mise en œuvre confiée à une société spécialisée. Nombreuses sont les communes proposant déjà diverses applications mobiles à leurs citoyens. L'idée du projet est de rassembler tous ces services et informations locales via une seule application, peu importe où le citoyen se situera en Brabant wallon.
- Pose de capteurs dans nos recyparcs : l'objectif étant de connaître le taux d'affluence dans l'ensemble de nos parcs et de développer un système permettant à nos préposés de communiquer aux citoyens le niveau de remplissage des différents conteneurs.

## 6. Succursales

Néant.

## 7. Règles de continuité en cas de perte

Néant.

## 8. Evolution du mode gestion

L'année 2020 a été synonyme d'évolution dans le mode de tenue des réunions des organes de gestion. Jusqu'ici non prévues par la réglementation, le confinement a chamboulé l'organisation de ces séances qui se tenaient jusqu'ici exclusivement en présentiel pour être contraintes d'évoluer vers du virtuel. Un bilan positif de cette nouvelle pratique a été communiquée au Ministre des Pouvoirs Locaux.

La composition du Bureau exécutif a été revue, y accueillant Bénédicte Delmez à la suite de la fin du mandat dérivé de Mathieu Michel en sa qualité de membre du Bureau exécutif en date du 30 septembre 2020.

Au niveau de la direction :

- ▶ Le département économique déplore le décès de son directeur de département Eddy Deflandre, en avril 2020. Valérie Kessen, directrice adjointe du département, a poursuivi les missions d'Eddy Deflandre et a été désignée par le Bureau exécutif du 16 décembre 2020 comme Directrice du département économique au terme de la procédure de recrutement.
- ▶ Au terme de procédures de recrutement internes, le Bureau exécutif du 23 juin 2020 a désigné Emmanuel Gaziaux à la fonction de Directeur finances et clientèle, et Nathalie Swaelens à la fonction de Chef de service communication.
- ▶ Alain Gillis, chargé de la transition, a été admis à la pension au 1er octobre, date à laquelle Philippe Duboisdenghien, Directeur de la transformation et des supports transversaux est entré en fonction.

## 9. Description de l'Intercommunale

### A. Structure

Société coopérative à responsabilité limitée. La mise en conformité au nouveau code des sociétés est prévue en 2021.

### B. Associés

Associés	Nombre de parts par catégories in BW					Total
	A Commune ex-IBW	B Province	C Production d'eau	D Distribution d'eau	E Autre	
Beauvechain	14.900	-	-	-	-	14.900
Braine-l'Alleud	92.700	-	-	72.859	-	165.559
Braine-le-Château	20.600	-	-	15.544	-	36.144
Chastre	14.500	-	-	25	-	14.525
Chaumont-Gistoux	19.500	-	-	-	-	19.500
Court-Saint- Etienne	20.400	-	6.654	14.265	-	41.319
Genappe	33.500	-	12.571	23.497	-	69.568
Grez-Doiceau	25.600	-	-	-	-	25.600
Hélicine	7.800	-	-	-	-	7.800
Incourt	8.900	-	-	-	-	8.900
Ittre	13.500	-	-	-	-	13.500
Jodoigne	26.100	-	-	-	-	26.100
La Hulpe	19.600	-	1.895	10.822	-	32.317
Lasne	32.300	-	11.685	34.368	-	78.353
Les Bons Villers	-	-	559	3.124	-	3.683
Mont-Saint- Guibert	13.000	-	3.040	35.179	-	51.219
Nivelles	61.800	-	-	-	-	61.800
Orp-Jauche	17.200	-	-	-	-	17.200
Ottignies-LLN	57.000	-	7.785	80.353	-	145.138
Perwez	16.900	-	-	-	-	16.900
Ramillies	11.700	-	-	-	-	11.700
Rebecq	25.200	-	-	-	-	25.200
Rixensart	56.100	-	23.656	12.322	-	92.078
Tubize	55.500	-	-	-	-	55.500
Villers-la-Ville	21.500	-	6.217	18.668	-	46.385
Walhain	12.000	-	-	25	-	12.025
Waterloo	69.600	-	-	73.401	-	143.001
Wavre	71.700	-	26.846	70.802	-	169.348
Province	-	419.723	-	-	-	419.723
Vivaqua	-	-	-	-	284	284
<b>TOTAL</b>	<b>839.100</b>	<b>419.723</b>	<b>100.908</b>	<b>465.254</b>	<b>284</b>	<b>1.825.269</b>

## C. Organes statutaires

### Présidence - Vice-Présidence du Conseil d'administration et du Bureau exécutif

Présidence	DISTER Christophe
Vice-Présidence	de BEER de LAER Hadelin

### Administrateurs 2020

	Mandat originaire	Début / Fin de mandat
de BEER de LAER Hadelin	Communal	
DELMEZ Bénédicte	Communal	
DISTER Christophe	Communal	
FAYT Christian	Communal	
FLAMAND Muriel	Communal	
GHIOT Carole	Communal	début : 09/11
GOBLET d'Alviella Michael	Communal	
GODFRIAUX Jordan	Communal	
HENKART Thierry	Communal	
HENRY Pascal	Communal	
HUART Pierre	Communal	fin : 09/11
	Provincial	début : 09/11
KEYMOLEN Sophie	Provincial	début : 07/10
LEBON Patricia	Communal	
LÖWENTHAL Bernard	Communal	
MASSON Anne	Communal	
MEUNIER Thierry	Provincial	
MICHEL Mathieu	Provincial	fin : 30/09
RENAULT Louison	Provincial	
ROTTHIER Laurence	Provincial	fin : 24/09
SMETS Laurence	Communal	
STRUYF Etienne	Communal	fin : 29/01
VANKERKOVE Daniel	Communal	début : 19/02
ZOCASTELLO Jean-Marc	Communal	

Bureau exécutif	Comité de rémunération	Comité d'audit
de BEER de LAER Hadelin	DELMEZ Bénédicte (jusqu'au 09/11)	GOBLET D'ALVIELLA Michael
DISTER Christophe	FAYT Christian	GODFRIAUX Jordan
DELMEZ Bénédicte (à partir du 09/11)	GHIOT Carole (à partir du 09/11)	KEYMOLEN Sophie (à partir du 07/10)
HUART Pierre	KEYMOLEN Sophie (à partir du 07/10)	MEUNIER Thierry
MICHEL Mathieu (jusqu'au 30/09)	HENRY Pascal	RENAULT Louison
SMETS Laurence	LOWENTHAL Bernard	ROTHIER Laurence (jusqu'au 24/09)
	ROTHIER Laurence (jusqu'au 24/09)	

## 10. Lignes de développement

### A. Stratégie et gouvernance

La stratégie d'in BW est détaillée dans le plan stratégique 2020-2022. Une évaluation des différents axes stratégiques et objectifs a été réalisée fin 2020. Ce rapport est téléchargeable sur notre site internet ([www.inbw.be](http://www.inbw.be) – Qui sommes-nous – Publications).

### B. Performance et efficience

Les performances de l'entreprise sont traduites dans les comptes, dans le budget et les KPI. Ces derniers sont suivis trimestriellement par les organes de gestion.

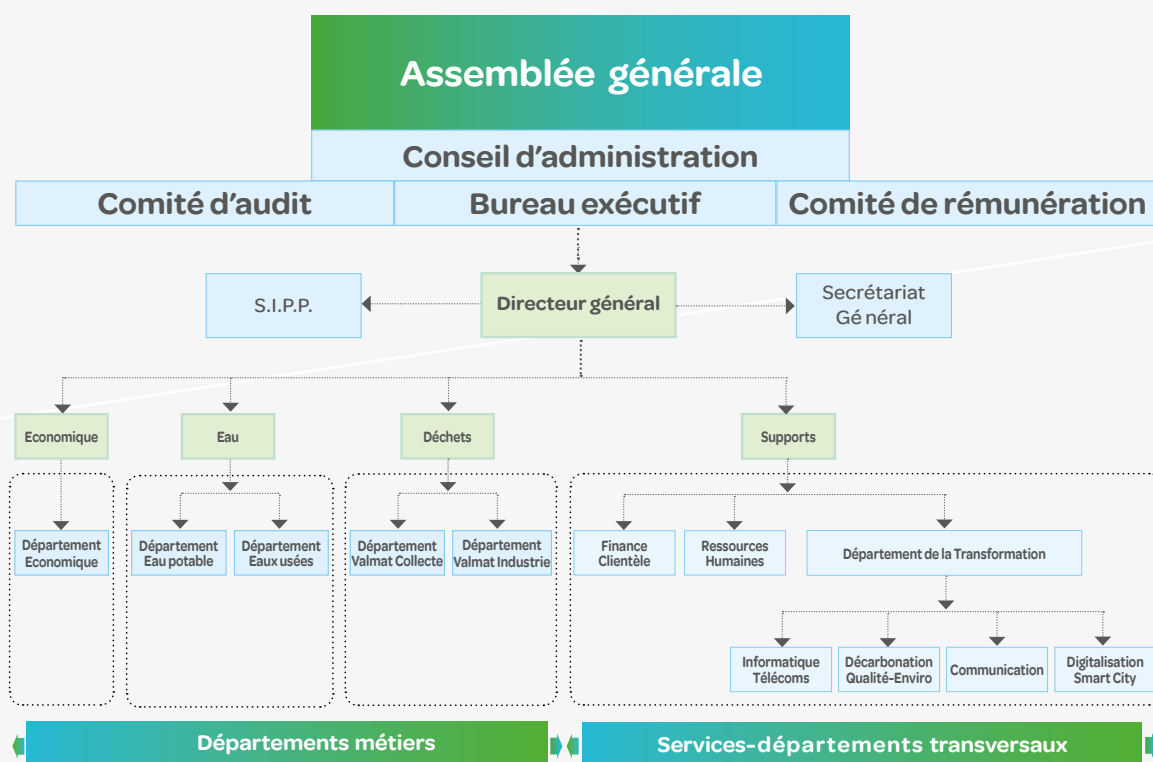
### C. Ressources humaines

#### I. Structure, évolution et prévisions de l'emploi

	Entrées	Sorties	ETP
<b>2014</b>	103,5	90,6	411,18
<b>2015</b>	100,5	92,6	418,59
<b>2016</b>	124	103,3	426,39
<b>2017</b>	79	57,3	441,89
<b>2018</b>	101	100	444,69
<b>2019</b>	72,5	62	451,9
<b>2020</b>	54	58,70	447,2

*Sont pris en considération les agents sous contrats CDI, CDD, contrats de remplacement et contrats étudiants*

## II. Organigramme fonctionnel



À noter qu'à partir de 2021 le département Valmat Collecte sera dénommé Collectes & Recyclage, et le département Valmat Industrie sera dénommé Déchets Valorisations.

