

Rapport de Gestion 2024



in bw

A large, stylized graphic at the bottom of the page consisting of a thick blue line graph with several peaks and valleys, overlaid on a bar chart with seven vertical bars of varying heights.

Sommaire

Rapport de gestion

1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société.....	3
2. Principaux risques, incertitudes et opportunités	8
3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice.....	20
4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société	20
5. Activités en matière de recherche et de développement	21
6. Succursales	23
7. Règles de continuité en cas de perte.....	23
8. Évolution du mode gestion	23
9. Description de l'Intercommunale.....	23
10. Lignes de développement.....	26
11. Finance	45
12. Annexes.....	54

Rapport de gestion 2024

Ce document est établi conformément aux prescrits des articles 3:6, 3:32 du Code des sociétés et 1523-16 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

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

1.1. Général

Le budget 2024 a été établi sur base d'une inflation de 4%. Celle-ci a finalement été de 3,14 %.

Au niveau salarial, nous avons connu une indexation sur la période (+2% en juin). L'indexation de décembre 2023 a été répercutée totalement en 2024. En y ajoutant les évolutions de carrière, les sauts de compétence, l'application de la mérit grid et les embauches, les rémunérations ont augmenté de 5,1 % par rapport à 2023.

En raison d'une décision du service des pensions du secteur public (SDPsP) relative au financement des pensions des agents statutaires, la cotisation de responsabilisation s'est élevée à 1.214.079 € contre 228.055 € l'an dernier. La mesure prise par le SDPsP porte essentiellement sur la hauteur de la déduction des primes versées dans un contrat d'assurance groupe qui est passée de 50 % à 10 %.

Au cours de l'exercice, nous avons tiré parti de l'effet favorable lié à la révision du prorata de TVA déductible appliqué au secteur des déchets. En effet, plus nos prestations sont facturées avec TVA, plus le prorata de TVA récupérable sur nos achats augmente. Ce prorata, qui était historiquement stable autour de 31 %, a été recalculé pour l'année 2023 et relevé à 40 %, en raison notamment de la hausse des recettes liées à la vente d'électricité et au traitement des DIB facturés avec TVA. La TVA déductible sur les achats a donc été ajustée définitivement pour 2023 et provisoirement pour 2024, entraînant une régularisation positive de 926.000 €, comptabilisée en produits exceptionnels pour les deux exercices.

Le nouvel agrément Fost+, nous est favorable et génère des recettes supplémentaires d'environ 1.000.000 €, notamment grâce à une intervention supplémentaire au niveau des verres, des DSM et des papiers/cartons. Toutefois, une partie de ces montants n'a pas encore pu être facturée, en raison de divergences d'interprétation de certains textes par Fost+, actuellement portées devant la Commission interrégionale de l'emballage. Ces incertitudes font peser un risque financier à hauteur d'environ 130.000 € en moins.

1.2. Eau potable

La consommation d'eau facturée atteint 10.438.046 m³, soit une hausse de 1 % par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation s'explique principalement par une progression de la consommation industrielle (+ 200.000 m³), tandis que la consommation domestique affiche une légère baisse, en lien avec les conditions climatiques particulièrement humides durant la période.

Le rythme des investissements est resté soutenu, atteignant 7,58 millions €, en légère hausse, principalement pour le renouvellement des infrastructures, avec un taux de renouvellement du réseau de 1,1 % et le remplacement systématique des compteurs. Toutefois, ce montant reste en deçà du budget initialement prévu, la hausse des coûts liée à l'inflation s'étant révélée moins importante qu'anticipée en fin d'année 2023.

Le CVD est resté inchangé et les coûts ont été entièrement couverts grâce à l'augmentation du tarif CVD obtenue début 2023, ainsi qu'au report d'un an de la moitié du subside exceptionnel accordé par la Région wallonne en 2023 pour faire face aux surcoûts liés à la crise énergétique.

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

Les tarifs CVD (Coût-Vérité Distribution) et CVA (Coût-vérité Assainissement) s'élèvent respectivement à 2,47 €/m³ et 2,365 €/m³. En fin d'année, une demande d'augmentation tarifaire a été introduite et obtenue afin de porter le CVD à 2.60 €/m³ au début 2025. Notre CVD reste un des plus bas en Région wallonne.

1.3. Assainissement des eaux usées

Cette année a été marquée par le démarrage du nouveau contrat de service unique (CSU), accompagné d'incertitudes quant aux modalités d'application des enveloppes fermées et aux nouvelles procédures de gestion des différents DIHEC (assainissement, énergie, ECP, droit de tirage)

L'arrêt du sécheur depuis le 1er août 2023 a contribué à la réduction des coûts d'exploitation, en particulier grâce à la baisse significative de la consommation de gaz naturel et des coûts de main-d'œuvre. Toutefois, pour compenser cet arrêt, une centrifugeuse mobile a dû être louée en attendant la mise en œuvre du projet de rénovation du traitement des boues. Ce coût, pris en charge via le budget DIHEC dans le cadre d'un accord avec la SPGE, n'apparaît toutefois pas directement dans nos comptes pour l'exercice en cours.

Nous avons ouvert le centre de regroupement des PCRA sur la station d'épuration de la Vallée de la Dyle à la fin de l'année offrant ainsi aux communes un nouveau service attendu de longue date.

Nous avons également instauré le règlement des frais d'épandage versés aux agriculteurs, officialisant ainsi une collaboration établie de manière durable au travers d'un contrat. Ainsi, le coût supplémentaire pour les épandages représenterait environ 100.000€/an sur le budget total consacré à la valorisation des boues. Ce changement engendre un surcoût estimé à environ 100.000 € par an sur le budget global dédié à la valorisation des boues

En matière d'investissement, l'année a été particulièrement active, avec 21,5 millions d'euros d'adjudications et 13,5 millions d'euros de travaux réalisés, portant sur les stations d'épuration, les collecteurs, les égouts et les voiries. Par ailleurs, nous avons atteint le seuil des 70 % de cadastre de l'égouttage et réalisé 150 km d'inspections télévisées (ITV) sur l'année.

1.4. Déchets

Au niveau de l'activité « Collectes », l'année 2024 marque la mutualisation du prix des services de collecte, sans impact sur les recettes pour in BW, ainsi que la mise en place d'un changement de fréquence. Cette évolution vise à contenir l'augmentation des coûts tout en encourageant les habitants à améliorer le tri de leurs déchets résiduels et organiques.

Bien que la fréquence de collecte ait été réduite, le coût du service en porte-à-porte a tout de même augmenté de 490.000 € par rapport à 2023. Cette hausse, principalement liée à l'attribution de nouveaux marchés publics dans un contexte post-crise énergétique et à une augmentation significative des offres des soumissionnaires, a été répercutée aux communes. Il convient toutefois de souligner que le maintien d'une fréquence hebdomadaire aurait entraîné une hausse bien plus importante des coûts.

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

Le nouvel agrément Fost+ se traduit par une diminution du coût de collecte des papiers/cartons, d'environ 264.000 €, en raison d'une part croissante des cartons (emballages) par rapport au papier. En parallèle, une part plus importante du produit de la vente revient désormais à Fost+, ce qui entraîne une baisse de revenu limitée à 84.000 € par rapport à l'année précédente. Globalement, la collecte et la vente des papiers/cartons génèrent un effet positif de 160.000 € par rapport à 2023.

Par ailleurs, les coûts internes de collecte, incluant les charges de personnel et divers frais, ont augmenté sous l'effet de l'inflation, pour un montant de 232.000 € supplémentaires.

Au total, le déficit s'élève à -787.174 €, un niveau légèrement supérieur à celui de l'exercice précédent.

Afin de rétablir l'équilibre structurel du service de collecte, le Conseil d'administration a décidé de mettre en place, à partir de 2025, une cotisation de gestion forfaitaire de 2,80 € par habitant et par an.

L'activité « recyparcs » reste déficitaire avec une perte de 238.699 €, mais celle-ci s'est nettement réduite par rapport à 2023, enregistrant une amélioration de 510.643 €, et ce sans apport de nouvelles recettes communales.

En ce qui concerne les quantités de déchets récoltés, nous enregistrons un total de 105.000 tonnes, soit une augmentation de 2.000 tonnes par rapport à l'année précédente. Des différences sont observées pour les principales fractions :

- Encombrants : - 2.000 T
- Bois : + 1.100 T
- Déchets verts : + 1.700 T

Globalement, les coûts de transport et de traitement ont connu une hausse de 528.000 €, principalement due à l'augmentation des prix liée au renouvellement de certains marchés publics.

Ces coûts sont partiellement compensés par une hausse des recettes issues de la vente de matériaux, à hauteur de 184.000 €, et surtout par une augmentation significative de l'intervention des obligataires de reprise, qui s'élève à 875.000 €. Cette dernière est notamment liée à la progression des coûts de transport et de traitement.

Les recettes communales ont augmenté, notamment grâce à l'intégration d'une demi-année de participation de la commune de Mont-Saint-Guibert, générant un impact positif de 112.000 €. Par ailleurs, des produits exceptionnels pour un montant total de 342.000 € sont venus améliorer les résultats, incluant notamment la régularisation positive du prorata de TVA déductible pour les années 2023 et 2024.

Structurellement, et en excluant les produits exceptionnels ainsi qu'en tenant compte des prix encore élevés du papier-carton et des mitrailles en 2024, un déficit de l'ordre de 700.000 à 1.000.000 € subsiste pour atteindre l'équilibre. Malgré ce déséquilibre, le Conseil d'administration a fait le choix de ne pas augmenter la cotisation communale annuelle en 2024, préférant attendre de mesurer l'impact de la mise en place du contrôle d'accès dans les recyparcs.

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

Par ailleurs, le projet de construction d'une unité de cogénération alimentée par le bois issu des recyparcs s'est concrétisé cette année. L'usine sera opérationnelle en 2027, et in BW y participera à hauteur de 5 %, s'engageant à fournir gratuitement le bois de type B. Ce partenariat devrait générer, à terme, une économie structurelle estimée à 500.000 € par an sur base des coûts actuels.

L'activité « Traitement » regroupe les coûts et recettes liés au centre de transfert de Mont-Saint-Guibert et à l'Unité de valorisation énergétique (UVE) de Virginal, dont le volume d'activité a connu une augmentation en 2024, avec 104.673 tonnes traitées contre 98.186 tonnes en 2023.

Cette augmentation se traduit logiquement par une hausse des coûts liés aux résidus d'incinération (refioms/mâchefers), pour un montant de 272.000 €, ainsi qu'une augmentation des taxes. Parallèlement, les travaux de rénovation des lignes 1 et 2 ont entraîné une hausse des coûts d'infrastructure (amortissements et intérêts) de 508.000 €.

Le coût de traitement des déchets organiques a également progressé, en lien avec l'augmentation des quantités collectées (+306.000 €). En revanche, les recettes issues de la vente d'électricité ont diminué de 415.000 € par rapport à 2023.

Le changement de fréquence dans la collecte des déchets ménagers en porte-à-porte a entraîné une baisse des tonnages collectés, impactant négativement les recettes de traitement à hauteur de 466.000 €. À l'inverse, les recettes liées au traitement des déchets organiques ont augmenté de 301.000 €.

La diminution des tonnages issus de la collecte (notamment une baisse du volume d'encombrants, estimée à -200.000 €) a été compensée par une hausse du traitement de déchets privés, dont l'impact financier est estimé à +1.975.000 €.

Concernant le centre de transfert, l'incendie survenu en 2024 a généré un coût direct de 600.000 € correspondant aux premières opérations de pompage et dépollution des eaux d'extinction, au démontage des parties endommagées et au nettoyage du site. Ces dépenses ont été neutralisées comptablement par une créance d'assurance équivalente, bien qu'une incertitude subsiste quant à un remboursement intégral (expertises toujours en cours). Par ailleurs, certaines fractions de déchets ont dû être redirigées temporairement vers d'autres sites, générant un coût complémentaire limité à 80.000 €. Des études sont en cours pour la reconstruction des installations endommagées.

La régularisation positive du prorata de TVA déductible pour les années 2023 et 2024 représente 590.000 €.

La perte globale de l'activité diminue par rapport à l'exercice précédent, passant de 1.998.000 € à 1.724.000 €. Une amélioration est attendue dès 2025 avec la fin de certains amortissements, réduisant les coûts d'infrastructure. Néanmoins, cela ne suffira pas à rétablir l'équilibre, d'autant que les prix de l'électricité tendent à baisser.

Dans ce contexte, et sans modifier le tarif de traitement à la tonne (inchangé depuis la crise énergétique et les travaux de rénovation), le Conseil d'administration a décidé d'instaurer, à partir de 2025, une cotisation fixe de 1,75 € par habitant et par an.

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

1.5. Développement économique

En 2024, 5,5 hectares nets de terrains ont été vendus dans nos parcs d'activité économique (PAE), contre 6,8 ha en 2023, 10,73 ha en 2022 et 18,82 ha en 2021.

En fin d'année, il restait environ 24 ha de terrains à commercialiser, notamment grâce à l'inauguration de la seconde phase d'équipement du Parc d'affaires « Les Portes de l'Europe » à Nivelles Nord. Au rythme actuel des ventes, cette réserve pourrait couvrir les besoins des entreprises pour les trois prochaines années. Par ailleurs, des dossiers sont en cours d'analyse pour permettre à terme la mise à disposition de près de 150 ha supplémentaires de nouveaux terrains.

Sur le plan des infrastructures, la valeur nette des subsides liés aux stocks de terrains et/ou bâtiments constitués s'élève à 7,4 millions €, contre 10,4 millions en 2023, 23,5 millions en 2022 et 15,3 millions en 2021, illustrant une dynamique continue d'investissement de la part d'in BW. Parmi les projets marquants de l'année, on peut citer : les travaux de rénovation de la ferme de la Grange à la Dîme dans le cadre du projet « Sur le Champ » à Mont-Saint-Guibert, l'extension du bâtiment EHP à Nivelles, l'aménagement des accès au nouveau PAE de Clabecq, ainsi que la reconstruction du bâtiment Le Vilar.