## III. Personnel occupé pendant tout ou partie de l'année de référence

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
<b>Direction générale</b>					
Directeur Général	12	Contractuel	CDI	1	1
<b>Secrétariat général</b>					
Chef de service juridique	10	Contractuel	CDI	1	1
Conseiller juridique	10	Contractuel	CDI	1	1
Coursier	3	Contractuel	CDI	1	1
Economiste	5	Contractuel	CDI	1	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	CDI	1	2
<b>SIPP</b>					
Chef de service adjoint SIPP	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef du service SIPP	10	Contractuel	CDI	0,8	1
Conseiller en prévention	7	Contractuel	CDI	1	1
Conseiller en prévention Référent eau potable	7	Contractuel	CDI	1	2
Secrétaire SIPP	5	Contractuel	CDI	1	1
<b>Département économique</b>					
Adjointe au Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	6	Contractuel	CDI	1	1
Agent polyvalent Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Aide administrative siège	3	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Département économique	4	Contractuel	CDI	1	1
Assistante administrative aux services Infrastructures et Aménagement du territoire	6	Contractuel	CDI	1	1

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Attaché de Direction	9	Contractuel	CDI	1	1
Brigadier au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre Champagne Landas	4	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre Einstein	4	Contractuel	CDI	1	3
Chargée accueil Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Aménagement du territoire	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service adjoint Expansion économique	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint infrastructures	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service adjoint Patrimoine – Partie administrative	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Expansion économique	10	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Accueil - Administration Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Horeca Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico administratif au service expansion économique	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico-administratif service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître Electricité au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Directeur département économique	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Aménagement du territoire	8	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire HVAC Patrimoine - Partie technique	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire juridico-administratif du Département économique	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	Contractuel	CDI	1	3
Gestionnaire travaux bâtiment au service patrimoine partie technique	8	Contractuel	CDI	1	1
Jardinier au service Patrimoine – Partie technique	3	Contractuel	CDI	0,8	1
Maitre de Cérémonie Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	1	5
Responsable administratif au service Expansion économique	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable comptable au service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de l'Horeca au Crématorium	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de site Crematorium	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable PAE service Expansion économique	7	Contractuel	CDI	1	1
Secrétaire au service Patrimoine – Partie technique	3	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (A)	7	Contractuel	CDI	1	2
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant Site au centre Monnet	3	Contractuel	CDI	0,33	1
Technicien Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	0,8	1

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Technicien Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface Crematorium	3	Contractuel	CDI	1	3
Technicien Electricité au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicien four Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien HVAC Centre Monnet	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien HVAC au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	2
<b>Département eau potable</b>					
Assistant administratif bureau d'études département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant magasinier département eau potable	3	Contractuel	CDD	0,5	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Chef de service adjoint chantiers de distribution d'eau	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Chef de service distribution d'eau	10	Statutaire	CDI	1	1
Chef de service production d'eau	10	Contractuel	CDI	1	1
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	0,8	1
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	1	2
Contremaitre distribution d'eau	7	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre production d'eau	7	Statutaire	CDI	1	1
Directeur département eau potable	11	Statutaire	CDI	1	1
Electricien production d'eau	6	Contractuel	CDI	1	2
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	20
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	1	1

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	6
Fontainier référent réseau distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	1
Fontainier réseau distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire bureau d'études département eau potable	7	Statutaire	CDI	1	1
Gestionnaire de projets production d'eau	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,6	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	1
Magasinier département eau potable	4	Statutaire	CDI	0,8	1
Magasinier département eau potable	4	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien département eau potable	5	Statutaire	CDI	1	1
Mécanicien département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	2
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDI	1	7
Responsable Bureau d'études département eau potable	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable optimisation du réseau distribution d'eau	8	Statutaire	CDI	1	1
Responsable stock, logistique et maintenance département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Technico-commercial département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de maintenance département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien production d'eau	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2
Technicien production d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicienne de surface	2	Contractuel	CDD	1	1
<b>Département assainissement - investissements</b>					
Adjoint cartographie - cadastre - inspection visuelle Assainissement	8	Contractuel	CDI	1	1
Agent cadastre Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	3
Agent endoscopie Assainissement	5	Contractuel	CDI	1	2
Assistant administratif et emprises Assainissement	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et financier Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de projet Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant technico administratif assainissement	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de Service Etudes Assainissement	10	Contractuel	CDI	0	1
Dessinateur - Projeteur - Surveillant travaux collecteurs/égouts/voiries Assainissement	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire de projets Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Gestionnaire études & chantiers steps Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire études égouts & voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	2
Responsable acquisitions-médiateur Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif et financier Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable bureau d'études assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant travaux collecteurs/égouts/voiries Assainissement	7	Contractuel	CDI	1	3
Surveillant travaux et adjoint aux études step DIHEC	8	Contractuel	CDI	1	1
<b>Département assainissement - exploitation</b>					
Adjoint de Direction STEP	10	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif boues STEP et STPO	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant administratif Finances STEP et STPO	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif QSE Step et STPO	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant contremaitre Step	6	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	0	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	Remplacement	1	1
Chef de service adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de zone Stations d'Epuration	9	Contractuel	CDI	1	2
Chef de zone Stations d'Epuration et autosurveillance	9	Contractuel	CDI	1	1
Commis administratif	3	Contractuel	CDI	0,6	1
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDI	1	1
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDD	1	4
Contremaitre Chauffeur boues-déchets STEP	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître collecteurs - DO	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre Station de Pompage	8	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre STEP	8	Contractuel	CDI	1	6
Coordinateur cellule autosurveillance STEP	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur de département adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire cellule électrique STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire SEI, CAI et autosurveillance STEPs et STPOs	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif - Marché public STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cellule automation Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule boues compost Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule collecteurs, stations de pompage	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de la cellule électrique	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable énergie pour l'exploitation des ouvrages d'assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Responsable mécanique STEPS et STPO	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien automatique Step	6	Contractuel	CDI	1	3
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien cellule autosurveillance Step (+abords)	7	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien des collecteurs	4	Contractuel	CDI	1	2
Technicien d'entretien des collecteurs	4	Contractuel	CDI	1	2
Technicien électricien step	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien électricien step	7	Contractuel	CDI	1	3
Technicien exploitation Step	5	Contractuel	CDI	0	2
Technicien exploitation Step	5	Contractuel	CDI	0,5	2
Technicien exploitation Step	5	Contractuel	CDI	1	24
Technicien mécanicien step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	1	3
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	0,8	1
<b>Département valmat collectes</b>					
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	Contractuel	CDD	1	5
Assistant administratif - responsable communication Valmat	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	0,6	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	3
Assistant Gestionnaire sacs Valmat	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Responsable recyparcs	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Valmat	10	Contractuel	CDI	0,8	1
Composteur	4	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître compost	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	3
Coordinateur technique recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Valmat	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets Valmat	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	0	1
Gestionnaires collectes Valmat	8	Contractuel	CDI	1	1
Préposé bascule compost	4	Contractuel	CDI	1	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0	4
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,48	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,8	6
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDD	1	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	Remplacement	1	3

## Rapport de Gestion

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	1	47
Responsable mécanique compost	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable statistiques et contrôles comptables Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
<b>Département valmat industrie</b>					
Adjoint technico financier UVE	8	Contractuel	CDI	0,5	1
Adjoint Direction UVE	10	Contractuel	CDI	1	1
Adjoint responsable mécanique UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Agent d'entretien usine UVE	3	Contractuel	CDI	1	1
Agent propreté centre de transfert	3	Contractuel	CDI	1	2
Chef de Quart UVE	8	Contractuel	CDI	1	7
Composteur (type 1) et machiniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Directeur exploitation UVE	11	Contractuel	CDI	1	1
Electricien uve	7	Contractuel	CDI	1	1
Ingénieur Responsable Exploitation UVE	9	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien UVE	5	Contractuel	CDI	1	3
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	Contractuel	CDI	1	5
Opérateur UVE	5	Contractuel	CDI	0	1
Opérateur UVE	5	Contractuel	CDI	1	9
Pontier UVE	3	Contractuel	CDI	1	2
Responsable administratif UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable d'entretien (bâtiment, routes et abords) UVE	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable exploitation Centre de transfert	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Exploitation UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Mécanique UVE	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable Projets UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
<b>Département Ressources Humaines</b>					
Chef de service RH	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef Service Adjoint RH	9	Contractuel	CDI	1	1
Directrice Ressources Humaines	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets RH	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	0	1
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	1	5

Fontion occupée (situation au 31.12.2020) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
<b>Département Finances et Clientèle</b>					
Adjoint au Service Comptabilité/finance	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service administratif et financier	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Comptabilité/finance	10	Contractuel	CDI	1	1
Comptable	6	Contractuel	CDI	1	4
Comptable	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Comptable Clients	6	Contractuel	CDI	1	1
Comptable Fournisseurs	6	Contractuel	CDI	1	2
Directeur financier et clientèle	11	Statutaire	CDI	1	1
Econome	4	Contractuel	CDD	1	1
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	4
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Statutaire	CDI	0,5	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	2
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	0	1
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef releveur distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	1
<b>Département de la Transformation et des supports transversaux</b>					
Directeur de la transformation et des supports transversaux	11	Contractuel	CDI	1	1
<b>Smart City</b>					
Gestionnaire de projets Smart City	9	Contractuel	CDI	1	1
<b>Communication</b>					
Assistant Communication	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Attaché en communication	8	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service communication	10	Contractuel	CDI	1	1
<b>Qualité</b>					
Assistant qualité	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service qualité - environnement	10	Contractuel	CDI	1	1
<b>Informatique</b>					
Chef de bureau IT	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire ICT	6	Contractuel	CDI	1	4
Manager ICT	11	Statutaire	CDI	1	1

## 11. Finances

### A. Modifications apportées aux méthodes de comptabilisation par rapport à 2019 et impact sur les comptes.

a) Comptabilisation de la provision pour jours de congé non pris. Il s'agit de provisionner le coût de la rémunération correspondant aux congés non pris au 31/12 et qui sont à rattacher à cet exercice. S'agissant d'une opération de régularisation, cela a cette année un impact négatif non négligeable sur le résultat à hauteur de 460.000 € mais aucun impact sur le cash-flow. A partir de l'exercice suivant, il y aura un jeu de reprise de provision et de constitution de la nouvelle. Seul le différentiel de jours de vacances annuelles par rapport à l'exercice précédent sera provisionné ou repris (si ce nombre a diminué).

b) Harmonisation de la comptabilisation de la provision pour pécule de vacances, non plus sur base des règles fiscales qui consistent à provisionner le simple ET le double pécule de vacances, mais en tenant compte de la spécificité de notre statut pécuniaire. Dans le régime de vacances appliqué par in BW, le droit aux jours de congé est lié aux prestations de l'exercice tandis que le double pécule de vacances dépend des prestations de l'exercice précédent. Seul le double pécule doit donc être provisionné en fin d'exercice car payé l'année suivante. En conséquence, une reprise de provision à hauteur de 488.000 € a été comptabilisée (impact positif sur le résultat). Pour plus de clarté, cette disposition a été ajoutée aux règles d'évaluation. Dans les comptes, les mesures a) et b) se compensent.

c) Valorisation de la main-d'oeuvre interne dans le coût de constitution des stocks de terrain (département économique). Le SPW subsidie les frais d'études et de surveillance ainsi que des frais généraux, estimés forfaitairement sur base de pourcentage de la valeur des travaux. in BW réalise en grande partie avec son propre personnel, les études et la surveillance des chantiers. Il nous paraît donc opportun de valoriser ces coûts dans la valeur des terrains (transfert d'une partie des charges de rémunération du compte de résultat vers l'actif (stock)). Cela donne une image plus fidèle du coût de revient des terrains en stock d'une part et en cas de plus-value taxable lors de la vente, cela permet de réduire la base imposable. Impact positif sur le compte de résultat : + 736.000 euros.

d) Les comptes de capital et de réserve ont été reclassés de la classe 10 vers la classe 11 conformément aux nouvelles dispositions du code des sociétés (aucun impact sur le résultat).

e) Régularisation des écritures relatives aux stations d'épuration (STEP) données en leasing par la SPGE. Des écritures comptables relativement complexes et pas habituelles doivent être comptabilisées chaque année en relation avec les STEP. Pour compliquer un peu plus les choses, des traitements différenciés ont été appliqués par la SPGE entre les STEP détenues par les Organismes d'Assainissement Agréés (dont in BW) avant la constitution de la SPGE en 2000 avec cession à cette dernière d'un droit réel (droit de superficie) = LOT 1 et les STEP construites et financées directement par la SPGE puis données en leasing à in BW (LOT 2). Pour faire simple, pour le LOT 1, la charge d'amortissement était compensée par le droit de superficie annuel et pour le LOT 2, comme l'annuité en capital du leasing (dégressive) ne correspondait pas à l'amortissement linéaire du bien, il fallait passer une écriture pour équilibrer le compte de résultat (produit=charge) via un compte de régularisation à l'actif du bilan qui, au terme du remboursement du leasing, doit être à 0. Les leasings des STEP du lot 1 se terminent en 2021 et nous constatons un écart dans le compte de régularisation de l'actif précité qui ne sera pas soldé. Le solde s'élèvera à 4.153.795,69 € et provient de montants trop importants pris en produit (et donc en résultat) par le passé. La cause provient d'une confusion entre le traitement du lot 1 et du lot 2. Afin d'éviter une régularisation brutale, il est proposé de pratiquer comme pour la régularisation des subsides perçus et non amortis (ECO) constatés en 2019, c'est à dire d'amortir ce montant sur la durée de vie résiduelle des stations en leasing du lot 2 càd de 2021 à 2043 (pris en charge de 1/23ème chaque année) à hauteur de 180.599,81 €. Il est précisé que ces écritures n'ont aucun impact sur la trésorerie de l'intercommunale.

## 11. Finances

Pour rappel, la régularisation de l'étalement des subsides (qui n'ont pas été amortis en même temps que les biens auxquels il se rapportent comme le prévoit les règles comptables) concernait un montant global de 4,5 millions à amortir sur une quinzaine d'années, générant chaque année un produit « extraordinaire » d'environ 300.000 €.

g) in BW est l'opérateur désigné par les communes associées pour collecter, recycler ou traiter les déchets. Les conventions signées avec les communes prévoient qu'en cas de déficit ou de boni, celui-ci est, selon le cas, réclamé ou rétrocédé aux communes bénéficiaires des services dans l'année qui suit l'exercice comptable. Cela pose problème en cas de déficit car les communes ont toutes à ce moment voté leur règlement taxe déchets et il n'est plus possible pour elles de répercuter ce surcoût auprès des citoyens.

Au vu de la variation importante d'une année à l'autre de certains postes de dépenses ou de recettes, totalement indépendante d'in BW - éléments conjoncturels tels que la variation du cours des matériaux vendus (papier/carton, mitraille) et/ou de l'électricité vendue ou de force majeure telle que l'arrêt non programmé de l'UVE (incendie par exemple) - Le résultat comptable de cette activité sera dorénavant neutralisé chaque année dans le compte de résultat en actant au bilan, soit une créance (si le résultat est négatif), soit une dette (si le résultat est positif) envers nos associés et ce afin de lisser le résultat sur plusieurs années lorsque celui-ci est très négatif ou au contraire très positif. Pour l'année 2020, c'est un déficit de 2,1 millions d'euros qui a ainsi été neutralisé.

### B. Résultat

Les résultats globaux, avant neutralisation du déficit du département déchets, se présentent comme suit :

Outre le résultat comptable, il est important de mesurer le cash-flow (la capacité de financement) avant et après remboursement des tranches d'emprunt de l'année.

	Résultat comptable	Cash-Flow	Remboursement Crédit 2020	Cash-flow net
Assainissement	-342 989	7 958 035	-7 433 305	524 730
Eau potable	3 282 015	9 905 523	-1 445 665	8 459 858
Déchets	-2 113 969	447 878	-615 800	-167 922
Economique	2 019 145	6 777 226	-3 172 815	3 604 411
Smartcity	-80 396	-80 396	-	-80 396
<b>TOTAL in BW</b>	<b>2 763 286</b>	<b>25 007 745</b>	<b>-12 667 585</b>	<b>12 340 161</b>

Le résultat du secteur déchets se décompose comme suit :

- ▶ Activité de Collecte en porte à porte : - 398.502 €
- ▶ Activité Recyparcs : - 2.081.301 €
- ▶ Activité Traitement : + 365.834 €

# Rapport de Gestion

## B. Résultat

Ces résultats négatifs sont dus à des éléments totalement exogènes et plus particulièrement des variations importantes de charges ou de recettes par rapport à 2019 :

- ▶ Traitement Plastic Dur : +141 000 €
- ▶ Transport DSM : + 216.000 €
- ▶ Traitement DSM : + 400.000 €

Soit une augmentation des charges de 757.000 €. Celles-ci constituent malheureusement des augmentations structurelles dont il faudra tenir compte à l'avenir.

En 2020, nous avons également observé des baisses importantes de certaines recettes :

- ▶ Vente mitraille : - 90.000 €
- ▶ Recettes Papier/carton : - 905.000 €
- ▶ Recettes vente électricité : - 674.000 €

Soit une diminution globale de 1.669.000 €. Il s'agit ici d'un impact conjoncturel, les cours de ces matériaux étant très volatiles ces dernières années. Une nette remontée des prix est constatée au 1er trimestre 2021.

L'impact global de ces éléments sur le résultat par rapport à 2019 est donc de - 2.426.000 €.

L'activité SmartCity au profit des communes débute. Elle est financée partiellement par des subsides. Il faudra à terme prévoir de couvrir cette dépense.

Après neutralisation du déficit par la comptabilisation d'une créance à l'actif du bilan, le résultat final s'établit comme suit :

	Résultat comptable	Cash-Flow	Remboursement Crédit 2020	Cash-flow net
Assainissement	-342 989	7 958 035	-7 433 305	524 730
Eau potable	3 282 015	9 905 523	-1 445 665	8 459 858
Déchets	0	447 878	-615 800	-167 922
Economique	2 019 145	6 777 226	-3 172 815	3 604 411
Smartcity	-80 396	-80 396	-	-80 396
<b>TOTAL in BW</b>	<b>4.877.776</b>	<b>25 008 266</b>	<b>-12 667 585</b>	<b>12 340 682</b>

Des investissements ont été réalisés pour 12,2 millions d'euros.

Des travaux d'infrastructure (stock de terrains) ont été constitués pour 12,5 millions d'euros.

in BW a reçu en 2020 sa première tranche de l'emprunt consenti par la Banque Européenne d'Investissement à concurrence de 30 millions d'euros .

## C. Commentaire sur les comptes annuels en vue d'exposer d'une manière fidèle l'évolution des affaires et la situation de la société

Au terme de l'exercice 2020, le total du bilan s'élève à 495.711.857 € contre 479.433.860 € pour l'exercice précédent soit une augmentation de 16,2 millions d'euros.

### Actif

- Les actifs immobilisés diminuent de 9,2 millions €, montant qui se décompose comme suit :

▶ Investissements	+ 12.558.961€
▶ Cession ou désaffectations	-833.998 €
▶ Amortissements actés – annulés ou repris	- 22.812.792 €
▶ Autres immobilisations financières	
- Participation dans le K de la SPGE- nouvelle souscription	+ 2.999.217 €
- Libération des parts K SPGE	-1.130.024 €
- Actions Ethias	111.838 €
- Retrait partiel Walwind	-118.800 €
- Participation Digital Wallonia Navajo	25.000 €
- Participation Smart Energy Invest II	18.000 €

- Le total des actifs circulants passe de 132.062.723 € à 157.523.318 € soit une augmentation de 25,5 millions €. Les variations par rubrique sont détaillées ci-dessous :

- Stocks et commandes en cours	+ 7.049.378 €
- Créances à moins d'un an	+ 4.728.143 €
- Trésorerie et placements	+ 12.584.150 €
- Compte de régularisation	+ 3.332.613 €

### Passif

- Les capitaux propres augmentent de près de 5 millions d'euros. Les raisons de cette augmentation sont :

• Mouvements des parts F (part communale travaux d'égouttage)	
• Nouvelles souscriptions	+ 2.999.217 €
• Libérations de parts	- 1.130.023 €
• Bénéfice de l'exercice réservé ou reporté	+ 4.877.777 €
• Diminution de la rubrique « subsides en capital »	
• Nouvelles recettes travaux d'extensions distribution d'eau	+ 1.623.840 €
• Nouveaux subsides	+ 153.261 €
• Amortissement des subsides <i>(dont recettes travaux extensions)</i>	-3.519.509 €

## C. Commentaire sur les comptes annuels en vue d'exposer d'une manière fidèle l'évolution des affaires et la situation de la société

- Les dettes augmentent de 11,3 millions
  - Dettes financières à plus d'un an + 16.940.582 €
    - Tranche 1 emprunt B.E.I. + 30.000.000 €
    - Nouveaux leasings : + 120.033 €
    - Transfert vers dette échéant à court terme tranche 2020 :
      - Leasing : - 7.197.527 €
      - Emprunts : - 5.981.924 €
  - Dettes financières échéant dans l'année + 56.712 €
  - Dettes financières établissement de crédit - 4.969.577 €  
*(Remboursement d'une avance à terme fixe de 5 millions d'euros)*
  - Dettes commerciales à moins d'un an + 3.635.953 €
  - Dettes fiscales, salariales et sociales - 1.674.271 €
  - Comptes de régularisation - 2.709.617 €

### I. Comptes de résultats

#### Ventes et prestations

Diminution de 3,5 millions d'euros par rapport à 2019

a) Chiffre d'affaires : - 2,2 millions euros

- ▶ Déchets : + 1,9 millions euros (artificiel, refacturation aux communes des conteneurs à puce pour celles qui ont démarré cette collecte sélective)
- ▶ Eau potable : + 0 millions euros
- ▶ Assainissement : - 0,8 millions euros
- ▶ Economique : - 3,3 millions euros (moins de vente de terrain qu'en 2019 et revenus locatifs en baisse)

b) En cours de fabrication

- ▶ Une variation positive signifie que la valeur des stocks augmente. En +, les nouveaux stocks constitués et en -, le coût de revient des terrains vendus
- ▶ La variation est un peu plus faible en 2020 tout en restant positive.