Concernant l'accueil des entreprises, in BW dispose d'un parc immobilier offrant environ 71.000 m² de surfaces utiles, incluant également des espaces destinés aux secteurs culturels, au logement, à l'Horeca ainsi qu'à la réaffectation. Au 31 décembre 2024, le taux d'occupation des espaces spécifiquement dédiés aux business centers et bâtiments-relais atteignait 91 %.

1.6. Crématorium

Le nombre de crémations est resté globalement stable par rapport à l'année précédente, avec un total de 2.655 crémations. Cette stabilité s'explique en partie par les travaux d'extension entamés en 2022, qui ont nécessité une organisation complexe pour maintenir la qualité du service tout au long du chantier. Les tarifs ont été indexés en cours d'année, conformément aux prévisions. L'activité reste à l'équilibre.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

2.1. Introduction

Le projet GUARD a été lancé en 2024 avec pour objectif de mettre en place un système intégré de gestion des risques. À la suite d'échanges avec plusieurs départements et organes de gestion, une méthodologie structurée et une approche planifiée ont été présentées en décembre 2024. Les efforts se concentrent en priorité sur les projets stratégiques majeurs en cours, tels que la digitalisation interne (Digit'inBW).

La mise en œuvre du cadre de gestion des risques avancera de manière progressive, compte tenu du grand nombre de projets en cours et des évolutions réglementaires, notamment en matière de reporting durable.

Dans ce contexte, la Directive européenne sur le reporting de durabilité (CSRD), désormais transposée en droit belge, impose à in BW la publication d'un rapport dès le premier trimestre 2026, fondé sur une analyse de double matérialité des impacts ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) et couvrant jusqu'à 1.138 points de données.

Pour anticiper cette échéance, in BW a adhéré en 2023 à une centrale d'achat qui coordonnera une série d'ateliers préparatoires à partir de janvier 2025. Cette analyse de double matérialité vise également à mutualiser la gestion des risques ESG et à positionner in BW de manière comparative vis-à-vis d'autres entreprises du secteur.

Toutefois, un changement législatif survenu en décembre 2024 via le "paquet Omnibus" a allégé certaines obligations de reporting et exclut finalement in BW du champ d'application obligatoire de la CSRD. Malgré cela, une version simplifiée (VSME) du rapport sera probablement mise en œuvre à titre volontaire, avec un accompagnement prévu au premier semestre 2025. Cette démarche allégée permettra à in BW de renforcer sa lisibilité, notamment auprès des organismes de financement, et d'asseoir sa crédibilité en matière de durabilité.

2.2. Eau potable

Principaux risques

Mise en conformité avec la directive « NIS » (« Network and Information system Security »)

La directive NIS a un impact direct sur le département Eau potable, qui entre dans son périmètre d'application en tant qu'Opérateur de Services Essentiels (OSE).

À la suite des audits internes menés en 2022 et 2023, une politique de sécurité a été élaborée. Elle définit les processus clés en matière d'analyse d'impact, de gestion des incidents, d'audits réguliers et de signalement aux autorités compétentes. Un audit externe a ensuite été réalisé fin 2024, aboutissant à une série de recommandations. Celles-ci devront être priorisées afin de permettre leur mise en œuvre dès 2025.

Le risque, à ce niveau, porte sur le fait de pouvoir être conforme dans les temps avec les ressources humaines disponibles actuellement.

Au-delà de la conformité réglementaire, ce chantier représente une réelle opportunité pour renforcer la sécurité du système d'information. Il s'inscrit également dans une dynamique de convergence avec les exigences du RGPD en matière de protection des données à caractère personnel. En effet, tout manquement à ces obligations pourrait avoir des répercussions négatives sur les relations d'in BW avec ses parties prenantes institutionnelles, ses actionnaires et les citoyens-clients.

Paramètres émergents et confiance des consommateurs

La multiplication récente d'articles de presse sur les paramètres émergents, parfois à charge des distributeurs d'eau, met en lumière une problématique complexe liée à la présence de micropolluants dans l'eau et l'environnement. Ces substances proviennent de nombreuses activités humaines utilisant des

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

produits dont le cycle de vie reste, à ce jour, insuffisamment encadré. Il est essentiel que chaque acteur d'une filière assume sa part de responsabilité dans la prévention de la pollution.

À l'heure actuelle, il n'existe pas encore de stratégie coordonnée de gestion des micropolluants, que ce soit au niveau belge ou européen. Ce vide réglementaire a largement contribué à l'ampleur de la crise des PFAS qui a fortement touché le secteur de l'eau potable en Wallonie. Dans ce contexte incertain, certaines normes font même l'objet de remises en question.

Restaurer la confiance des consommateurs nécessitera du temps mais surtout la mise en place de politiques publiques cohérentes, transparentes et fondées sur une approche systémique de la gestion des risques environnementaux.

Opportunités

Une structuration progressive du secteur de l'eau autour de plateformes collaboratives

Le secteur de l'eau, qui rassemble plusieurs dizaines d'opérateurs publics, s'est progressivement structuré ces dernières années autour de plateformes sectorielles collaboratives. Celles-ci reposent sur un principe central: en mutualisant leurs ressources, compétences et savoir-faire, les acteurs pourront relever ensemble les défis à venir – qu'il s'agisse de l'attraction des talents, de l'innovation, de la transition énergétique, des investissements, de la gestion des ressources et de l'environnement, de la digitalisation ou encore de la qualité de l'eau – avec une efficacité accrue par rapport à une approche isolée.

Il conviendra toutefois de veiller à ce que les travaux issus de ces plateformes se traduisent par des opportunités d'amélioration concrètes, réalistes et déployables dans des délais raisonnables

Incertitudes

La pérennisation de l'outil cartographique du réseau d'eau potable constitue une priorité, car la maintenance de l'outil actuellement en place ne sera plus assurée à partir de 2027. Cette thématique a été intégrée dans les projets prioritaires de la filiale sectorielle Digit'Eaux, avec pour ambition de développer un système d'information géographique (SIG) à l'échelle sectorielle.

Toutefois, cette approche commune implique que les objectifs puissent évoluer en fonction des intérêts spécifiques de chaque opérateur ou d'opportunités plus globales. Cette dynamique, si elle offre des perspectives intéressantes, réduit aussi notre capacité à anticiper librement notre propre trajectoire. Une vigilance particulière s'impose donc quant aux éventuels impacts sur nos activités.

Dans ce contexte, des premiers contacts ont été établis en 2024 avec Digit'Eaux pour entamer notre propre projet de migration SIG. Un audit du système actuel est prévu début 2025, en vue de définir ensuite une méthodologie de travail adaptée.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

2.3. Assainissement des eaux usées

Principaux risques

Les crises récentes ont exigé d'importantes adaptations structurelles et organisationnelles dans les domaines de l'exploitation et de l'assainissement. Celles-ci ont notamment conduit à diversifier les filières d'approvisionnement et à anticiper les commandes de composants électroniques, devenus critiques pour la continuité des opérations. La main-d'œuvre nouvellement recrutée dans le secteur de l'eau a dû être formée de manière intensive pour répondre à ces nouvelles exigences.

Les effets du changement climatique – tels que les coulées de boues et les inondations – demeurent préoccupants. Des actions de protection ont été mises en œuvre en 2024, notamment à la station d'épuration de la Vallée de la Dyle, pour faire face à ces phénomènes. Par ailleurs, la complexité croissante des réglementations environnementales ralentit les projets de modernisation et de renouvellement des équipements, en raison des études préalables nécessaires à l'obtention ou au renouvellement des permis d'environnement.

En 2024, plusieurs études ont été menées sur la pollution des sols et la problématique des PFAS. Dans le secteur de la valorisation des sous-produits issus du traitement des eaux, et plus particulièrement des boues d'épuration, de nouvelles normes provisoires ont été introduites en Région wallonne. Celles-ci réduisent à la fois les périodes d'épandage et les quantités autorisées par hectare. Ces nouvelles contraintes, associées à un régime de sanctions strict, ont suscité de fortes inquiétudes chez les agriculteurs partenaires. La crise des PFAS a par ailleurs renforcé les exigences réglementaires, avec de nouvelles obligations d'analyse et des difficultés croissantes en matière de stockage.

La station d'épuration de Louvain-la-Neuve présente des concentrations en PFAS supérieures à ce qui est habituellement observé, bien qu'aucune valeur réglementaire ne soit fixée à ce jour en Belgique. Cette situation, qui a suscité une certaine attention médiatique, fait aujourd'hui l'objet d'un suivi rigoureux. Il est essentiel de rappeler que les boues issues de cette station ne sont pas valorisées en agriculture. La SPGE a néanmoins décidé d'agir de manière proactive pour les sites plus sensibles, comme celui de Louvain-la-Neuve, en mettant en œuvre un plan d'actions pour identifier l'origine des rejets et en limiter la propagation.

La succession de ces crises démontre la nécessité de mobiliser davantage de ressources humaines et financières, à la fois pour assurer les campagnes de monitoring et de screening, pour soutenir l'innovation et pour répondre au défi du vieillissement des infrastructures.

Opportunités

Au travers des plateformes sectorielles, la coordination entre les acteurs du secteur de l'eau continue de se renforcer, à travers le développement de projets communs portant notamment sur la passation des marchés publics, l'innovation et la digitalisation. Cette dynamique collaborative vise à mutualiser les compétences et à optimiser les réponses face aux défis à venir.

En 2024, des avancées notables ont également été enregistrées en matière de performance énergétique, avec la poursuite de projets tels que l'installation de panneaux photovoltaïques et la réalisation d'audits énergétiques. L'objectif est clair : réduire la consommation énergétique des installations et tendre, à terme, vers une autonomie énergétique.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Par ailleurs, l'adoption de la nouvelle Directive européenne sur les eaux résiduaires urbaines (DERU) en 2024 marque un tournant important pour le secteur. Elle orientera les futurs investissements et processus vers une approche intégrée du cycle de l'eau. Parmi les principales évolutions prévues figurent le développement du traitement tertiaire et quaternaire, la mise en œuvre du principe pollueur-payeur, la réduction des déversements en cas d'orage, la prise en compte des nouveaux contaminants, le suivi des émissions de gaz à effet de serre (GES), ainsi que l'exploitation des eaux usées à des fins de détection précoce des pandémies.

Ces nouvelles obligations impliqueront une adaptation progressive des organisations et des modes de gestion, tant au niveau opérationnel que stratégique.

Enfin, le nouveau contrat de service conclu avec la SPGE constitue un cadre structurant et porteur de stabilité pour les années à venir. Il offre une visibilité budgétaire sur 20 ans, permettant ainsi une planification sereine de l'exploitation et de l'entretien des ouvrages d'assainissement.

Incertitudes

Le contrat de service unique (CSU) introduit une trajectoire budgétaire structurée notamment pour les frais d'investissement hors exploitation courante (DIHEC), les frais de personnel ou encore les frais généraux. Des objectifs précis et des indicateurs de performance (KPI) ont été intégrés afin de guider, suivre et ajuster les actions dans les années à venir.

La mise en œuvre concrète de cette nouvelle approche représente naturellement une étape de transition pour les équipes, en particulier celles impliquées dans la gestion des DIHEC et du pilotage budgétaire. Cette phase d'évolution impliquera l'adoption progressive de nouvelles méthodes de travail, une priorisation de certaines dépenses, ainsi qu'un affinement de l'imputation budgétaire. Si, à moyen terme, les enveloppes disponibles pour certains investissements s'avéraient limitées, des ajustements pourraient être nécessaires afin de continuer à remplir nos missions et atteindre les objectifs du CSU, notamment en matière d'efficacité énergétique.

De nouvelles missions se profilent à l'horizon, telles que la Gestion Intégrée des Égouts (GIEg) ou encore la gestion des Contrats d'Assainissement Industriel (CAI), dont les contours restent encore à préciser. Ces évolutions représentent autant de défis que d'opportunités pour in BW, qui commence déjà à les appréhender de manière concrète. La GIEg, en phase pilote dans deux communes depuis 2024, offre une première expérience structurante, soutenue par un financement dédié à l'entretien des réseaux et un encadrement spécifique. Cette expérimentation permettra à in BW de développer une expertise nouvelle, avec la perspective d'un déploiement plus large à l'échelle provinciale.

Du côté des CAI, l'approche défendue par in BW va bien au-delà de la simple contractualisation: elle vise à établir un partenariat durable avec les entreprises, fondé sur la transparence, la prévention et la responsabilité partagée, afin de mieux anticiper les impacts sur les stations d'épuration.

Si certaines incertitudes subsistent, notamment sur les financements à long terme pour la réhabilitation des réseaux d'égouts ou la gestion des eaux claires parasites, ces chantiers s'inscrivent pleinement dans une logique de progrès.

Ils sont essentiels pour garantir un fonctionnement optimal des installations, atteindre les objectifs environnementaux et énergétiques du secteur, et préserver durablement la qualité de notre cadre de vie.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

2.4. Déchets

Principaux risques

Le risque anticipé de sous-capacité de l'Unité de Valorisation Énergétique (UVE), lié à la diminution des volumes de déchets ménagers résiduels (DMR), a pu être atténué grâce à la signature de contrats avec des entreprises. Ceux-ci ont permis de doubler l'apport de déchets industriels banals (DIB), passant de 18.067 tonnes en 2023 à 39.249 tonnes en 2024.

En revanche, un autre risque majeur s'est malheureusement concrétisé : un incendie est survenu au Centre de Transfert de Mont-Saint-Guibert. Cet événement renforce nos préoccupations quant à la couverture assurantielle des installations, tant pour le Centre de Transfert que pour l'UVE. Dans ce contexte, in BW devra investir dans le renforcement des dispositifs de prévention et de lutte contre l'incendie, afin de mieux maîtriser ce risque et de limiter ses conséquences sur les infrastructures ainsi que sur les parties prenantes.