	2020	2019
Nouveau stock constitué	+ 12,3 millions	+ 13,7 millions
Coût de revient Terrains vendus	- 6,8 millions	- 7,9 millions
<b>Variation de stocks</b>	<b>+ 5,5 millions</b>	<b>+ 5,8 millions</b>

## C. Commentaire sur les comptes annuels en vue d'exposer d'une manière fidèle l'évolution des affaires et la situation de la société

c) Production immobilisée en légère diminution à 5,2 millions euros au lieu de 5,9

- ▶ Il s'agit de la valorisation des travaux d'investissements (réseaux principalement) réalisés par le personnel du département eau potable. Un peu moins de travaux en raison du confinement

d) Autres produits d'exploitation : + 0,6 million €

### Approvisionnement et marchandises : - 3,2 millions

- ▶ Déchets : + 0,4 million euros
- ▶ Eau potable : - 0,7 million euros (achat d'eau – réduction des quantités et renégociation du prix)
- ▶ Assainissement : - 0,1 million euros
- ▶ Economique : - 2,8 millions euros (liés à la constitution des stocks)

### Services et biens divers : + 2,5 millions

- ▶ Evolution selon les services sous-traités (transport, traitement)

### Rémunérations

- ▶ Pas d'écart, poste bien maîtrisé.
- ▶ Cotisation de responsabilisation (pension agents statutaires) : pour la première fois en 2020, in BW a bénéficié de l'incitant fédéral qui consiste à pouvoir déduire du montant de la cotisation de responsabilisation 50 % d'une partie des primes versées dans le cadre d'une assurance-groupe pour le personnel contractuel. Cet incitant s'est élevé en 2020 à 332.181 € réduisant la cotisation de responsabilisation à 286.055 €.

### Amortissements

- ▶ Pas d'évolution significative. Cela signifie que les amortissements des nouvelles acquisitions compensent la fin des amortissements des biens totalement amortis.

### Résultat financier

a) Produits financiers

- ▶ Se composent essentiellement de l'amortissement de subsides en capital

b) Charges financières récurrentes

- ▶ En légère diminution à 10,5 millions d'euros
- ▶ Seulement 15 % de cette somme, soit 1,5 millions d'euros, sont à charge d'in BW

## C. Commentaire sur les comptes annuels en vue d'exposer d'une manière fidèle l'évolution des affaires et la situation de la société

	2020	2019
Intérêts leasing STEP	8,8 millions EUR	9,1 millions EUR
Intérêts SOWAFINAL	0,2 million EUR	0,2 million EUR
Intérêts emprunts in BW	1,5 millions EUR	1,6 millions EUR

### Impôt

- ▶ Diminue légèrement

### Proposition d'affectation du résultat

#### Article 18 des statuts sociaux

Compte tenu de sa mission d'intérêt public, l'intercommunale ne distribuera aucun dividende à ses associés en cas de résultat bénéficiaire. A l'expiration de l'exercice, les écritures sont arrêtées et le Conseil d'administration dresse les comptes annuels dans les formes et conditions imposées par le Code des sociétés.

L'Assemblée générale affecte comme suit le bénéfice :

1. à la réserve légale : 5%, cette dotation cessant d'être obligatoire lorsque le fonds de réserve aura atteint 10% du capital social ;
2. à une réserve disponible : un montant fixé par le Conseil d'administration ;
3. le solde est reporté à nouveau.

- Si un exercice se clôture par une perte, celle-ci est reportée à nouveau.

Compte tenu de ces éléments, le résultat pour 2020 est un bénéfice de 4.877.776 euros contre 7.147.259 euros 2019

Le résultat à affecter est de 12.025.035 euros et provient:

- |    |  |             |
|----|--|-------------|
| a) | du bénéfice 2020 à hauteur de            | 4.877.776 € |
| b) | du bénéfice reporté en 2019 à hauteur de | 7.147.259 € |

La proposition d'affectation du résultat à l'assemblée générale :

- |    |   |             |
|----|---|-------------|
| a) | À la réserve légale (5% du bénéfice de l'année) : | 243.889 €   |
| b) | Aux autres réserves :                             | 6.903.370 € |
| c) | Bénéfice à reporter :                             | 4.877.776 € |

## D. Utilisation des instruments financiers

Emprunts à structure - situation au 31/12/2020								
Année	Banque	Montant Emprunt	Objet	Solde 01/01/2021	Taux fixe du moment (marge incluse)	Taux obtenus	Structure	Economie au 31/12/2020
2004	Belfius	5 000 000	Eau potable - construction du siège de Ways	750 000	4,63 %	3,97 %	Le taux est fixe tant que le taux euribor 6 mois reste < 5,5 % sinon Euribor 6 mois + 0,12 % - revu tous les 6 mois	336 600
2005	Belfius	3 500 000	Eau potable - Rachat installations de production de Wavre	875 000	3,57%	2,605%	Taux fixe tant que la différence entre l'IRS 30 ans et l'IRS 2 ans est > 0,10 % sinon taux = taux obtenu + 5 x (0,10 % - spread) - revu tous les 6 mois	165 288
2006	Belfius	2 000 000	Eau potable - Adduction Lasne-Limal + Rachat installations de production de La Hulpe	600 000	4,19%	3,63%	Taux fixe tant que la différence entre l'IRS 30 ans et l'IRS 2 ans est > 0 sinon taux = taux emprunt + 5 X (marge - spread)	107 730
<b>TOTAUX</b>		<b>10 500 000</b>		<b>2 225 000</b>				<b>609 618</b>

Pour le 1er emprunt à structure, le risque porte sur l'euribor 6 mois si celui-ci dépasse 5,5 %. Or, ce taux de référence est négatif depuis plusieurs années. Le risque est donc très faible, voire quasi nul, jusqu'au remboursement de l'emprunt (2023).

Pour les 2 emprunts suivants, le risque porte sur la différence entre le taux 30 ans et le taux 2 ans qui doit être supérieur à 0,10% pour le premier emprunt et à 0% pour le second. Cette différence de taux est de 0,50 % au 01/01/2021 et est remontée à 0,95 % en avril 2021. Cela reste au-dessus de la barrière prévue. Néanmoins, nous nous en rapprochons. Le risque est cependant très limité car il ne reste plus que 5 à 6 ans à courir avec un capital restant dû fort diminué (1.475.000 € pour les 2).

# Rapport de Gestion

## E. Plan financier pluriannuel

METIERS		2018	2019	2020	Budget 2021
Assainissement	60	-1 292 144	-1 189 739	-1 095 942	-1 228 000
	61	-10 251 218	-11 290 499	-9 719 338	-8 840 075
	62	-6 947 722	-7 235 299	-8 263 717	-8 927 323
	63	-9 316 690	-9 506 810	-9 013 530	-8 352 266
	64	-138 954	-24 290	-55 062	-24 000
	65	-9 655 767	-9 158 361	-8 802 832	-8 431 035
	66	-	-599	-173 830	-
	70	17 022 156	15 877 286	15 076 834	17 495 000
	74	19 165 484	21 141 184	20 719 191	17 825 690
	75	1 842 288	1 207 506	730 032	1 550
	76	17 101	21 612	255 203	-
<b>Total ASSAINISSEMENT</b>		<b>444 532</b>	<b>-158 010</b>	<b>-342 989</b>	<b>-480 459</b>
Déchets	60	-1 647 978	-1 459 860	-1 854 691	-2 137 250
	61	-23 041 280	-22 378 166	-24 177 253	-22 443 422
	62	-6 177 072	-6 444 793	-7 753 720	-8 346 942
	63	-3 632 456	-3 892 743	-4 016 917	-3 889 250
	64	-1 570 350	-1 396 057	-1 640 907	-1 303 900
	65	-242 806	-221 740	-222 002	-170 500
	66	-	-2 805	-179 149	-
	70	31 380 755	31 997 369	33 922 424	32 939 500
	74	2 256 553	1 807 462	4 269 834	3 129 000
	75	1 519 190	1 458 677	1 455 070	1 567 300
	76	17 341	60 663	197 311	-
<b>Total Déchets</b>		<b>-1 138 101</b>	<b>-471 993</b>	<b>0</b>	<b>-655 463</b>
Eau potable	60	-7 449 905	-7 783 532	-7 090 801	-7 523 850
	61	-26 179 370	-26 025 797	-26 737 548	-27 367 069
	62	-8 329 567	-9 207 882	-8 719 698	-8 361 192
	63	-3 260 377	-6 766 979	-7 159 841	-7 449 000
	64	-1 162 232	-1 096 490	-1 070 112	-1 155 000
	65	-562 524	-421 834	-467 506	-416 100
	66	-294 064	-707 366	-351 136	-10 000
	67	-83 225	-5 480	-6 663	-3 650
	70	46 249 978	46 988 609	47 002 875	46 969 500
	71	-42 353	21 737	34 269	-
	72	5 501 055	5 865 903	5 217 786	6 040 000
	74	1 300 574	1 521 802	1 439 915	1 399 000
	75	759 161	936 839	932 312	871 100
	76	362 646	769 891	258 163	16 000
<b>Total Eau potable</b>		<b>6 809 797</b>	<b>4 089 419</b>	<b>3 282 015</b>	<b>3 009 739</b>

METIERS		2018	2019	2020	Budget 2021
Economique et Crématorium	60	-14 098 756	-14 003 824	-11 209 696	-20 473 637
	61	-5 313 231	-4 909 910	-4 100 462	-4 529 294
	62	-3 752 732	-4 018 914	-4 612 730	-5 249 411
	63	-3 184 091	-3 151 351	-3 269 368	-2 995 404
	64	-155 515	-187 108	-193 969	-2 958
	65	-768 880	-844 872	-1 080 878	-826 402
	66	-20 647	-7 099	-161 008	-
	67	-545 495	-440 551	-296 615	-445 000
	70	5 842 467	13 939 618	10 590 429	13 579 206
	71	12 266 924	5 844 624	5 448 610	5 814 000
	74	7 272 561	10 142 951	9 498 008	16 896 704
	75	2 964 568	1 197 027	1 303 810	1 122 183
	76	14 093	7 249	103 013	-
	<b>Total Economique</b>		<b>521 267</b>	<b>3 567 841</b>	<b>2 019 144</b>
Smartcity	60	-	-	-504	-
	61	-	-	-34 052	-35 000
	62	-	-	-46 848	-97 826
	63	-	-	0,00	-90 000
	74	-	120 000	0,00	100 000
	75	-	-	0,00	40 000
<b>Total Smartcity</b>		<b>-</b>	<b>120 000</b>	<b>-80 396</b>	<b>-82 826</b>
<b>Total général</b>		<b>6 637 495</b>	<b>7 147 258</b>	<b>4 877 776</b>	<b>4 680 977</b>

Au moment de l'élaboration de ce budget 2021, la décision de neutraliser le résultat déchet chaque année n'avait pas encore été prise.

## 12. Annexes

### A. Rapport de rémunération du Conseil d'administration

Numéro d'identification (BCE)	0200.362.210
Type d'institution	Intercommunale
Nom de l'institution	in BW Association Intercommunale
Période de reporting	2020

	Nombre de réunions
Assemblée générale	2
Conseil d'administration	13
Bureau exécutif	44
Comité de rémunération	1
Comité d'Audit	2
Comité de secteur #1	néant
Nombre de réunions du Comité de secteur #...	néant
...	néant

### Membres du Conseil d'administration

Fonction <sup>3</sup>	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) <sup>4</sup>	Détail de la rémunération et des avantages <sup>5</sup>	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (**)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Vice-Président	de BEER de LAER Hadelin	21.338,95	Rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président = 21.338,95 € annuel brut, selon l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990.  Soit un montant mensuel de : • 1.828,56€ jusqu'au 31/03/2020 (indice 1,7069), • 1.865,09 € mensuel à partir du 01/04/2020 (indice 1,741) Pas d'ATN	(*)	Vice-président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	98 %
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	DELMEZ Bénédicte	3.255,85	Jeton de présence (**)		< 9/11/2020 : membre du comité de rémunération (gratuit) > 9/11/2020 : membre du Bureau exécutif	89%
Président	DISTER Christophe	29.695,33	Rémunération annuelle brute de 29.695,33 € selon l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990, correspondant au plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article 5311-1 du CDLD renvoie.  Soit un montant mensuel de : • 2.438,08€ jusqu'au 31/03/2020 (indice 1,7069), • 2.486,79 € à partir du 01/04/2020 (indice 1,741) Pas d'ATN	(*)	Président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	FAYT Christian	2.171,99	Jeton de présence (**)		Membre du comité de rémunération	85%

<sup>3</sup>Indiquer la fonction la plus élevée de l'administrateur, celles-ci étant : président, vice-président, administrateur chargé de fonctions spécifiques (membre du bureau exécutif, du comité d'audit ou d'un comité de secteur) ou administrateur.

<sup>4</sup>La rémunération comprend les avantages en nature. La rémunération comprend, le cas échéant, le montant total des jetons de présence perçus. Les rémunérations sont limitées aux plafonds applicables en matière de rétribution et d'avantages en nature dans le cadre de l'exercice des mandats dérivés, conformément à l'article L5311-1, §1 du Code.

<sup>5</sup>Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle et des avantages (indemnité annuelle ou montant de jetons de présence par fonction, autres avantages éventuels). L'avantage en nature est défini comme tout avantage généralement quelconque qui ne se traduit pas par le versement d'une somme et qui est consenti en contrepartie de l'exercice du mandat. Le montant des avantages en nature dont bénéficient les titulaires d'un mandat dérivé est calculé sur base des règles appliquées par l'administration fiscale en matière d'impôts sur les revenus (article L5311-2, § 1er).

## Membres du Conseil d'administration

Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€)	Détail de la rémunération et des avantages	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administratrice	FLAMAND Muriel	2.602,98	Jeton de présence (**)		-	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques > début de mandat le 9/11/2020	GHIOT Carole	435,25	Jeton de présence (**)		> 9/11/2020 : membre du comité de rémunération (mandat gratuit)	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GOBLET d'Alviella Michael	1.945,84	Jeton de présence (**)		Membre du comité d'audit	64%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GODFRIAUX Jordan	1.950,10	Jeton de présence (**)		Président du comité d'audit	64%
Administrateur	HENKART Thierry	2.385,35	Jeton de présence (**)			92%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HENRY Pascal	2.167,73	Jeton de présence (**)		Président du comité de rémunération (mandat gratuit)	85%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HUART Pierre	6.046,61	Jeton de présence (**)		Membre du bureau exécutif	93%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques > début de mandat le 7/10/2020	KEYMOLEN Sophie	870,50	Jeton de présence (**)		> 07/10/2020 : membre du comité de rémunération (gratuit) membre du comité d'audit	100%
Administratrice	LEBON Patricia	2.602,98	Jeton de présence (**)			100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	LÖWENTHAL Bernard	2.167,73	Jeton de présence (**)		Membre du comité de rémunération (mandat gratuit)	85%
Administratrice	MASSON Anne	1.954,36	Jeton de présence (**)			75%



### Membres du Conseil d'administration

Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€)	Détail de la rémunération et des avantages	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (**)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions CA
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	MEUNIER Thierry	3.033,96	Jeton de présence (**)		Membre du comité d'audit	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques < fin de mandat le 30/09/2020	MICHEL Mathieu	5.611,36	Jeton de présence (**)		< 30/09/2020: membre du bureau exécutif	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	RENAULT Louison	2.816,34	Jeton de présence (**)		Membre du comité d'audit	93%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques < fin de mandat le 24/09/2020	ROTTIER Laurence	1.510,59	Jeton de présence (**)		< 24/09/2020 : membre du comité d'audit membre du comité de rémunération (mandat gratuit)	70%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	SMETS Laurence	6.272,76	Jeton de présence (**)		Membre du bureau exécutif	77%
Administrateur < fin de mandat le 29/01/2020	STRUYF Etienne	213,36	Jeton de présence (**)			100%
Administrateur > début de mandat le 29/02/2020	VANKERKOVE Daniel	2.389,61	Jeton de présence (**)			100%
Administrateur	ZOCATELLO Jean-Marc	1.954,36	Jeton de présence (**)			75%
<b>Total général</b>		<b>105.393,89</b>	<b>Taux moyen de présence à la totalité de la séance</b>			<b>89%</b>

(\*) : Outre les contacts rapprochés avec la direction générale de l'intercommunale et le lien avec les administrateurs, les fonctions de Président et Vice-Président engendrent de nombreuses autres implications que la participation aux réunions des organes de gestion, qu'elles aient traités aux réunions stratégiques thématiques, à la presse, au protocolaire, groupes de travail mais également la préparation et le suivi. A cela s'ajoute le temps de préparation et de suivi des réunions et de la réflexion (dont recherches et contacts éventuels) sur les dossiers stratégiques (dont plan stratégique, rapport annuel, nouveaux métiers, autres dossiers spécifiques). Dans la rémunération fixe entrent également en ligne de compte les nombreuses réunions syndicales (concertation/négociation) liées à l'harmonisation des dispositions générales en matière de personnel suite à la fusion, ainsi que les signatures d'actes et courriers.

(\*\*) jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 € (jusqu'au 31 mars 2020) < 217,63 € (à partir du 1er avril 2020)

**Titulaires de fonction de direction**

Fonction <sup>6</sup>	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle <sup>7</sup>								Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Rémunération annuelle brute	Détail de la rémunération et des avantages <sup>8</sup>							
			Prime de garde	Pécule de vacances	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance groupe**	Total	
Directeur général	le HARDÏ de BEAULIEU Baudouin	140.192,3	-	10.589,4	11.740,2	-	1.513,3	9.813,5	173.849	- Wind4Wallonia Président non rémunéré - Walwind Administrateur non rémunéré - Wind4Wallonia 2 Administrateur non rémunéré - Wallonie développement Administrateur non rémunéré - Copidec Administrateur non rémunéré - Diginov : Administrateur non rémunéré
Directeur département Economique jusqu'au 22 avril 2020	DEFLANDRE Eddy	31.766,1	-	7.524,5	2.688	-	559,7	2.223,6	44.762	
Directeur adjoint département Economique	KESSEN Valérie	104.050,7	-	6921,8	9.208,8	-	1.513,3	7.283,5	128.978	- Cap innove : Administratrice non rémunérée
Directeur exploitation département Valmat industrie	MAFA Laurent	92.248,2*	-	6.968,7	7.674	-	1.513,3	6.457,4	114.862	- Copidec Administrateur non rémunéré - W2E Administrateur non rémunéré
Directeur département Valmat collecte	OFFERGELD Etienne	96.914,7	-	7.218,4	8.196,3	-	1.547,8	6.784	120.661	- Valorem Président non rémunéré - Copidec Président non rémunéré - Valtris Administrateur non rémunéré

<sup>6</sup> Indiquer la fonction occupée au sein de la structure, étant entendu que n'est visé que le staff de direction de cette dernière.

<sup>7</sup> Indiquer la rémunération totale annuelle brute indexée, comprenant toutes sommes en espèces et tous avantages évaluables en argent.

<sup>8</sup> Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle (sommes en espèces, autres avantages éventuels conformément aux règles reprises à l'annexe 4 au présent Code).

### Titulaires de fonction de direction

Fonction	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle								Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Rémunération annuelle brute	Détail de la rémunération et des avantages							
			Prime de garde	Pécule de vacances	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance groupe**	Total	
Directeur département Assainissement	LEURIS Pierre	122.868,1	-	9.280,8	10.289,4	-	1.513,3	8.600,8	152.552	
Directeur adjoint département Assainissement (STEPS)	GOORIS Vincent	90.056,6	-	6.820	7.541	-	1.513,3	6.304	112.235	- Contrat de rivière Dyle Gette Administrateur non rémunéré
Directeur département Eau potable	RENSON Yves	127.657,2	3857,07	9.642,57	10.690,45	321,4	1554,75	-	153.723	
Directeur administratif et financier département Eau potable	GAZIAUX Emmanuel	115.466	-	8.721,71	9.669,52	-	1464,92	-	135.322	
Directrice Ressources Humaines	SCHOONHEYDT Anne	82.788,6	-	2.814,04	6933	-	1451,1	5.795,2	99.782	
Directeur de la transformation et des services transversaux à partir du 1/10/2020	DUBOISDENGHIEN Philippe	21.978	-	-	1.831,5	-	380,1	1538,5	25.728	

\*dont prime Virginal : 611 € : sécurité<sup>9</sup> = 60 € + environnement<sup>10</sup> = 150 € + exploitations<sup>11</sup> = 115,74 € + tonnage<sup>12</sup> = 180 € + électricité<sup>13</sup> = 150 €

\*\* Assurance groupe = part patronale non commune à l'ensemble du personnel.

<sup>9</sup> Nombre d'accidents sur une année civile sur le site : 0,90 EURbruts/an ; 1:60 EUR; 2:30EUR; >2 accidents: 0EUR. Nombre de jours perdus : <=20jours:90€bruts/an; 20et<=40j:45€;>40j:0€.

<sup>10</sup> Prime mensuelle de 15 EUR par mois (si pas de journée invalide sur le mois ni de dépassement dioxine AMESA <0,19 I-TEQng/Nm 3).

<sup>11</sup> Max.180 €. La prime est maximale si le taux de fonctionnement moyen des deux lignes est supérieur à 90% puis devient dégressive pour s'annuler s'il devient inférieur à 80 %.

<sup>12</sup> déchets incinérés (max. 180 EUR). Elle est maximale si le tonnage incinéré est supérieur à 100 000 t, puis devient dégressive pour s'annuler si elle devient inférieure à 90 000 t.

<sup>13</sup> (max. 180 EUR). 15 EUR/mois si la vente d'électricité est >= à 2.000 MWh sur le mois.

### Titulaires autre fonction

Fonction	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle								Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Rémunération annuelle brute	Détail de la rémunération et des avantages							
			Prime de garde	Pécule de vacances	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance groupe**	Total	
Chargé de la transition <i>NB : - n'occupe plus une fonction de direction depuis le 6 février 2018 - départ à la pension au 1/10/2020</i>	GILLIS Alain	72.003,7	-	10.895,4	6039,74	-	679,91	-	89.639	- Aquawal vice-président - Belgaqua observateur (désigné par Aquawal) - EurEau membre du comité exécutif 3 mandats non rémunérés
<b>Total</b>		1.097.990,3	3.857,1	87.397,3	92.501,9	321,4	15.204,7	54.800,4	1.352.093,1	

Annexe = relevé nominatif des membres de chaque organe de gestion et le taux de présence de chacun d'eux, par organe, sur la période de reporting.