La mise en place du contrôle d'accès dans les recyparcs constitue également un point d'attention. Elle peut entraîner des réactions négatives : mécontentement de certains citoyens, dégradation de l'image d'in BW sur les réseaux sociaux, incivilités, voire agressions envers le personnel. Pour limiter ces dérives, plusieurs actions sont prévues et/ou en cours : communication proactive auprès des communes et des citoyens, conseils de prévention et de tri, installation de dispositifs de vidéosurveillance si nécessaire, et formation spécifique des agents d'accueil. in BW reste vigilante et suit de près l'évolution de ces comportements indésirables.

Enfin, il est essentiel de surveiller de manière continue l'évolution des dépôts clandestins dans et autour des communes affiliées au réseau mutualisé de recyparcs. Cette observation permettra d'évaluer l'impact du contrôle d'accès et, si nécessaire, de mettre en place des actions correctives adaptées.

Opportunités

Malgré son caractère regrettable, l'incendie survenu au Centre de Transfert (CDT) représente une occasion de repenser l'organisation de l'activité, en vue de la rationaliser et de réduire tant les coûts économiques que l'empreinte environnementale.

Par ailleurs, la mise en place du contrôle d'accès dans les recyparcs ouvre des perspectives positives en matière de maîtrise budgétaire pour le département Déchets. Ce dispositif garantit une utilisation plus équitable du service pour les citoyens des communes affiliées au réseau in BW, en limitant l'accès aux usagers non-contributeurs – qu'il s'agisse de résidents extérieurs au réseau mutualisé ou de professionnels n'ayant pas sollicité la carte PME prévue à leur intention. L'objectif est double : appliquer de manière plus rigoureuse le principe du pollueur-payeur et contenir les coûts, afin de limiter autant que possible leur répercussion sur les citoyens via la taxe déchets.

Enfin, la fin du passage anonyme dans les recyparcs permet une meilleure gestion des incivilités, en facilitant l'identification et le suivi des comportements inappropriés.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Incertitudes

Les principales incertitudes qui pèsent sur nos activités sont étroitement liées à l'évolution du cadre réglementaire. L'éventuelle fixation de seuils de concentration en PFAS en sortie d'Unité de Valorisation Énergétique (UVE) impliquerait des investissements importants pour garantir la conformité avec, à la clé, un risque d'augmentation du coût global du traitement des déchets – et donc, potentiellement, de la taxe déchets

Par ailleurs, l'intégration des UVE dans le système européen d'échange de quotas d'émission de CO₂ (ETS), actuellement en discussion, constituerait un tournant majeur. Si cette mesure venait à être adoptée, elle pourrait générer un risque financier conséquent pour les opérateurs. Les arbitrages sont toujours en cours à l'échelle européenne, avec des décisions attendues d'ici 2026.

Enfin, une éventuelle réglementation sur l'écotoxicité des mâchefers pourrait également avoir un impact financier non négligeable sur nos activités de valorisation.

2.5. Développement Economique

Principaux risques

La présence d'un site de grand intérêt biologique (SGIB) sur le parc d'activités économiques « Les Portes de l'Europe » à Nivelles Nord constitue un facteur de vigilance dans le cadre du développement de la zone. Bien que des mesures aient été mises en œuvre, certains acquéreurs peuvent encore être confrontés à des incertitudes ou à des lenteurs dans la mise en œuvre de leurs projets, en raison d'une réglementation complexe et parfois sujette à interprétation.

Cette situation illustre la nécessité d'un équilibre entre plusieurs enjeux – environnementaux, juridiques, économiques et de gouvernance – que nous nous efforçons de gérer avec rigueur et transparence. L'objectif reste de permettre un développement économique raisonné, en harmonie avec la préservation de la biodiversité.

Incertitudes

Schéma de développement du territoire (SDT)

La déclaration de politique régionale 2019-2024 de la Wallonie met en avant trois ambitions : sociale, écologique et économique. L'ambition économique vise à positionner la Wallonie parmi les régions les plus performantes d'Europe en termes d'entreprises et de services. Pour concrétiser cette stratégie, le Schéma de développement du territoire (SDT), adopté le 23 avril 2024 et entré en vigueur le 1er août, joue un rôle central. Ce document stratégique formalise la politique du Gouvernement wallon pour gérer l'évolution du territoire, en s'inscrivant au sommet de la hiérarchie des outils du Code du Développement Territorial (CoDT). Les révisions des plans de secteur doivent donc s'en inspirer.

Le SDT met l'accent sur l'optimisation spatiale, stipulant que 75% du développement résidentiel devra se concentrer dans les centralités d'ici 2050. Il sera également plus difficile de construire des immeubles à appartements en dehors des centralités. Les terrains actuellement situés en zone à bâtir resteront constructibles jusqu'en 2050, après quoi ce sera fini. La définition de ces centralités est cruciale pour le futur développement de chaque territoire. Les autorités communales, grâce à leur connaissance du territoire, sont invitées à élaborer un schéma de développement communal (SDC) dans un délai de 6 ans.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Si l'élaboration d'un SDC dure 6 ans et demi, la commune ne sera soumise que 6 mois à la centralité définie par défaut par la Région.

Concernant les activités économiques, l'objectif d'artificialisation vise à réduire les nouvelles artificialisations nettes de terrain destinées aux activités économiques. Cela inquiète in BW pour certains dossiers en cours d'instruction, notamment 50 hectares à Hélécinne et 12 hectares à Marbais. Bien que in BW s'inscrive dans la stratégie Zéro Artificialisation Nette (ZAN), il existe des préoccupations concernant la gestion des compensations et la réindustrialisation du territoire. Les sites à réaménager en Brabant wallon sont limités et souvent acquis par le secteur privé pour du développement résidentiel (90%) plutôt qu'économique.

Le Brabant wallon, avec ses connexions à Bruxelles, son statut de pôle biotechnologique mondial et son université de 40 000 étudiants, est un moteur du développement économique et de la recherche en Wallonie. Cependant, la volonté de réindustrialisation et le soutien au développement économique ne sont pas suffisamment développés dans le SDT. La fonction économique est moins documentée que les autres fonctions, induisant des pressions foncières et une concurrence entre les différentes fonctions.

Incohérence de traitement des demandes de permis d'urbanisme à l'échelle régionale

Un manque de cohérence dans l'interprétation des demandes de permis d'urbanisme à l'échelle régionale a été mis en évidence, notamment à travers un dossier introduit par une nouvelle société au sein du PAE « Espace Innovation » d'Hélécinne. Le terrain concerné, acquis par l'entreprise, est situé en zone d'activité économique mixte (ZAEM) et a bénéficié de subsides régionaux pour son aménagement.

Toutefois, la limite entre cette zone et la zone agricole voisine, telle que représentée sur le plan de secteur, soulève un problème d'interprétation. En effet, cette limite est matérialisée par un trait d'un millimètre d'épaisseur, ce qui correspond à une marge de 10 mètres sur le terrain.

Alors que des permis ont été octroyés dans des cas similaires sans nécessité de dérogation, le SPW Territoire, via le Fonctionnaire délégué, a cette fois considéré que 10 mètres en bordure du terrain n'étaient pas constructibles, se basant sur la limite interne du trait figurant sur le plan. Cette position, jugée particulièrement restrictive, soulève des interrogations sur l'harmonisation des pratiques au niveau régional et engendre des impacts concrets, tant pour l'entreprise concernée que pour la commune d'Hélécinne.

Réduction des subsides pour les Parcs d'activités économiques (PAE)

En mars 2025, à l'occasion du salon international MIPIM, le Ministre Desquesnes a présenté les grandes lignes de la stratégie régionale en matière d'aménagement du territoire et de développement économique. Il a ainsi annoncé la volonté de la Wallonie de libérer 1.500 hectares supplémentaires pour les activités économiques, tout en réaffirmant l'objectif de mettre fin à l'artificialisation des sols d'ici 2050.

Cette approche, fondée sur le constat que l'urbanisation a atteint ses limites, encourage le réinvestissement des espaces déjà artificialisés plutôt que le développement de nouvelles zones vierges. Elle vise à concilier la réindustrialisation du territoire avec une gestion plus durable de l'espace.

Le Ministre a également souligné la nécessité de clarifier les rôles entre opérateurs publics et privés dans le développement économique, appelant à une meilleure complémentarité. Il a notamment évoqué les effets de la politique de financement régional des équipements publics, estimant qu'elle a pu, dans certains cas, limiter la marge d'action des acteurs privés. Dans ce cadre, il a plaidé pour une répartition plus équilibrée des missions: les opérateurs publics étant appelés à renforcer leur rôle dans l'immobilier de services aux entreprises, tandis que les opérateurs privés seraient davantage impliqués dans le soutien à l'économie productive locale.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Enfin, le Ministre a invité les investisseurs privés à jouer un rôle accru dans le développement de l'immobilier d'entreprise, en tant que levier de la réindustrialisation régionale. Les Agences de développement territorial (ADTs), fédérées au sein de Wallonie Développement, ont exprimé leur souhait de participer activement à la révision du décret régissant les parcs d'activités économiques, notamment en ce qui concerne les modalités de subventionnement.

Projet d'infrastructure et d'équipement de la ZACC de l'Espérance à Braine-le Château

Après encore quelques tentatives de conciliation à l'amiable qui ont toutes échouées, le Bureau exécutif a pris la décision d'introduire une action judiciaire. Le projet de citation est en cours de rédaction auprès de l'avocat en charge du dossier.

Des réunions ont été menées avec la commune pour aviser de l'avenir du projet en termes d'urbanisme.

Tous les candidats acquéreurs ont été informés du statut du projet.

2.6. Ressources humaines

Risques principaux

En termes de risques, et comme déjà évoqué dans le rapport de 2023, la relance obligatoire de notre marché public "Intérim" en 2025, devrait nous exposer à un coefficient de facturation moins favorable que celui jusqu'ici obtenu dans la mesure où les agences d'intérim ne disposent désormais plus de certaines réductions salariales structurelles.

En outre le nouvel accord gouvernemental prévoit un certain nombre de mesures susceptibles d'avoir un impact financier ou organisationnel sur in BW. Parmi celles-ci on retrouve :

L'augmentation de la responsabilisation des employeurs concernant la remise au travail des collaborateurs en incapacité de travail et ce au travers notamment de sanctions financières. Ce risque est à mettre en corrélation avec le taux d'absentéisme en augmentation au sein d'in BW avec un pourcentage atteignant désormais 7.23% en 2024 et ce hors prise en compte des maladies de longue durée de plus d'un an ;

La modification des régimes de dispense de versement de précompte professionnel pourrait entraîner une perte financière si tant est, par exemple, que leurs champs d'application devaient être restreints ou leurs conditions d'octroi devenir plus contraignantes ;

La réforme structurelle du premier pilier de pension avec entre autres l'alourdissement des conditions de carrière relatives aux prises de pension anticipée mais aussi l'impact financier lié ainsi que la diminution des périodes assimilées devraient être de nature à maintenir plus longtemps à l'emploi les collaborateurs plus âgés imposant dès lors, pour certains métiers, de mettre en place des mécanismes adéquats d'aménagement de fin de carrière.

Deux directives européennes qui sont applicables à in BW comportent des risques. Plus précisément la directive sur les lanceurs d'alerte impliquera une charge administrative supplémentaire dont il n'est pas encore possible d'estimer l'ampleur et pourrait entraîner des conséquences en matière de gestion des relations professionnelles employeur-travailleur. Quant à la Directive en matière de transparence salariale et d'équité elle pourrait constituer le point d'ancrage légal appelant à des rectifications salariales si tant est que, sans justification probante, des écarts salariaux de plus de 5% entre fonctions de même responsabilité et exercées par des hommes et des femmes devaient être mis à jour, sans que cela ait été anticipé dans le budget.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Enfin, aujourd'hui, il devient parfois difficile, au vu de la multiplicité des générations en présence au sein des entreprises, de composer un package salarial dans lequel tous les travailleurs voient leurs besoins et attentes rencontrés et ce tant ces derniers sont individualisés et spécifiques. Il s'agit donc là d'un défi en matière RH qu'il conviendra de relever en flexibilisant davantage le package rémunérateur offert par in BW et en réanalysant, entre autres, dans ce cadre la possible implémentation d'un Plan Cafétéria.

Opportunités

En termes d'opportunités présentes dans le nouvel accord gouvernemental on relèvera la réintroduction de la période d'essai qui peut être vue comme une opportunité dans la mesure où elle a, depuis sa suppression, parfois été remplacée par le recours à des contrats intérimaires générateurs de coûts et plus précaires dans le chef des travailleurs. A noter également comme possible opportunité, la réforme et la simplification du budget mobilité qui vise à rendre ce dernier accessible à un plus grand nombre de collaborateurs. Il est aussi destiné à remplacer les régimes existants d'interventions de l'employeur pour les déplacements domicile-travail et privés du collaborateur, dans le but de simplifier le système actuel. Par ailleurs, le nouveau régime sera traité de manière (para)fiscale avantageuse afin d'en assurer l'attractivité.

Sécurité et bien-être

Le renforcement de la démarche d'amélioration de la sécurité et du bien-être au travail constitue une opportunité de renforcement de l'attractivité pour le personnel.

Incertitudes

En matière de prévoyance complémentaire, une zone d'incertitude persiste pour 2025, notamment en raison de l'augmentation du taux de rendement minimum légal des LPC à 2,5 %, soit la première hausse enregistrée depuis dix ans. Combinée à la performance actuelle relativement faible de la branche 21, cette évolution appelle à une réflexion approfondie sur le choix des instruments financiers les plus adaptés. L'objectif sera de prévenir tout risque de sous-financement de l'assurance-groupe à moyen et long terme, en assurant un équilibre durable entre obligations légales, rentabilité et sécurité des placements.