Ce rapport, adopté par le Conseil d'administration en séance du 19 février 2020 est :

- ▶ Mis à l'ordre du jour de l'Assemblée générale du premier semestre
- ▶ Annexé au rapport de gestion
- ▶ Transmis au Gouvernement wallon au plus tard le 1er juillet

Conseil d'administration												
2020 (max. 12 séances rémunérées)	15/01/20			19/02/20			25/03/20			13/05/20		
	Ways			Ways			SILENCIEUX-mail			Ways		
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20		
Quota séance	1			2			(3)			4		
13 séances tenues dont 12 rémunérables	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
FAYT Christian	non	non	non	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
GHIOT Carole	Début mandat 9/11/2020											
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			non	non	non
GODFRIAUX Jordan	non	non	non	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
HENKART Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
HENRY Pascal	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	non	non	voté			oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	Début mandat 7/10/2020											
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
MASSON Anne	oui	oui	oui	non	non	non	voté			oui	oui	oui
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
MICHEL Mathieu	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
ROTHIER Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			non	non	non
SMETS Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	voté			non	non	non
STRUYF Etienne	oui	oui	oui	Fin mandat 29 janvier 2020								
VANKERKOVE Daniel	Début mandat 19 février 2020			oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
ZOCATELLO Jean-Marc	non	non	non	oui	oui	oui	voté			oui	oui	oui
Nombre de présent	17	17	17	19	18	18	20			17	17	17
Taux de présence par séance	85%	85%	85%	95%	90%	90%	100%			85%	85%	85%

# Rapport de Gestion

Conseil d'administration												
2020 (max. 12 séances rémunérées)	10/06/20			24/06/20			1/07/20			2/09/20		
	Ways			Ways			Ways			Monnet		
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20		
Quota séance	5			6			7			8		
13 séances tenues dont 12 rémunérables	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GHIOT Carole	Début mandat 9/11/2020											
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	non	non	non	oui	non	non	oui	oui	oui
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	non	non	non	non	non	non	non	non
HENKART Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENRY Pascal	oui	oui	oui	oui	non	non	non	non	non	oui	oui	oui
HUART Pierre	non	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	Début mandat 7/10/2020											
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	non	non	non	non	non	non	oui	oui	oui
MASSON Anne	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	oui	oui	oui
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MICHEL Mathieu	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ROTTHIER Laurence	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui
SMETS Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
STRUYF Etienne	Fin mandat 29/01/2020											
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ZOCATELLO Jean-Marc	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Nombre de présent	19	18	18	18	14	14	16	15	15	19	19	19
Taux de présence par séance	95%	90%	90%	90%	70%	70%	80%	75%	75%	95%	95%	95%

Conseil d'administration												
2020 (max. 12 séances rémunérées)	29/09/2020 (public)			7/10/20			9/11/20			2/12/20		
	Monnet			Ways			vidéoconférence			vidéoconférence		
Nombre de sièges occupés	19			19			19			20		
Quota séance	9			10			11			12		
13 séances tenues dont 12 rémunérables	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GHIOT Carole	Début mandat 9/11/2020									oui	oui	oui
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	oui	non	non
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	oui	oui	oui
HENKART Thierry	non	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENRY Pascal	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	Début mandat 7/10/2020			oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MASSON Anne	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MICHEL Mathieu	oui	oui	oui	Fin mandat 30/09/2020								
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ROTTHIER Laurence	Fin mandat 24/09/2020											
SMETS Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
STRUYF Etienne	Fin mandat 29/01/2020											
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ZOCATELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui
Nombre de présent	18	18	18	19	19	19	17	14	14	20	19	19
Taux de présence par séance	95%	95%	95%	100%	100%	100%	89%	74%	74%	100%	95%	95%

# Rapport de Gestion

Conseil d'administration								
2020 (max. 12 séances rémunérées)	16/12/20			Statistiques de présence séances du Conseil d'administration				
	vidéoconférence			nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
Nombre de sièges occupés	20				en nombre	en %	en nombre	en %
Quota séance	13							
13 séances tenues dont 12 rémunérables	Présent	Totalité séance	Rému					
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	12	12	100%	12	100%
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	12	12	100%	11	92%
DISTER Christophe	oui	oui	oui	12	12	100%	12	100%
FAYT Christian	oui	oui	oui	12	11	92%	10	83%
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	12	12	100%	12	100%
GHIOT Carole	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	12	9	75%	7	58%
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	12	8	67%	7	58%
HENKART Thierry	oui	oui	oui	12	11	92%	11	92%
HENRY Pascal	oui	oui	oui	12	11	92%	10	83%
HUART Pierre	oui	oui	oui	12	11	92%	10	83%
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	4	4	100%	4	100%
LEBON Patricia	oui	oui	oui	12	12	100%	12	100%
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	12	10	83%	10	83%
MASSON Anne	oui	non	non	12	10	83%	9	75%
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	12	12	100%	12	100%
MICHEL Mathieu	Fin mandat 30/09/2020			8	8	100%	8	100%
RENAULT Louison	oui	oui	oui	12	12	100%	11	92%
ROTTIER Laurence	Fin mandat 24/09/2020			7	6	86%	5	71%
SMETS Laurence	oui	oui	oui	12	11	92%	11	92%
STRUYF Etienne	Fin mandat 29/01/2020			1	1	100%	1	100%
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	11	11	100%	11	100%
ZOCATELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	12	11	92%	9	75%
Nombre de présent	20	19	19	Moyenne de participation individuelle		93%		89%
Taux de présence par séance	100%	95%	95%	Taux de participation par séance		Présent	Totalité séance	Rému
						92%	87%	87%

Formation						
	8/01/20	6/02/20	13/03/20	Statistiques de présence		
	Virginal	Nivelles	Ways			
	Technique	Théorie	Technique			
	Valmat Industrie	UVCW	Eau Potable	nombre de formations organisées	présence	taux
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	3	3	100%
DELMEZ Bénédicte	non	non	non	3	0	0%
DISTER Christophe	non	non	non	3	0	0%
FAYT Christian	oui	oui	non	3	2	67%
FLAMAND Muriel	oui	oui	non	3	2	67%
GHIOT Carole	Début mandat 7/10/2020					
GOBLET d'Alviella Michael	non	non	non	3	0	0%
GODFRIAUX Jordan	non	non	non	3	0	0%
HENKART Thierry	oui	oui	oui	3	3	100%
HENRY Pascal	oui	oui	non	3	2	67%
HUART Pierre	non	non	non	3	0	0%
KEYMOLEN Sophie	Début mandat 9/11/2020					
LEBON Patricia	non	non	non	3	0	0%
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	3	3	100%
MASSON Anne	non	non	non	3	0	0%
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	3	3	100%
MICHEL Mathieu	non	non	non	3	0	0%
RENAULT Louison	non	non	non	3	0	0%
ROTTHIER Laurence	oui	non	non	3	1	33%
SMETS Laurence	non	non	non	3	0	0%
STRUYF Etienne	oui	Fin mandat 29/01/2020		1	1	100%
VANKERKOVE Daniel	Début mandat 19/02/20	non	oui	2	1	50%
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	oui	non	3	2	67%
	10	8	5		Moyenne	40%
	50%	40%	25%			

# Rapport de Gestion

Bureau exécutif											
2020 (max. 18 séances rémunérées)		de BEER de LAER Hadelin			DISTER Christophe			HUART Pierre			
		Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Nbre séance
7/01/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	1
15/01/20	Genappe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (CA)	CA
21/01/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2
4/02/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	3
11/02/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	4
19/02/20	Genappe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	5
3/03/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	6
10/03/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	7
17/03/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	8
24/03/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9
31/03/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10
2/04/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	11
7/04/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	12
14/04/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	13
21/04/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	14
28/04/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	15
5/05/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	16
13/05/20	Genappe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (CA)	CA
19/05/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	17
26/05/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	18
2/06/20	Genappe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	-
9/06/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
16/06/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
23/06/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
30/06/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
14/07/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
28/07/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
11/08/20	visio	non	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
25/08/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
1/09/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
15/09/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
22/09/20	Monnet	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
29/09/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	-
6/10/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
13/10/20	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
20/10/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
27/10/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
30/10/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
9/11/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (CA)	CA
17/11/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
24/11/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
1/12/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
8/12/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	quota
16/12/20	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (CA)	CA
Total présences		43	43	43	44	44	44	44	42	18	
Taux présences		98%	98%	98%	100%	100%	100%	100%	95%	41%	
Nombre de séances convoquées	14	44			44			44			

Bureau exécutif

2020 (max. 18 séances rémunérées)		SMETS Laurence				MICHEL Mathieu				DELMEZ Bénédicte					
		Présent	Totalité séance	Rémunéré	Nbre séance	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Nbre séance	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Nbre séance		
7/01/20	Nivelles	oui	oui	oui	1	oui	oui	oui	1	Début mandat 9/11/2020					
15/01/20	Genappe	oui	oui	non (CA)	CA	oui	oui	non (CA)	CA						
21/01/20	Nivelles	oui	oui	oui	2	oui	oui	oui	2						
4/02/20	Nivelles	oui	oui	oui	3	oui	oui	oui	3						
11/02/20	Nivelles	oui	oui	oui	4	oui	oui	oui	4						
19/02/20	Genappe	non	-	non	-	oui	oui	non (CA)	CA						
3/03/20	Nivelles	non	-	non	-	oui	oui	oui	5						
10/03/20	Nivelles	oui	oui	oui	5	oui	oui	oui	6						
17/03/20	Nivelles	oui	oui	oui	6	oui	oui	oui	7						
24/03/20	visio	oui	oui	oui	7	oui	oui	oui	8						
31/03/20	visio	oui	non	non	-	oui	oui	oui	9						
2/04/20	visio	oui	oui	oui	8	oui	oui	oui	10						
7/04/20	visio	oui	oui	oui	9	oui	oui	oui	11						
14/04/20	visio	oui	oui	oui	10	oui	oui	oui	12						
21/04/20	visio	oui	oui	oui	11	oui	oui	oui	13						
28/04/20	visio	oui	oui	oui	12	oui	oui	oui	14						
5/05/20	visio	oui	oui	oui	13	oui	oui	oui	15						
13/05/20	Genappe	non	-	non	-	oui	oui	non (CA)	CA						
19/05/20	visio	oui	oui	oui	14	oui	oui	oui	16						
26/05/20	Nivelles	oui	oui	oui	15	oui	oui	oui	17						
2/06/20	Genappe	non	-	non	-	oui	oui	oui	18						
9/06/20	visio	oui	oui	oui	16	oui	oui	non	quota						
16/06/20	visio	oui	oui	oui	17	oui	oui	non	quota						
23/06/20	visio	oui	oui	oui	18	oui	oui	non	quota						
30/06/20	visio	oui	non	non	-	oui	oui	non	quota						
14/07/20	visio	oui	oui	non	quota	oui	oui	non	quota						
28/07/20	Nivelles	oui	oui	non	quota	oui	oui	non	quota						
11/08/20	visio	oui	oui	non	quota	non	-	non	-						
25/08/20	visio	non	-	non	-	oui	oui	non	quota						
1/09/20	visio	oui	oui	non	quota	oui	oui	non	quota						
15/09/20	visio	oui	oui	non	quota	oui	oui	non	quota						
22/09/20	Monnet	oui	oui	non	quota	oui	oui	non	quota						
29/09/20	visio	non	-	non	-	oui	oui	non (CA)	CA						
6/10/20	visio	oui	non	non	-	Fin mandat 1/10/2020									
13/10/20	Nivelles	oui	oui	non	quota										
20/10/20	visio	non	-	non	-										
27/10/20	visio	oui	oui	non	quota										
30/10/20	visio	non	-	non	-										
9/11/20	visio	oui	oui	non (CA)	CA										
17/11/20	visio	oui	oui	non	quota						oui	oui	oui	1	
24/11/20	visio	oui	oui	non	quota						oui	oui	oui	2	
1/12/20	visio	oui	oui	non	quota						oui	oui	oui	3	
8/12/20	visio	oui	non	non	-						oui	oui	oui	4	
16/12/20	visio	oui	oui	non (CA)	CA					oui	oui	non (CA)	CA		
Total présences		36	32	18		32	32	18		5	5	4			
Taux présences		82%	73%	41%		97%	97%	55%		100%	100%	80%			
Nombre de séances convoquées	14	44				33				5					