2.7. Transition numérique et durable

Risques

Le recrutement, parfois complexe, de profils disposant de compétences pointues en cybersécurité, en gestion des données (data management), ainsi que la pression accrue liée à certains départs, constituent un risque non négligeable pour le suivi quotidien des activités et la mise en œuvre de nos projets de digitalisation.

Cette situation a également des répercussions sur d'autres chantiers prioritaires, tels que le projet de continuité IT – intégré au cadre global de gestion des risques (GUARD) – ainsi que sur la mise en conformité avec la directive NIS2, dont l'application est attendue dans des délais relativement courts.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Opportunités

Le programme de digitalisation engagé vise à redéfinir certains processus internes au travers d'une approche transversale et harmonisée. Cette dynamique permet de repenser les modes de fonctionnement en tirant parti des opportunités offertes par les technologies numériques.

Dans cette perspective, l'usage de solutions innovantes telles que l'intelligence artificielle, les jumeaux numériques ou encore l'internet des objets (IoT) pourrait, à terme, contribuer à améliorer la productivité et l'efficacité de certains processus ou équipements. Ces pistes feront l'objet d'évaluations approfondies dans un avenir proche.

Par ailleurs, le développement de l'open data constitue un levier supplémentaire pour valoriser nos données, renforcer la transparence et favoriser une utilisation partagée de l'information.

Enfin, nos initiatives internes en matière de transition durable – qu'il s'agisse du bilan carbone, de la régulation thermique douce (slow heating), ou de la gestion de la biodiversité – jouent également un rôle de sensibilisation. Elles peuvent encourager l'adoption de comportements plus responsables et durables, y compris au-delà du cadre professionnel.

Incertitudes

Le recentrage de certaines priorités régionales s'est traduit par une révision des budgets alloués à plusieurs dispositifs de soutien. Ainsi, les subsides POLLEC (Politique Locale Énergie Climat) prendront fin en 2025, posant la question de la pérennité de nos actions de coordination supra-communale au service des communes. D'autres projets bénéficiant de financements régionaux, tels que ceux inscrits dans la dynamique « Territoire intelligent » portée par Digital Wallonia, pourraient également être fragilisés.

Cette évolution pourrait affecter la qualité et la continuité de l'accompagnement que nous offrons aux communes, un pilier essentiel de notre stratégie. Elle engendre également une incertitude pour les collaborateurs dont les fonctions dépendent partiellement ou entièrement de ces financements, et fait peser un risque de perte de compétences spécialisées pour notre organisation.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

2.8. En résumé

Principaux Risques par catégorie

1. Conformité et Réglementation :

- La **difficulté croissante de renouveler les permis d'exploiter de nos sites** entraîne des incohérences dans les décisions arrêtées et les impositions d'exploitation, superposition de réglementations et subjectivité de certaines décisions.
- Le département eau potable doit se conformer à la **directive NIS** en tant qu'Opérateur de Services Essentiels (OSE), mais les départements de l'assainissement et des déchets sont aussi à présent concernés par cette directive. Ceci implique de devoir accélérer la mise en œuvre d'un système de management de la sécurité de nos systèmes informatiques dans un contexte interne déjà tendu par le programme de digitalisation et les départs survenus durant l'année.
- Les crises récentes et les nouvelles normes, notamment sur les micropolluants et les PFAS, entraîne une **complexité réglementaire** et nécessitent des modifications structurelles et organisationnelles profondes, au sein de nos métiers de l'eau et des déchets. Le rythme d'imposition de ces nouvelles exigences (pas toujours coordonnées) et le temps qui nous est nécessaire à les appliquer augmente nos coûts et méthode de fonctionnement et nous risquons de ne plus pouvoir nous conformer à temps aux exigences futures.
- **L'évolution du CDLD et les réglementations liées au travail** rendent de plus en plus complexe la gestion des ressources humaines, compte tenu des besoins et attentes divergents des différentes générations de collaborateurs travaillant chez in BW. Plus particulièrement, le nouvel accord gouvernemental prévoit des mesures susceptibles d'avoir un impact financier ou organisationnel sur in BW. L'analyse profonde des exigences et impacts menée par notre département RH permettra de proposer des actions préventives à l'instauration de ces mesures.

2. Gestion des Micropolluants et Crise PFAS :

- La présence de micropolluants dans les eaux et l'environnement, sans stratégie de gestion claire en Belgique et en Europe, a exacerbé la crise PFAS, impactant la confiance des consommateurs vis-à-vis de nos activités et portant atteinte à l'image d'in BW. Nous devons continuer d'être le plus transparent possible, puisque nous avons multiplié les campagnes de communication et sensibilisation sur le sujet et tentons de nous adapter le plus rapidement possible aux évolutions (souvent imprévisibles) de la situation. Même si le risque est relativement sous contrôle, il doit rester sous étroite surveillance.

3. Capacité et sécurité de nos Infrastructures :

- Le risque de **perdre notre couverture d'assurance incendie** à l'UVE et au Centre de Transfert de Mont-Saint-Guibert est plus que jamais vraisemblable. Les compagnies nous imposent des investissements pour renforcer les dispositifs de prévention et de lutte contre l'incendie et nous devons consentir à satisfaire ces demandes, au risque d'impacter le budget du département.
- **Les effets du changement climatique** impactent à moyen et long terme la bonne gestion du cycle de l'eau, particulièrement la sécurisation de la ressource en eau, la qualité des eaux épurées, la gestion des boues d'épuration ...). Les investissements nécessaires à l'adaptation de nos installations peuvent se voir ralentis par la complexité réglementaire (cf. point 1.)

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Opportunités

1. Mutualisation et collaboration :

- **La mutualisation des ressources**, compétences et savoirs au sein des **Plateformes Sectorielles de l'EAU** permet de mieux affronter les défis futurs en menant, par exemple, des projets communs en matière de marché public, innovation et digitalisation. En outre, la nouvelle Directive Eaux Résiduaires Urbaines (DERU) adoptée en 2024 guidera les futurs investissements et processus vers une gestion intégrée du cycle de l'eau.
- **Le programme interne de digitalisation (Digit'in BW)** offre l'occasion d'harmoniser certains processus digitaux et non digitaux (gestion documentaire, circulation de l'information, gestion du changement et de la demande...).

2. Innovation et Énergie :

- **Transition durable** : Le verdissement de notre flotte, l'installation de panneaux photovoltaïques et des audits énergétiques visent à minimiser notre consommation d'énergie et tendre vers l'autonomie énergétique. Il nous faut poursuivre cette voie afin de renforcer notre rôle dans la transition durable sur le territoire. Notre contribution à des projets de plus grande ampleur tels que GBES, PIPER s'inscrit dans cette démarche. Par ailleurs, les projets menés en interne peuvent avoir un impact positif sur les comportements de chacune et chacun de nos collaborateurs.

3. Sécurité et Bien-être au Travail :

- Notre engagement à améliorer le bien-être au travail offre des opportunités de renforcement de l'attractivité du personnel et de la continuité de nos services.

Incertitudes

1. Financement et gestion budgétaire ::

- **La perte de subsides** (Gestion des PAE, POLLEC, Smart Region ...) aura, si l'on ne fait rien, des impacts importants, tant sur le plan financier qu'humain, et pourrait porter atteinte à nos missions. Il faut dès à présent préparer l'avenir avec résilience et faire preuve d'inventivité pour mettre en adéquation notre stabilité financière et les besoins et attentes de nos parties prenantes.
- **Investissements et améliorations énergétiques** : Si les montants alloués annuellement pour les DIHEC sont insuffisants, certaines missions et objectifs pourraient ne pas être atteints.
- **Gestion des réseaux d'eaux usées** : Le financement de l'entretien et de la réhabilitation du réseau de collecte et de la lutte contre les Eaux Claires Parasites demeure incertain, alors qu'il s'agit d'enjeux pouvant nuire à l'atteinte des objectifs du secteur de l'eau.

2. Évolution de la réglementation :

- L'imposition de **seuils PFAS en sortie de l'UVE et l'intégration des UVE dans le système européen des ETS** (système européen d'échange de quotas d'émissions) pourraient entraîner des investissements importants et entraîner des risques financiers.
- Une nouvelle **Réglementation sur l'écotoxicité des mâchefers** pourrait impacter fortement les activités de valorisation pour in BW mais aussi pour l'ensemble des incinérateurs. Nous restons attentifs à l'évolution de la situation.

3. Nouvelles missions dévolues à l'assainissement :

- **La Gestion Intégrée des Égouts (GIEg)** constitue pour in BW un nouveau métier, qu'il est indispensable d'assimiler en profondeur dans un premier temps, afin de pouvoir peut-être l'appréhender à l'échelle de la Province dans un second temps.
- **Contrats d'Assainissement Industriel (CAI)** : De notre point de vue, la gestion des CAI requiert des procédures communes et un financement adéquat (inexistant à ce jour) afin de conscientiser les acteurs industriels et prévenir des problèmes sur les stations d'épuration.

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

3.1. Assainissement

La SPGE a décidé de ne pas poursuivre le projet REUSE destiné à la réutilisation des eaux pour des usages agricoles. Cette décision repose sur la suppression de certains financements initialement prévus, ainsi que sur un écart important entre le coût réel du projet pilote et les estimations initiales.

3.2. Déchets

Au premier trimestre 2025, une infraction environnementale a été dressée par le Département de la Police et des Contrôles du SPW au motif que les eaux rejetées par le Centre de Transfert de Mont-Saint-Guibert ne respectent pas certains seuils imposés par le permis d'exploiter. L'affaire est en cours d'instruction, mais elle pourrait, à terme, remettre en question les conditions actuelles d'exploitation du site.

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

Les orientations américaines en matière de politique extérieure contribuent à accentuer un climat macroéconomique déjà marqué par une forte incertitude. Les hausses de droits de douane et la mise en place de nouvelles barrières commerciales risquent de compliquer les échanges internationaux et d'entraîner une augmentation des coûts d'importation pour certains de nos fournisseurs.

L'imprévisibilité des décisions politiques renforce cette instabilité, obligeant les entreprises à se préparer à d'éventuels changements soudains, y compris sur le plan fiscal, pouvant impacter les projets en cours ainsi que nos objectifs à moyen et long terme.

Par ailleurs, les décisions prises au niveau américain pourraient influencer l'évolution des normes et réglementations internationales. in BW pourrait dès lors être amenée à ajuster ses stratégies en matière d'ESG (Environnement, Social, Gouvernance) afin de rester alignée avec les standards en vigueur.

À l'échelle régionale, le déploiement du plan industriel du secteur de l'eau, via la mise en place de plateformes sectorielles, vise à instaurer une gouvernance renforcée et une coordination accrue entre les acteurs, en vue d'assurer une gestion intégrée, cohérente et durable des ressources en eau.

Parmi les leviers mis en avant figurent l'optimisation des outils de pilotage, le développement de financements ciblés et une coopération élargie avec l'ensemble des parties prenantes. Ces éléments sont considérés comme essentiels pour garantir l'efficacité et la résilience du secteur à long terme.

in BW accorde une attention particulière à la mise en œuvre concrète de cette approche collaborative. L'ambition est de pouvoir contribuer activement à la construction des outils communs, tout en préservant un niveau suffisant d'autonomie dans la prise de décision et d'efficacité opérationnelle. Pour relever ce défi, il sera indispensable de disposer des ressources nécessaires et de cibler clairement les domaines stratégiques dans lesquels notre présence est à la fois pertinente et attendue.

5. Activités en matière de recherche et de développement

5.1. Eau potable

Une phase-pilote sur le smartmetering s'est poursuivie en 2024 pour déterminer l'opportunité de développer cette technologie à moyenne /grande échelle.

Nous participons aux différentes initiatives régionales ou fédérales en matière d'analyses de risques afin d'établir des plans de résilience (SPW-CORTEX, NCCN, ...).

Nous participons à la mise en place d'une méthodologie permettant de définir les plans de gestion de la sécurité sanitaire des eaux (PGSSE) afin d'identifier les actions requises pour augmenter la sécurisation de nos ouvrages et process au bénéfice d'une gestion efficace de la ressource en eau.

Un plan de gestion quantitative des ressources en eau sur base des aléas climatiques, de l'état des masses d'eau, des pressions anthropiques a été conçu en 2024 et il sera revu chaque année avec identification des actions prioritaires à mettre en œuvre.

5.2. Assainissement

Etude de projet ReUse (Stations d'épuration de la Vallée de la Lasne et de Nivelles)

Deux projets de REUSE sont en cours d'élaboration sur les sites in BW avec pour finalité de délivrer deux types d'eaux usées réutilisables.

Eau à usage agricole/horticole à la STEP de la Vallée de la Lasne : après une phase d'étude menée par l'UMONS (recherches bibliographiques concernant la qualité des eaux requises en fonction des utilisations, études de risques, expériences existantes dans d'autres pays...), un cahier spécial de charges (CSC) a été rédigé fin 2023. L'année 2024 a été essentiellement consacrée à la réalisation du marché public de type dialogue compétitif pour la construction d'unité mobile comprenant les équipements de traitement adaptés à la qualité de l'eau requise en fonction de l'utilisation.

À la station d'épuration de Nivelles, il s'agit d'un essai qui a pour but de délivrer facilement de l'eau industrielle pour des usages en voirie (balayage et curage).

En 2024, nous avons participé à l'étude de risques biologiques (CEBEDEAU-Ulg) ainsi qu'à l'élaboration du CSC.

Un projet a été remis et nous devons désormais réaliser les démarches relatives à un permis unique en lien avec ce projet.

Etude de projet PFAS BLASTER: début d'une collaboration en 2025 au projet PFAS-BLASTER dont l'objet est le développement d'une méthode innovante de régénération du charbon actif employé pour le traitement des PFAS dans les eaux. Dans ce cadre, la SPGE va mettre sur pied une installation pilote sur une station d'épuration : une unité de traitement temporaire par charbon actif, pour une durée de six mois à la station d'épuration de Louvain-La-Neuve.

5. Activités en matière de recherche et de développement

Étude de l'explosion d'une pompe de relevage de la Vallée du Hain

À la suite de l'explosion d'une pompe de relevage à la Vallée du Hain qui a complètement endommagé la station de pompage, plusieurs experts spécialisés en pompage, incendie et explosion ont été consultés.

Après avoir écarté un certain nombre d'hypothèses, un expert de l'École Royale Militaire a été mandaté pour analyser les causes probables de l'incident.

Les conclusions de l'expertise indiquent que l'explosion est d'origine chimique. Elle aurait été provoquée par la décomposition auto-accélérée d'une substance auto-réactive ou d'un peroxyde organique, déclenchée par l'échauffement d'une pompe fonctionnant sans amorçage préalable.

Un tel phénomène suppose la présence, dans le collecteur, d'une quantité significative (de l'ordre d'une centaine de litres) d'une matière de ce type, à une concentration élevée (environ 10 % massique). Cette situation ne pouvant résulter d'un fonctionnement habituel, l'hypothèse d'un rejet industriel accidentel – voire intentionnel – est privilégiée pour expliquer la présence exceptionnelle d'une telle substance.

Compte tenu du contexte spécifique, l'expert conclut à une probabilité d'occurrence extrêmement faible pour ce type d'événement.

Étude EPC

Durant l'année 2024, nous avons travaillé avec la société SWECO à la réalisation d'études EPC sur les sites de Villers-La-Ville, Bousval et Orp-Le-Grand.

Ces études ont comme objectif d'identifier les branches les plus problématiques de ces réseaux en utilisant une analyse cartographique réalisée par notre équipe Digital Solutions chez SWECO. Cette approche visait également à évaluer la faisabilité technique et financière des solutions permettant de supprimer l'apport avéré en eaux claires. Une intervention sur le terrain a permis de prélever des échantillons des effluents aux points ciblés et de mesurer le débit à l'aide d'une méthode volumétrique. Les analyses en laboratoire de divers paramètres physico-chimiques (conductivité, DCO, NH₄) ont confirmé la dilution des effluents, ce qui a permis l'application du logigramme. Une réunion de présentation sera organisée au premier trimestre 2025 afin de conclure cette mission et de voir les projets que nous pourrions prioriser à la suite de ces études.

Étude de faisabilité d'une élimination de l'azote et du phosphore à la station d'épuration de Beauvechain

Dans le cadre du renouvellement du permis d'environnement de la station d'épuration de Beauvechain, la Région wallonne a évoqué la possibilité d'introduire des normes de rejet en azote et en phosphore, alors que la station avait initialement été dimensionnée pour le traitement du seul carbone.

Finalement, il a été demandé à in BW de procéder à un suivi régulier de ces paramètres et d'évaluer les solutions techniques envisageables pour leur traitement, sans recourir à une rénovation complète de l'installation.

Une étude a été commandé au Cebedeau fin 2024 afin de vérifier la faisabilité d'implémenter :

- L'élimination de l'azote en adaptant les paramètres d'exploitation.
- La précipitation du phosphore par injection de réactif en coprécipitation. Cela est techniquement réalisable. Outre les valeurs guides à appliquer en gestion (durée des phases aération/anoxie, quantité de réactif de coprécipitation, automatismes, ...), il convient de juger préalablement de la capacité de la station à supporter ces changements sans risques de dysfonctionnements.

5. Activités en matière de recherche et de développement

Projet GRANAMOX

Depuis juillet 2024, nous avons signé une convention de coopération afin de participer au projet GRANAMOX. En effet, dans le cadre du programme BEWARE (Belgian Wallonia Researcher), cofinancé par les Actions Marie Skłodowska-Curie de la Commission Européenne (COFUND - contrat 847587), le projet GRANAMOX (« Solution durable pour le traitement de l'ammonium des eaux usées au moyen d'un traitement biologique à boues activées granulaires ») ambitionne d'intégrer le métabolisme anammox pour l'élimination biologique de l'azote dans le procédé GRASS® basé sur les boues granulaires.

À la suite des essais de laboratoire, des essais de démonstration dans un environnement industriel sont en cours de réalisation sur la station d'épuration de la Vallée de la Dyle. Ces essais permettront de valider le fonctionnement du procédé face à diverses variables externes telles que variations de la charge à traiter, de concentrations des polluants en entrée du pilote et des variations de température.

6. Succursales

Néant.

7. Règles de continuité en cas de perte

Néant.

8. Évolution du mode gestion

Évolution des organes de gestion

À la suite des élections communales d'octobre 2024, les organes de gestion ont connu plusieurs ajustements, parmi lesquels un changement de présidence et le remplacement temporaire de trois administrateurs en fin de mandat.

9. Description de l'Intercommunale

9.1. Structure

Société coopérative (SC)

9. Description de l'Intercommunale

9.2. Actionnaires

Associés	Nombre d'actions par catégories in BW					Total
	A Développement économique, Déchets, Assainissement	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
Braine-le-Comte	-	-	-	-	2	2
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
Hélécine	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 - Louvain-la- Neuve	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
TOTAL	839.100	419.723	100.908	465.254	286	1.825.271

9. Description de l'Intercommunale

9.3. Organes statutaires

Présidence - Vice-Présidence du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	
Présidence	DISTER Christophe (jusqu'au 30 novembre 2024) HUART Pierre (à partir du 1er décembre 2024)
Vice-Présidence	de BEER de LAER Hadelin

Administrateurs 2024	
	Mandat originaire
AGOSTI Gilles	Communal
de BEER de LAER Hadelin	Communal
DELMEZ Bénédicte	Communal
DISTER Christophe	Communal (jusqu'au 30 novembre 2024) Provincial (à partir du 1er décembre 2024)
Du MONCEAU Cédric	Communal (à partir du 2 décembre 2024)
FAYT Christian	Communal
FLAMAND Muriel	Communal
GHIOT Carole	Communal
GOBLET d'Alviella Michael	Communal
GODFRIAUX Jordan	Communal
HENKART Thierry	Communal (jusqu'au 2 décembre 2024)
HENRY Pascal	Communal
HUART Pierre	Provincial (jusqu'au 30 novembre 2024) Communal (à partir du 1er décembre 2024)
KEYMOLEN Sophie	Provincial
LEBON Patricia	Communal
LÖWENTHAL Bernard	Communal
MEUNIER Thierry	Provincial (jusqu'au 6 décembre 2024)
RENAULT Louison	Provincial
RYCKMANS Hélène	Provincial (à partir du 6 décembre 2024)
SMETS Laurence	Communal
THIRY Jean-Marie	Communal (à partir du 2 décembre 2024)
VANKERKOVE Daniel	Communal (jusqu'au 2 décembre 2024)
ZOCASTELLO Jean-Marc	Communal

9. Description de l'Intercommunale

Bureau exécutif	Comité de rémunération	Comité d'audit
DISTER Christophe <i>(Président jusqu'au 30 novembre 2024 Membre du bureau exécutif à partir du 1er décembre 2024)</i>	HENRY Pascal <i>(Président)</i>	DELMEZ Bénédicte (Présidente)
	FAYT Christian	FLAMAND Muriel (à partir du 6 décembre 2024)
	GHIOT Carole	GOBLET D'AVIELLA Michael
de BEER de LAER Hadelin <i>(Vice-Président)</i>	KEYMOLEN Sophie	KEYMOLEN Sophie
GODFRIAUX Jordan	LÖWENTHAL Bernard	MEUNIER Thierry (jusqu'au 6 décembre 2024)
HUART Pierre <i>(Membre du bureau exécutif jusqu'au 30 novembre 2024 Président à partir du 1er décembre 2024)</i>		RENAULT Louison
SMETS Laurence		

10. Lignes de développement

10.1. Stratégie et gouvernance

La stratégie d'in BW est détaillée dans le plan stratégique 2023-2025 à travers trois objectifs stratégiques. L'évaluation annuelle des objectifs a été réalisée fin 2024. Le plan et les résultats de sa première évaluation sont téléchargeables sur notre site internet (www.inbw.be – Qui sommes-nous ? – Publications : <https://www.inbw.be/publications-bw>).

10.2 Performance et efficience

Les performances de l'entreprise sont mesurées au travers des résultats financiers (résultats comptables et budgétaires) et de KPI (Key Performance Indicator). Ces derniers sont publiés périodiquement à nos organes de gestion, soit directement, soit par le biais des autres publications, accessibles au public : évaluation annuelle détaillée du plan stratégique et semestrielle de façon synoptique, rapport annuel et déclaration environnementale. Une distinction notable a été réalisée entre le suivi d'indicateurs de niveau opérationnel et les indicateurs de suivi du plan stratégique. Enfin, un suivi de projets prioritaires est réalisé périodiquement également au niveau du Comité de direction et des organes de gestion.

Par ailleurs, une veille de l'évolution de la masse salariale est réalisée mensuellement afin de vérifier la concordance entre les dépenses réelles (budget consommé) et les hypothèses de travail établies (budget projeté).

10. Lignes de développement

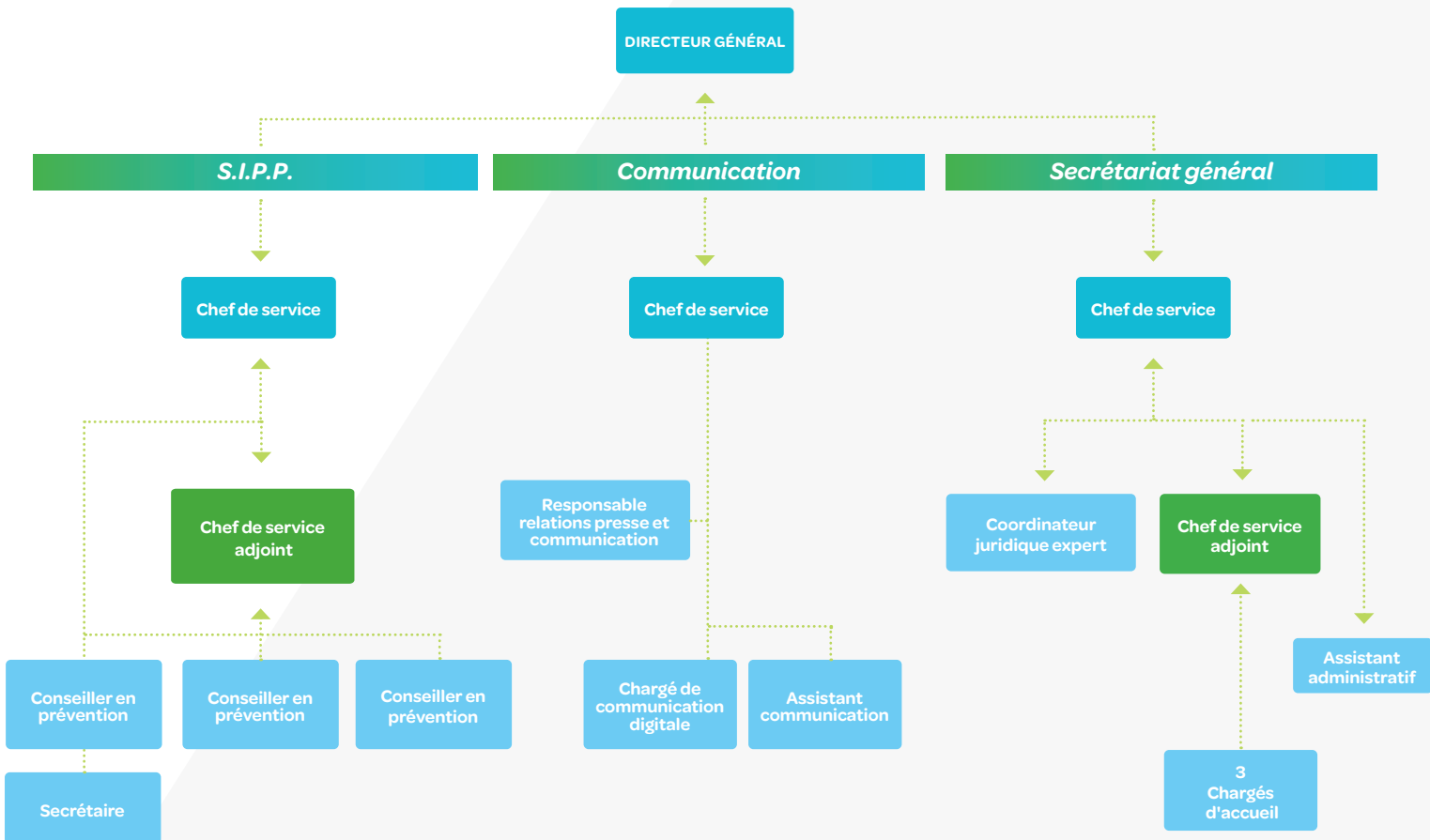
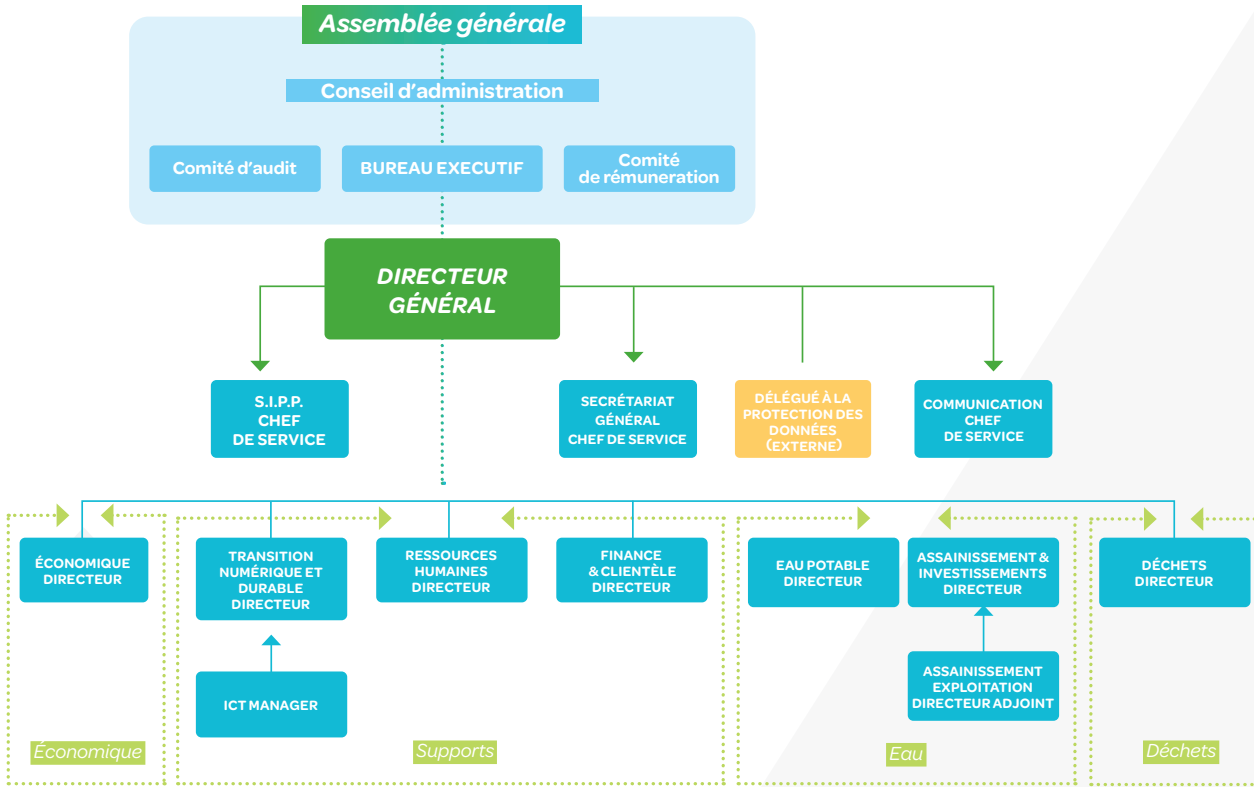
10.3. RH