# Rapport de Gestion

Bureau exécutif							
2020 (max. 18 séances rémunérées)		Nombre de sièges occupés	Présence en séance		Présence totalité séance		
			en nombre	en %	en nombre	en %	
7/01/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
15/01/20	Genappe	5	5	100%	5	100%	
21/01/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
4/02/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
11/02/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
19/02/20	Genappe	5	4	80%	4	80%	
3/03/20	Nivelles	5	4	80%	4	80%	
10/03/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
17/03/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
24/03/20	visio	5	5	100%	5	100%	
31/03/20	visio	5	5	100%	4	80%	
2/04/20	visio	5	5	100%	5	100%	
7/04/20	visio	5	5	100%	5	100%	
14/04/20	visio	5	5	100%	5	100%	
21/04/20	visio	5	5	100%	5	100%	
28/04/20	visio	5	5	100%	5	100%	
5/05/20	visio	5	5	100%	5	100%	
13/05/20	Genappe	5	4	80%	4	80%	
19/05/20	visio	5	5	100%	5	100%	
26/05/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
2/06/20	Genappe	5	4	80%	3	60%	
9/06/20	visio	5	5	100%	5	100%	
16/06/20	visio	5	5	100%	5	100%	
23/06/20	visio	5	5	100%	5	100%	
30/06/20	visio	5	5	100%	4	80%	
14/07/20	visio	5	5	100%	5	100%	
28/07/20	Nivelles	5	5	100%	5	100%	
11/08/20	visio	5	3	60%	3	60%	
25/08/20	visio	5	4	80%	4	80%	
1/09/20	visio	5	5	100%	5	100%	
15/09/20	visio	5	5	100%	5	100%	
22/09/20	Monnet	5	5	100%	5	100%	
29/09/20	visio	5	4	80%	3	60%	
6/10/20	visio	4	4	100%	3	75%	
13/10/20	Nivelles	4	4	100%	4	100%	
20/10/20	visio	4	3	75%	3	75%	
27/10/20	visio	4	4	100%	4	100%	
30/10/20	visio	4	3	75%	3	75%	
9/11/20	visio	4	4	100%	4	100%	
17/11/20	visio	5	5	100%	5	100%	
24/11/20	visio	5	5	100%	5	100%	
1/12/20	visio	5	5	100%	5	100%	
8/12/20	visio	5	5	100%	4	80%	
16/12/20	visio	5	5	100%	5	100%	
Total présences			Moyenne:	95%	Moyenne:	92%	
Taux présences							
Nombre de séances convoquées	44						

Comité d'audit											
Sièges administrateurs	15/01/20			24/04/20			Statistiques de présence séances du Conseil d'administration				
	Nivelles			Vidéo conférence			nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
	5	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance		Rému	en nombre	en %	en nombre
GOBLET D'ALVIELLA Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
ROTHIER Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
<b>Total présences</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>Moyenne</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>
<b>Taux de présence</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>					

Comité de rémunération								
Sièges administrateurs	23/01/20		Statistiques de présence séances du Conseil d'administration					
	Nivelles		nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance		
	5	Présent		Totalité séance	en nombre	en %	en nombre	en %
DELMEZ Bénédicte	oui	non	1	1	100%	0	0%	
FAYT Christian	oui	oui	1	1	100%	1	100%	
HENRY Pascal	oui	oui	1	1	100%	1	100%	
LOWENTHAL Bernard	oui	oui	1	1	100%	1	100%	
ROTHIER Laurence	non	non	1	0	0%	0	0%	
<b>Total présences</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>Moyenne</b>		<b>80%</b>		<b>60%</b>	
<b>Taux de présence</b>	<b>80%</b>	<b>60%</b>						

## 12. Annexes

### B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Nom de l'intercommunale	in BW Association Intercommunale scrl
Période de reporting	2019
Objet du rapport	rapport d'évaluation écrit du Comité de rémunération en application de l'article L1523-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, transmis au Conseil d'administration et annexé au rapport de gestion

#### 1. Pertinence des rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non accordés aux membres des organes de gestion

Le Conseil d'administration a été renouvelé par l'Assemblée générale du 26 juin 2019.

Conformément aux articles 1523-14 et 1523-17 du CDLD, la fixation des rémunérations et jetons de présence attribués aux administrateurs relève de la compétence de l'Assemblée générale sur recommandation du Comité de rémunération.

A leur installation, les mandataires ont perçu la rémunération sur base de la décision de l'Assemblée générale du 27 juin 2018 sur recommandation du Comité de rémunération du 23 mai 2018 approuvée par décision de tutelle du 4 septembre 2018.

Cette continuité était la conséquence de la désignation tardive des membres du Comité de rémunération au 13 novembre 2019, ne permettant pas à l'Assemblée générale du 18 décembre 2019 d'avoir à son ordre du jour la fixation des rémunérations des organes de gestion.

Le Comité de rémunération du 23 janvier 2020 a recommandé à l'Assemblée générale de maintenir l'octroi, par séance à laquelle l'administrateur participe à l'entièreté, avec maximum 1 jeton par jour, de :

- ▶ Jeton de présence de 125 € brut pour chaque réunion de Conseil d'administration, du Bureau exécutif et du Comité d'audit, soumis à l'indice 1,7069 (indice-pivot 138,01 du 1er janvier 1990), soit 213,36 € jusque mars 2020 et 217,63 € à partir d'avril 2020.
- ▶ Rémunération pour le Président et le Vice-Président, basée sur le plafond 5 de l'annexe 1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation à laquelle l'article 5311-1 renvoie :
  - Président : 17.140,41 € à l'indice 1,7069 (indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990) = 29.256,97 €, soit un brut mensuel indexé de 2.438,08 € jusque mars 2020. Par suite du saut d'index à partir d'avril 2020 : 29.841,48€ annuel brut, soit 2.486,79 € mensuel brut.
  - Vice-Président : rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président = jusque mars 2020 : 21.942,72 € annuel brut indexé, soit 1.828,56 € mensuel. A partir d'avril 2020 : 22.381,11 € annuel brut, soit 1.865,09 € mensuel brut.

## B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Justification : plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD : montant annuel brut non indexé de 17.140,41 € pour le score compris entre 2,50 et 2,75, décomposé :

- Population des communes associées : de plus de 250.000 à 450.000 habitants (401.508 en Brabant wallon) : score de 0,75
  - Chiffre d'affaires de plus de 55.500.000 (> 100.000.000 pour in BW) : score de 1
  - Personnel occupé en ETP (450 ETP pour in BW) : plus de 250 personnes occupées : score de 1
- 
- ▶ Indemnité kilométrique similaire au personnel (frais réels) pour les déplacements liés à l'exécution du mandat (art.6451 du CDLD et son AGW du 31.05.2018), soit 0,3653 €/km sur base du relevé effectué par le secrétariat général. Ces déplacements sont par ailleurs couverts par l'assurance omnium mission d'in BW.
  - ▶ Pas d'avantage en nature.
  - ▶ Pas de jeton ni rémunération pour les séances du comité de rémunération
  - ▶ Prise d'effet au 1er janvier 2020.
  - ▶ Mensualisation des paiements.

Cette recommandation a été approuvée par l'Assemblée générale du 2ème semestre 2020, s'étant tenue le 2 septembre 2020 en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19.

Ce report ayant été effectué en application des dispositions règlementaires relatives à la tenue des assemblées générales des intercommunales, et notamment :

- ▶ L'Arrêté royal n°4 du 9 avril 2020 portant des dispositions diverses en matière de copropriété et de droit des sociétés et des associations dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19;
- ▶ L'Arrêté du Gouvernement Wallon de pouvoirs spéciaux n°32 du 30 avril relatif à la tenue des réunions des organes des intercommunales [...];

Par courrier du 14 janvier 2021, la tutelle (département des politiques publiques locales – direction législation organique) a confirmé que la délibération de l'Assemblée générale n'a fait l'objet d'aucune mesure de tutelle et est devenue pleinement exécutoire.

## B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

### Conclusion

La base de ces rémunérations et jetons, étant identique tant pour 2020 que pour 2019, est pertinente.

En effet, elle correspond à la réglementation et a fait l'objet d'une validation par l'autorité tutélaire.

De plus, elle couvre non seulement la participation aux réunions (et ce peu importe la durée en sachant que la durée moyenne d'un Conseil d'administration est 2 heures et 2h30 pour un Bureau exécutif) mais également la préparation nécessaire de celles-ci, mais aussi d'autres prestations hors réunions d'organes telles que relations avec la presse, présences protocolaires, signatures de courriers et d'actes, formations, ..., même en cas de dépassement du quota de réunions pouvant donner lieu à un paiement.

Il est à prendre en compte qu'en 2020 les organes de gestion ont eu à aborder les aspects relatifs à la crise sanitaire.

Particulièrement, le Bureau exécutif s'est réuni 44 fois sur l'année 2020. Il est à noter que le quota de séances rémunérables de cet organe est de 18 réunions ; 12 pour le Conseil d'administration et 6 pour le Comité d'audit, ces 2 organes s'étant réunis respectivement à 13 (dont une séance tenue par écrit) et 2 reprises.

Par courrier du 10 juin 2020, le Bureau exécutif a exprimé auprès du Ministre des Pouvoirs Locaux, Pierre-Yves Dermagne, le souhait d'une révision du quota des séances rémunérables, considérant la taille et la diversité des métiers de l'intercommunale.

La réponse du 2 juillet 2020 de Monsieur le Ministre constate que seul le législateur régional est compétent.