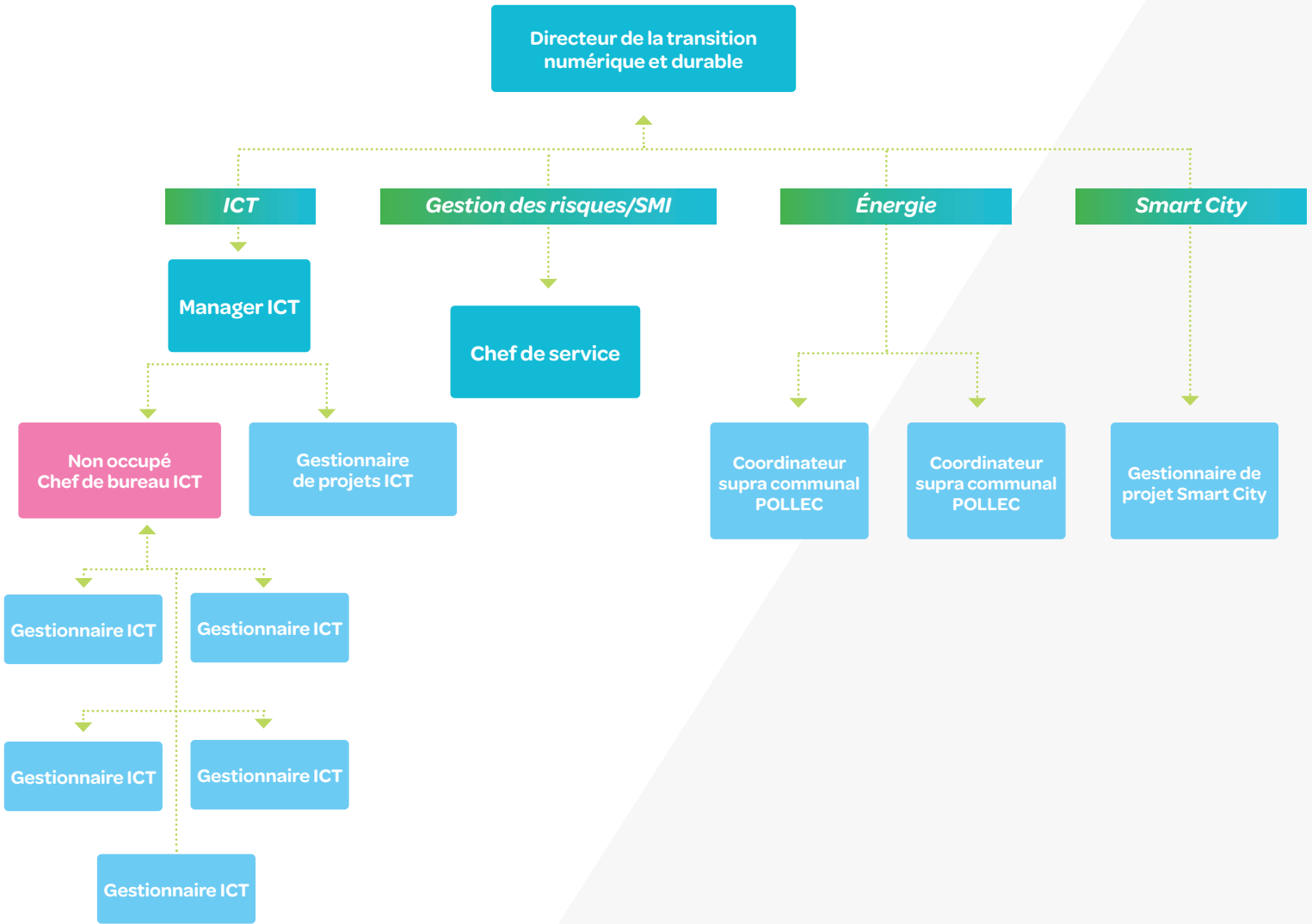
10.3.1 Structure, évolution et prévision de l'emploi

	Entrées	Sorties	ETP
2014	103,5	90,6	411,18
2015	100,5	92,6	418,59
2016	124	103,3	426,39
2017	79	57,3	441,89
2018	101	100	444,69
2019	72,5	62	451,9
2020	54	58,7	447,2
2021	53	49,5	450,7
2022	55	48,4	457,3
2023	49	39	467,3
2024	51	61	467,28

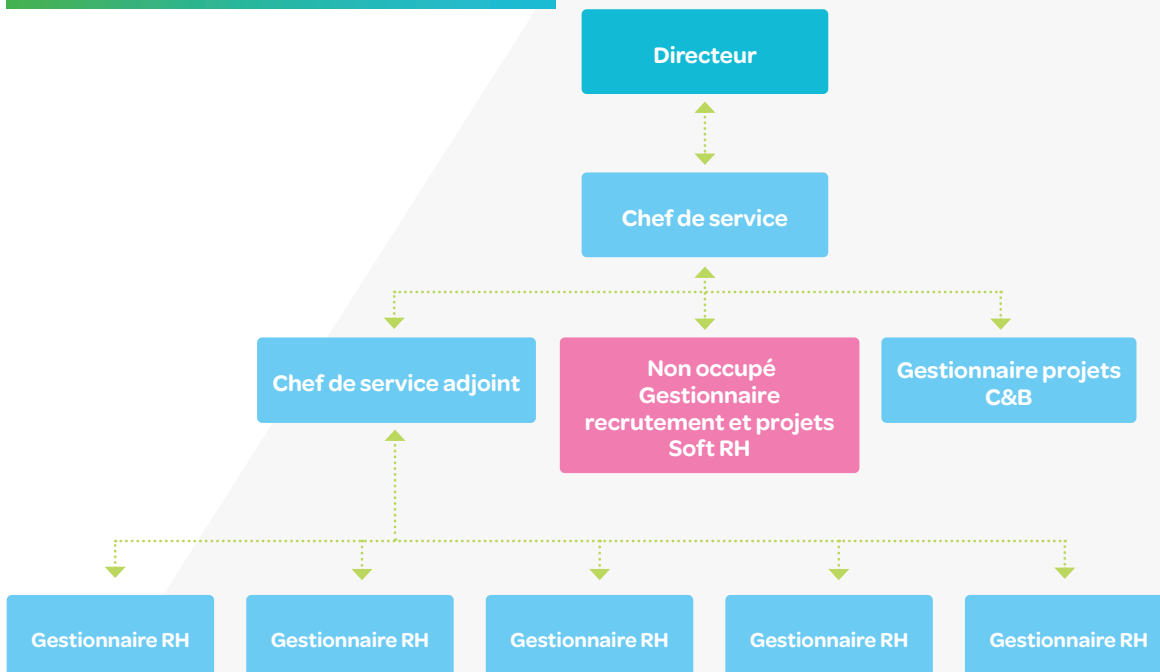
	T1	T2	T3	T4
Turnover total	2,77%	2,34%	3,75%	2,82%
Taux de rotation volontaire	0,83%	0,2%	0,97%	0,4%
Taux de rotation involontaire	1,45%	1,63%	2,33%	2,24%

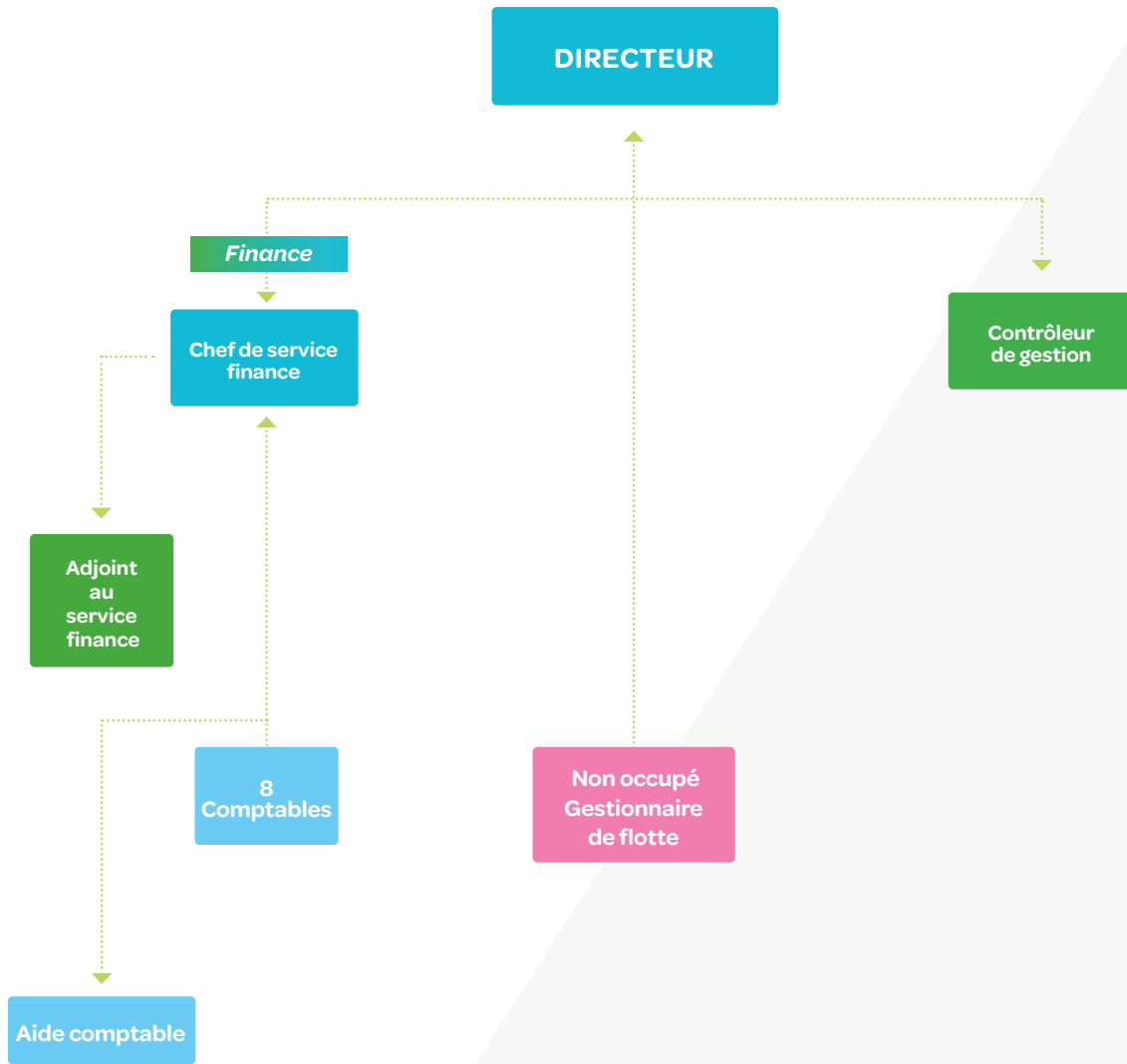
10.3.1.2. Organigramme fonctionnel (situation au 31/12/2023)