### **2. Justification circonstanciée des rémunérations autres que les simples jetons de présence**

Cette modalité est basée sur la possibilité offerte par l'article L5311-1§3 du CDLD d'allouer une indemnité de fonction au Président et au Vice-Président, en lieu et place de jetons de présence.

Ce choix est pertinent dans la mesure où le Président et le Vice-Président accomplissent pour le compte de l'intercommunale d'autres missions que celles de participer aux réunions des organes de gestion : relation avec la presse, signatures de courrier ou d'actes, suivi de dossiers particuliers au sein de groupes de travail, réunions avec les syndicats, comité de pilotage, ... A titre d'exemple, la gestion du dossier relatif aux travaux de l'unité de valorisation énergétique de Virginal a amené le Président à tenir de nombreuses réunions préparatoires au dossier d'une part, et réactives aux articles de presse d'autre part.

Pour ces prestations, auxquelles viennent s'ajouter les présences aux réunions du comité de concertation de base ou de négociation ainsi qu'à des réunions protocolaires pour lesquelles l'image de l'intercommunale doit être véhiculée par les représentants politiques, ainsi que diverses signatures, une rémunération fixe a été jugée plus pertinente qu'un jeton par séance dans la mesure où l'implication du Président et du Vice-Président est fortement demandée en dehors des réunions permettant l'octroi d'un jeton.

En outre, en ce qui concerne la Présidence, la rémunération fixe est d'autant plus pertinente dans la mesure où, outre les mêmes missions que les autres membres du Bureau exécutif, celui-ci entretient des contacts quotidiens avec le Directeur général, et participe à certaines réunions de la direction.

### 3. Pertinence des rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non accordés aux fonctions de direction

Les fonctions de direction comprennent le directeur général, les directeurs, les directeurs-adjoints, qui forment ensemble le Comité de direction. Ce dernier se réunit chaque semaine pour remettre des avis sur les dossiers stratégiques transversaux.

Il est à noter qu'en 2020 :

- ▶ à la suite de procédures de recrutement :
  - le Directeur administratif et financier est devenu Directeur Finances et clientèle en juin 2020 ;
  - le Directeur de la transformation et des supports transversaux a été engagé au 1er octobre 2020 ;
- ▶ le chargé de la transition a été admis à la pension au 1er octobre 2020.

Le Directeur général est titulaire de la gestion journalière déléguée par le Conseil d'administration, ayant notamment traité aux engagements financiers inférieurs à 30.000€, à la préparation et au suivi des réunions des organes de gestion. De manière générale il est garant du bon fonctionnement des services, dirige le personnel, et s'assure de la bonne préparation et de la réalisation des dossiers. Il encadre les directeurs et les responsables des services transversaux, et est le lien entre l'opérationnel et le politique en collaboration avec le Bureau exécutif. Il a en outre une mission de représentation au sein d'organes extérieurs.

Le plafond de rémunération du titulaire de la fonction dirigeante locale fixé à 245.000 € annuel brut par l'annexe 4 du CDLD est largement respecté.

Les directeurs sont chargés de l'élaboration et du suivi pratique de la mise en œuvre de la stratégie, en étroite collaboration avec le Bureau exécutif. Ils supervisent plusieurs services garantissant leur bon fonctionnement et chapeautent ensemble près de 500 collaborateurs. Les directeurs préparent en outre toutes les décisions des organes de gestion.

La rémunération octroyée couvre toutes les prestations généralement quelconques pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail en ce compris les heures supplémentaires, et leur participation à toutes les réunions des organes de l'intercommunale, quels qu'en soient le moment et la durée, et les représentations externes de l'intercommunale (soirée, week-end,...).

Il est à noter que le nouveau statut pécuniaire harmonisé, applicable au 1er janvier 2020, a été approuvé par le Conseil d'administration du 18 décembre 2019. Comme annoncé dans le rapport 2019, les primes variables octroyées aux directeurs de l'ex-IECBW ne sont plus applicables à partir de 2020, n'étant pas intégrées dans ce nouveau statut pécuniaire.

#### Conclusion

Compte tenu des enjeux, responsabilités et de la charge de travail que les titulaires de ces fonctions de direction assument, tenant par ailleurs compte des résultats positifs d'in BW, ces rémunérations sont pertinentes.

## B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

### 4. Pertinence de la politique globale de la rémunération

La politique salariale a fait partie des dossiers majeurs liés à l'harmonisation des dispositions générales en matière de personnel. Celle-ci a fait l'objet d'importantes négociations aboutissant à l'approbation du statut pécuniaire harmonisé par le Conseil d'administration du 1 octobre 2019 dont la décision a été revue en séance du 18 décembre 2019 afin de prendre en compte les remarques de la tutelle sur la première décision.

Ces dispositions générales harmonisées consistent en :

- ▶ un règlement de travail approuvé par le Conseil d'administration du 29 janvier 2019
- ▶ un statut administratif et disciplinaire approuvé par le Conseil d'administration du 20 février 2019
- ▶ un statut pécuniaire approuvé par le Conseil d'administration du 18 décembre 2019

Le nouveau modèle salarial prenant effet au 1er janvier 2020 consiste en la définition de 12 classes de fonction correspondant à 12 barèmes :

- la classe 1 pour des fonctions d'exécution pure
- les classes 2 à 8 pour les fonctions d'exécution qui n'ont pas un impact fort et direct sur les performances de la société
- les classes 9 et plus pour les fonctions de management qui ont un impact fort sur les performances de la société

Chaque barème correspond à une classe et comporte un minimum et un maximum, défini en fonction du marché belge de l'emploi (benchmark).

Règles d'évolution :

- pour la classe 1, uniquement en fonction de l'ancienneté
- pour les classes 2 à 8, en fonction de l'ancienneté et du niveau de compétences (junior, médior, senior, expert et top expert) validé lors des évaluations biennales.
- pour les classes 9 et plus, en fonction d'une « merit-grid » appliquée à la suite des évaluations biennales.

Chaque descriptif de fonction est pondéré sur base de 6 critères :

- Niveau de responsabilités
- Connaissance et complexité
- Problèmes à résoudre et liberté d'action
- Communication et concertation
- Aptitudes spécifiques
- Inconvénients

Les étapes de ce processus sont suivies par la commission d'accompagnement paritaire en présence de deux experts externes (l'un désigné par l'autorité et l'autre par les organisations syndicales).

Outre la rémunération barémique, les agents perçoivent un pécule de vacances égal à 92% de la rémunération mensuelle barémique et une prime de fin d'année équivalente à ladite rémunération barémique mensuelle.

Par ailleurs, afin de rester attractif sur le marché de l'emploi et de conserver son personnel qualifié, l'intercommunale octroie à son personnel des avantages extra-légaux (titres-repas, assurance groupe, assurance hospitalisation et assurance soins ambulatoires [depuis le 1er janvier 2021], GSM de fonction, frais de déplacement, véhicules de service avec possible usage privé, ...).

En 2020, le Conseil d'administration, en séance du 9 novembre a approuvé plusieurs dispositions générales en matière de personnel, en lien avec la politique globale de rémunération. Celles-ci ont fait l'objet d'une approbation par la tutelle au 22 décembre 2020, et sortent leurs effets 1er janvier 2021. Il s'agit de :

- ▶ l'harmonisation des conditions d'assurance hospitalisation, engendrant la modification du statut pécuniaire comme suit :

*Dès son entrée au service de l'Intercommunale et pour autant que l'agent soit engagé sous contrat à durée indéterminée ou soit statutaire, il bénéficiera d'une assurance hospitalisation et d'une assurance ambulatoire dont les primes sont prises en charge à 100% par l'Intercommunale.*

*L'agent aura la possibilité de souscrire via l'Intercommunale à une assurance hospitalisation pour son conjoint et ses enfants habitant sous le même toit que lui, avec une prise en charge par l'Intercommunale de 50% du montant des primes concernées. Dans ce cas, la quote-part restant à charge de l'agent est imputée annuellement soit sur l'allocation de fin d'année, soit sur le traitement du mois de décembre si l'agent a opté pour le plan cafétéria.*

*L'agent aura aussi la possibilité de souscrire via l'Intercommunale à une assurance ambulatoire pour son conjoint et ses enfants habitant sous le même toit que lui. Aucune prise en charge par l'Intercommunale n'est prévue et l'agent devra impérativement procéder à une domiciliation pour payer les primes concernées à l'organisme assureur. A défaut de remplir cette condition, l'intercommunale se réserve le droit de refuser de procéder à l'affiliation du conjoint et/ou des enfants de l'agent.*

*L'agent admis à la retraite ne bénéficiera plus de la prise en charge des primes d'assurance hospitalisation et/ou d'assurance ambulatoire par l'Intercommunale. Il peut néanmoins poursuivre son contrat en cours dans le respect des tarifs prévus par le contrat d'assurance auquel a souscrit l'intercommunale".*

- ▶ du processus d'évaluation, faisant partie du statut pécuniaire, auquel les nouveaux formulaires sont annexés.

## 4. Pertinence de la politique globale de la rémunération

L'évaluation, qui aura lieu tous les 2 ans, portera sur des objectifs :

- ▶ d'activités", constituant le cœur d'un métier/d'une fonction,
- ▶ "de projets" (individuels et/ou collectifs)
- ▶ en termes de compétences comportementales (grilles de comportement), prévoyant 6 objectifs en lien avec les valeurs transversales d'in BW :
  - « Efficience/Efficacité »,
  - « Esprit d'équipe et partage des connaissances »,
  - « Intégrité »,
  - « Orientation client »,
  - « Ouverture au changement/Innovation »,
  - « Leadership ».

Par ailleurs, le statut pécuniaire prévoit une rémunération variable, constituée sur base d'un budget global maximal qui peut être alloué pour l'ensemble des agents de l'intercommunale, représentant un pourcentage de la masse salariale à l'année N-1 qui ne peut dépasser 2,5 %. La rémunération variable comporte 2 parties :

- ▶ la prime collective : basée sur les résultats de l'intercommunale au cours de l'année écoulée et sur une mention minimum de « C – Bon » (classes 1 à 8) ou « 2 – Bon » (classes 9 à 12) obtenue par l'agent à l'évaluation
- et la prime individuelle : en lien direct avec résultats obtenus à la dernière évaluation et plus
- ▶ précisément une mention minimum de « B/A – Très positif/Excellent » (classes 1 à 8) ou « 3/4 – Très positif/excellent » (classes 9 à 12)

### Conclusion

La politique globale de rémunération, étant le fruit d'un important travail préparatoire, composé de plusieurs thématiques, lequel a été négocié au fur et à mesure avec les organisations syndicales, validé en Conseil d'administration et ensuite par la tutelle, est jugée pertinente. Celle-ci traite le personnel avec équité, dans le respect de la législation, et lui octroyant un package salarial attractif.

Pascal Henry

Président du Comité de rémunération



Votre partenaire économique et  
environnemental en Brabant wallon



Le Brabant wallon

**SIÈGE SOCIAL** : Rue de la Religion, 10 - 1400 Nivelles  
Tél. : 067/21.71.11 • Fax : 067/21.69.28 • E-mail : [direction@inbw.be](mailto:direction@inbw.be) • [www.inbw.be](http://www.inbw.be)