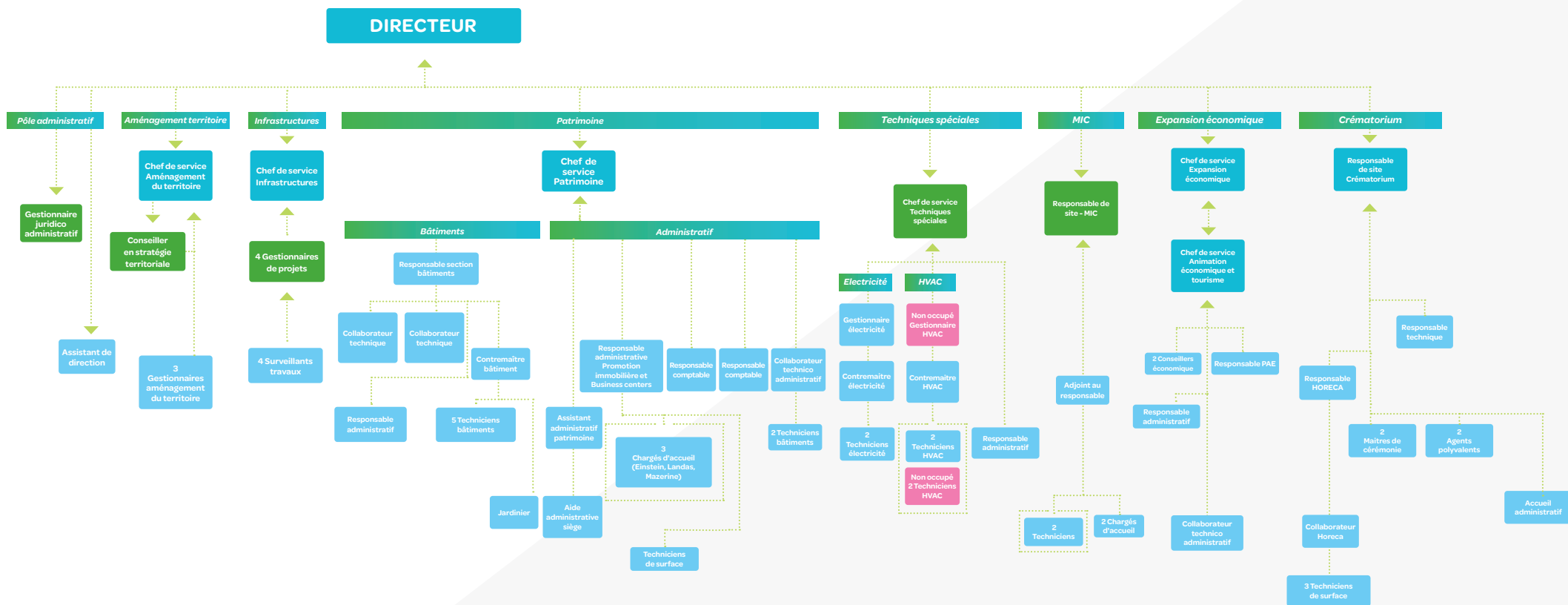


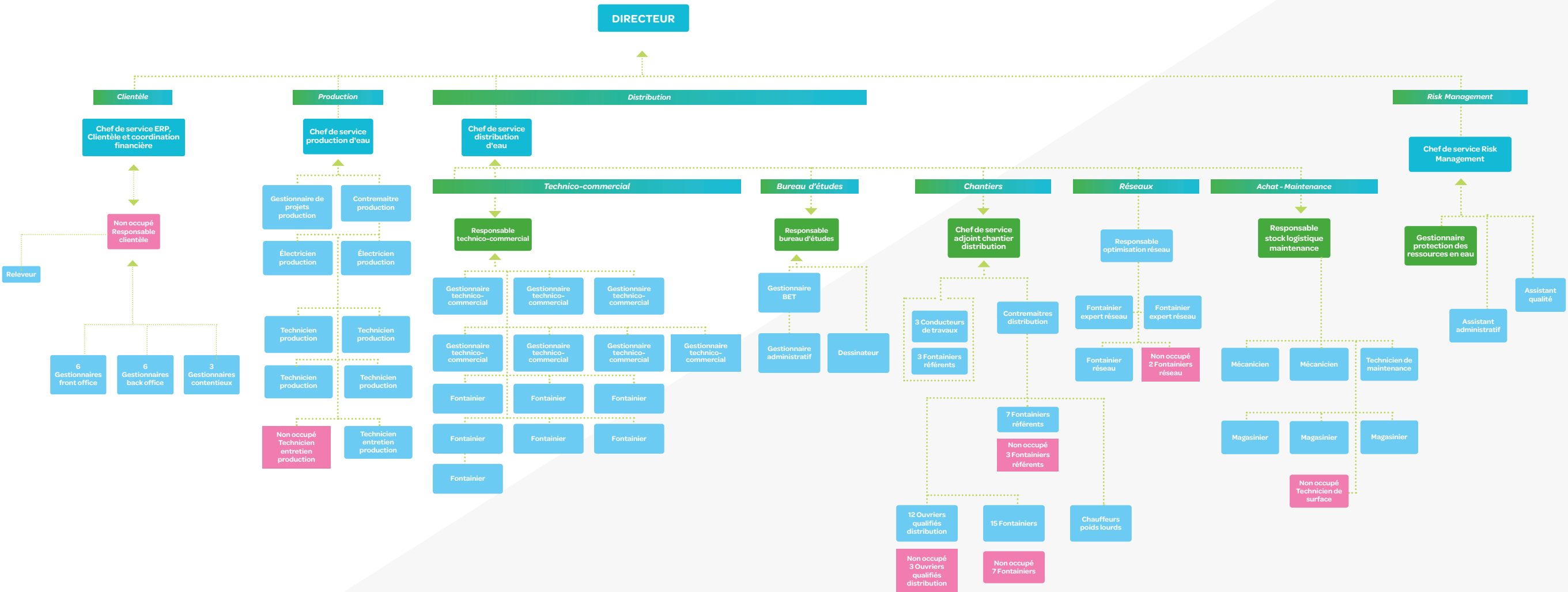


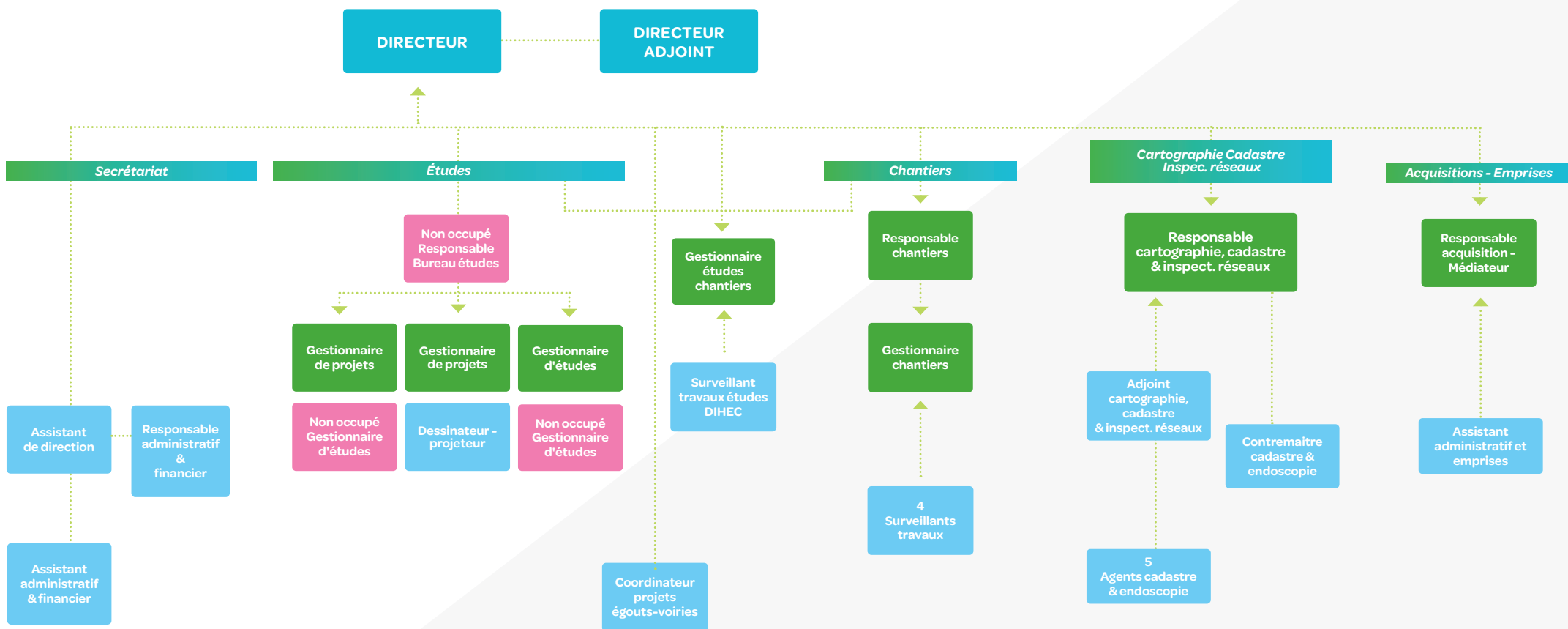
Ressources Humaines

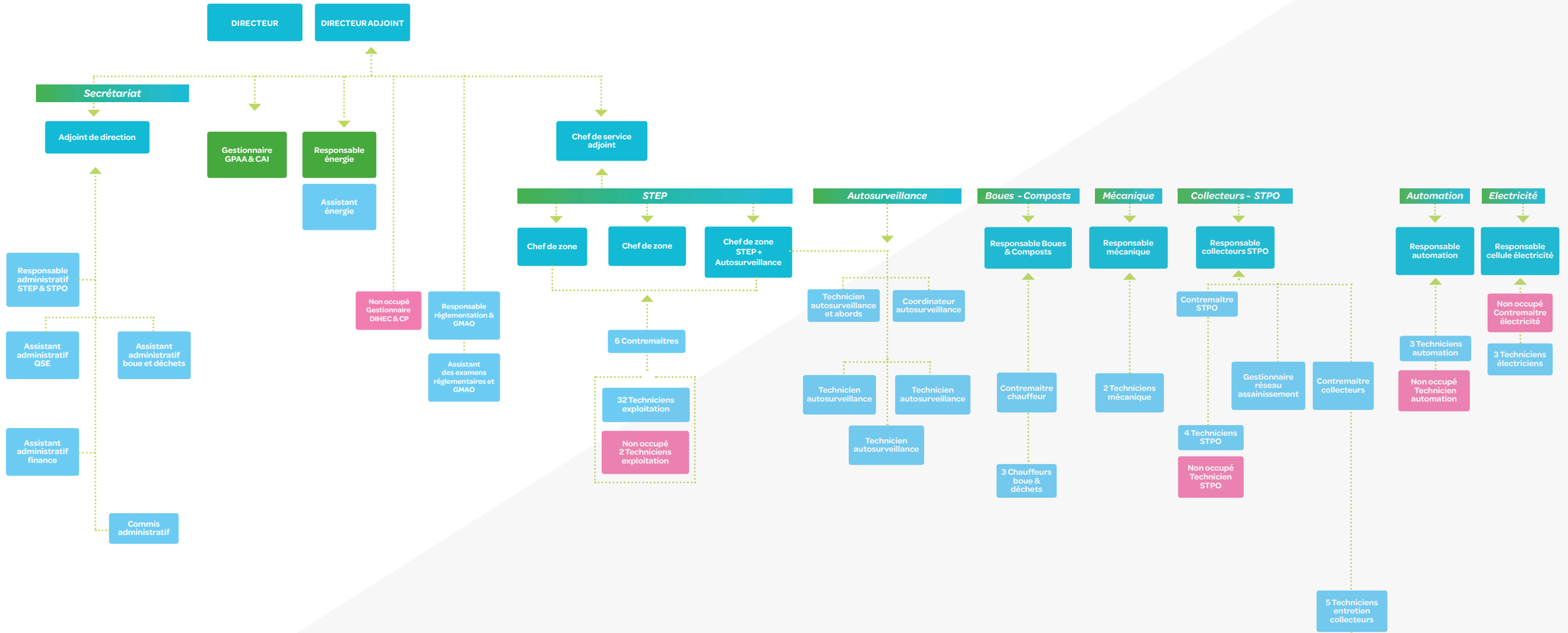


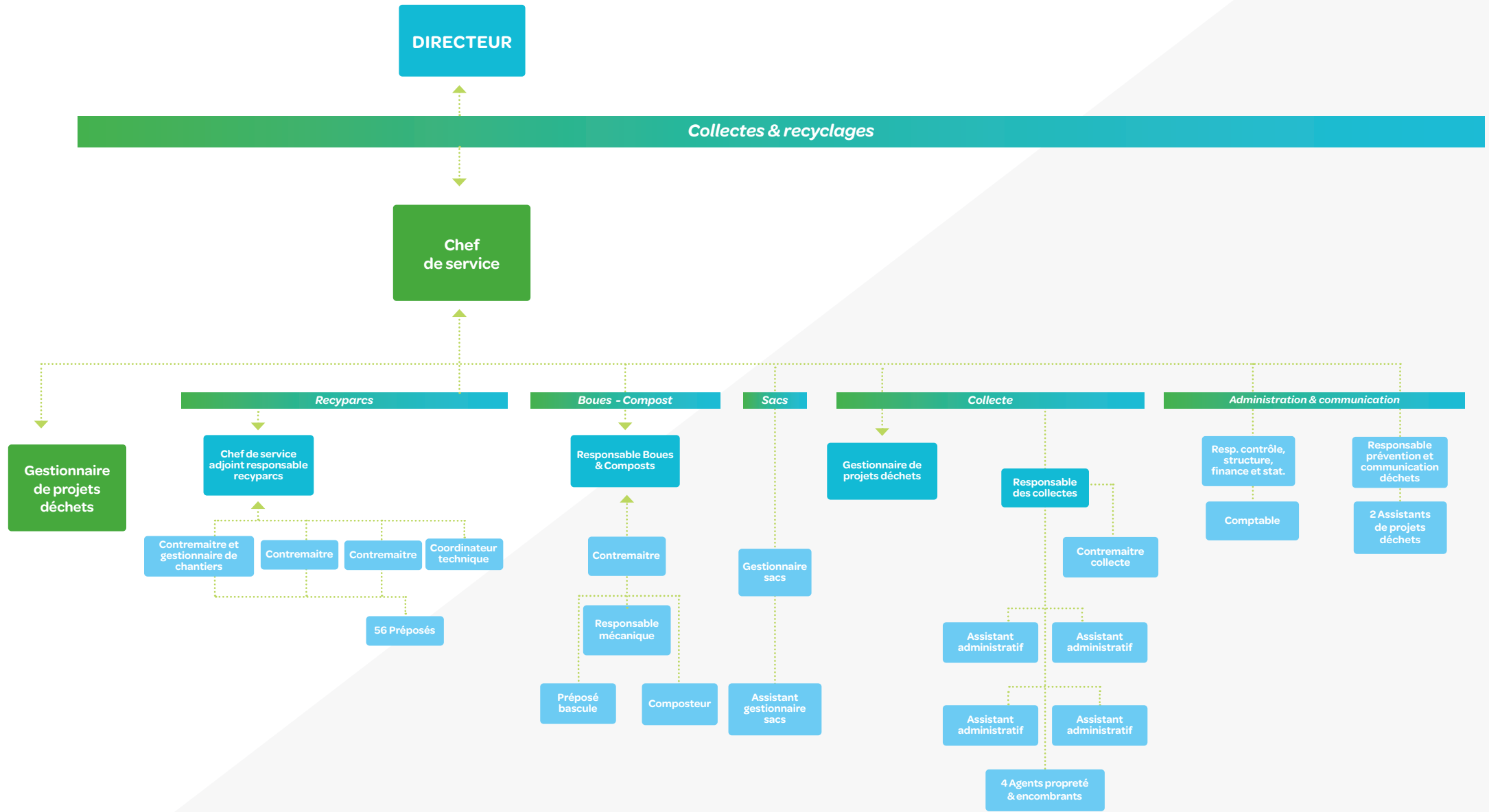




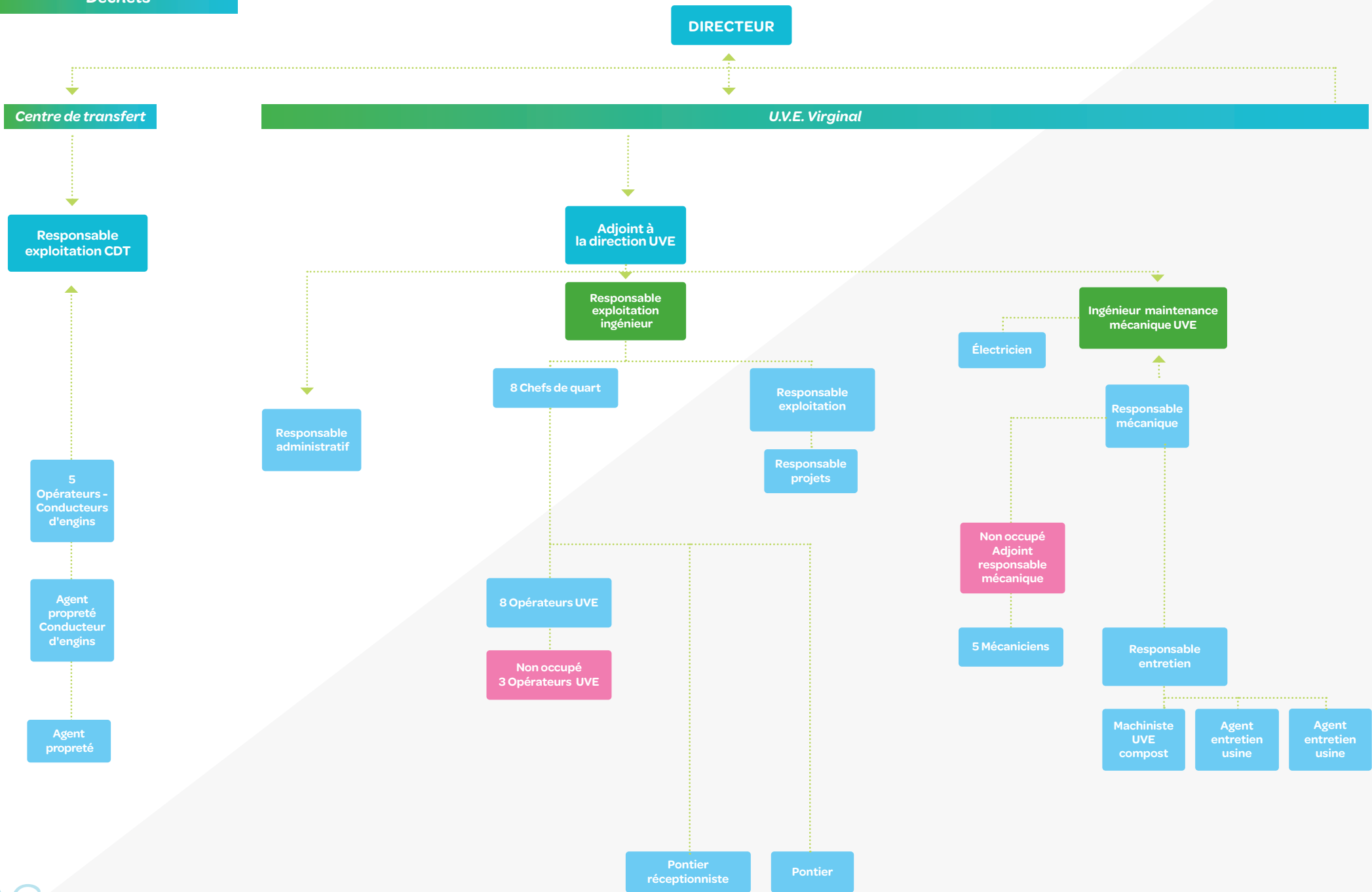








Déchets



Rapport de Gestion

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

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Direction générale			
Directeur Général	12	1	1
SECRETARIAT GÉNÉRAL			
Assistant administratif au Secrétariat général	5	1	1
Chargé d'accueil du siège social	4	1	1
Chargé d'accueil du siège social	4	0,5	2
Chargé d'accueil du siège social	4	0,5	1
Chef de Service adjoint du Secrétariat général	9	0,8	1
Chef de service Secrétariat général	10	1	1
SIPP			
Chef de service adjoint SIPP	9	0,4	1
Chef du service SIPP	10	1	1
Conseiller en prévention	7	1	2
Conseiller en prévention	5	1	1
COMMUNICATION			
Assistant Communication	7	1	1
Chargée de communication digitale	7	0,8	1
Chef de service communication	10	1	1
Responsable relation presse et communication	9	0,8	1
DÉPARTEMENT ÉCONOMIQUE			
Adjointe au Responsable du Centre Monnet	6	0,5	1
Agent polyvalent Crématorium	5	1	2
Aide administrative siège	3	1	1
Assistant administratif Patrimoine	5	1	1
Assistant de direction au Département économique	6	1	1
Chargé accueil Centre d'entreprises	4	1	4
Chargé accueil Centre d'entreprises	4	0,5	1
Chef de Service Techniques spéciales	10	1	1
Chef de service Aménagement du territoire	10	1	1
Chef de Service Animation économique et Tourisme - Expansion économique	10	1	1
Chef de Service Expansion économique	10	1	1
Chef de service infrastructures	10	1	1
Chef de service Aménagement du territoire	10	1	1
Chef de Service Animation économique et Tourisme - Expansion économique	10	1	1
Chef de service infrastructures	10	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Chef de Service Patrimoine	10	1	1
Collaborateur Accueil - Administration Crématorium	4	1	1
Collaborateur Horeca Crématorium	4	1	1
Collaborateur technico administratif au service expansion économique et animation économique	5	1	1
Collaborateur technico-administratif service Patrimoine	7	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine	7	0	1
Collaborateur technique service Patrimoine	7	0	1
Conseiller économique au service Expansion économique	8	1	2
Conseiller en stratégie territoriale	9	1	1
Contremaitre bâtiments au service Patrimoine	6	1	1
Contremaître Electricité au service Techniques spéciales	6	1	1
Contremaître HVAC au service Techniques spéciales	6	1	1
Directrice Département économique	11	1	1
Gestionnaire Aménagement du territoire	8	1	3
Gestionnaire de projets Infrastructures et Energie	9	1	1
Gestionnaire Electricité au service Techniques spéciales	8	1	1
Gestionnaire juridico-administratif du Département économique	9	1	1
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	1	3
Jardinier au service Patrimoine	3	1	1
Maitre de cérémonie Crématorium	5	1	1
Maitre de cérémonie Crématorium	5	0,9	1
Responsable administratif au service Expansion économique	6	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine partie Bâtiments ou Techniques spéciales	5	1	2
Responsable administratif Promotion immobilière et Business Centers	7	1	1
Responsable comptable au service Patrimoine	6	1	2
Responsable de l'Horeca au Crématorium	6	1	1
Responsable du site Centre Monnet	9	0	1
Responsable de site Crématorium	10	1	1
Responsable PAE au service Expansion économique	7	0,9	1
Responsable section bâtiments au service patrimoine	9	1	1
Responsable technique Crématorium	7	0,8	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (A)	7	1	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	1	2
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	0,9	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Technicien bâtiments au service Patrimoine	5	1	6
Technicien bâtiments au service Patrimoine	5	0	1
Technicien Centre Monnet	4	1	2
Technicien de surface au service Patrimoine	2	0,5	1
Technicien de surface au service Patrimoine	2	1	1
Technicien de surface Crématorium	3	1	2
Technicien de surface Crématorium	3	0,5	1
Technicien Electricité au service Techniques spéciales	5	1	2
Technicien HVAC au service Techniques spéciales	5	1	2
DÉPARTEMENT EAU POTABLE			
Agent de voirie Département eau potable	3	1	1
Assistant administratif Département eau potable	5	1	1
Assistant qualité	7	0,8	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	1	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	0,8	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	0,9	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	0,8	1
Chef de service adjoint chantiers de distribution d'eau	9	0,9	1
Chef de service distribution d'eau	10	1	1
Chef de service ERP, clientèle et coordination financière du Département eau potable	10	1	1
Chef de service production d'eau	10	1	1
Chef de service Risk Management Eau potable	10	1	1
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	1	3
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	1	
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	1	
Contremaitre distribution d'eau	7	0,8	3
Contremaitre distribution d'eau	7	1	2
Contremaitre distribution d'eau	7	0,9	1
Contremaitre distribution d'eau	7	0	1
Contremaitre production d'eau	7	1	1
Dessinateur Bureau d'études Département eau potable	5	1	1
Directeur Département eau potable	11	1	1
Electricien production d'eau	6	1	1
Electricien production d'eau	6	0	1
Employé clientèle Département eau potable	5	1	5
Employé clientèle Département eau potable	5	0,5	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Fontainier distribution d'eau	5	1	12
Fontainier distribution d'eau	5	0	1
Fontainier distribution d'eau	5	0,8	2
Fontainier expert réseau distribution d'eau	6	1	2
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	0,8	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	1	4
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	0,8	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	0,5	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	0,5	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	0,8	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	1	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	1	5
Fontainier réseau distribution d'eau	5	1	1
Gestionnaire administratif bureau d'études département eau potable	7	0,8	1
Gestionnaire bureau d'études Département eau potable	7	1	1
Gestionnaire clientèle Département eau potable	5	1	1
Gestionnaire clientèle Département eau potable	5	0,8	1
Gestionnaire clientèle Département eau potable	5	1	4
Gestionnaire clientèle Département eau potable	5	0,5	1
Gestionnaire contentieux Département eau potable	6	0,9	1
Gestionnaire contentieux Département eau potable	6	1	2
Gestionnaire de projets production d'eau	8	1	1
Gestionnaire protection ressource en eau	9	1	1
Gestionnaire technico-commercial Département eau potable	6	0,6	1
Gestionnaire technico-commercial Département eau potable	6	0,8	2
Gestionnaire technico-commercial Département eau potable	6	0	1
Gestionnaire technico-commercial Département eau potable	6	1	3
Magasinier Département eau potable	4	0,5	1
Magasinier Département eau potable	4	1	2
Mécanicien Département eau potable	5	1	1
Mécanicien Département eau potable	5	0,8	1
Ouvrier qualifié Distribution d'eau	4	1	10
Ouvrier qualifié Distribution d'eau	4	0,8	1
Ouvrier qualifié Distribution d'eau	4	0,9	1
Releveur Distribution d'eau	5	1	1
Responsable Bureau d'études Département eau potable	9	0,8	1
Responsable optimisation du réseau Distribution d'eau	8	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Responsable stock, logistique et maintenance Département eau potable	9	1	1
Responsable Technico-commercial Département eau potable	9	0,8	1
Technicien de maintenance Département eau potable	5	0,9	1
Technicien d'entretien production d'eau	4	1	2
Technicien production d'eau	5	0,8	1
Technicien production d'eau	5	1	3
DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - INVESTISSEMENTS			
Adjoint cartographie - cadastre - inspection des réseaux Assainissement	8	0,8	1
Agent cadastre Assainissement	6	0,9	1
Agent cadastre Assainissement	6	1	4
Assistant administratif et emprises Assainissement	6	1	1
Assistant administratif et emprises Assainissement	6	1	1
Assistant administratif et financier Assainissement	6	0,9	1
Assistant de direction Assainissement	7	0,9	1
Assistant de direction Assainissement	7	0,9	1
Contremaitre cadastre Endoscopie	7	0,9	1
Coordinateur de projets Egouts/voiries	8	1	1
Dessinateur - Projeteur - Assainissement	8	1	1
Directeur Département Assainissement	11	1	1
Gestionnaire chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	0,9	1
Gestionnaire de projets Assainissement	9	1	2
Gestionnaire études & chantiers steps Assainissement	9	1	1
Gestionnaire chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	1	1
Responsable acquisitions-médiateur Assainissement	9	1	1
Responsable administratif et financier Assainissement	7	0,8	1
Responsable cartographie - cadastre - inspection visuelle - Réseaux Assainissement	9	1	1
Responsable chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	1	1
Surveillant travaux Assainissement	7	1	4
Surveillant travaux et adjoint aux études step DIHEC	8	1	1
DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - EXPLOITATION			
Adjoint de Direction STEP	10	1	1
Assistant administratif boues et déchets STEP et STPO	5	0,8	1
Assistant administratif Finances STEP et STPO	5	1	1
Assistant administratif QSE Step et STPO	5	1	1
Assistant administratif QSE Step et STPO	5	1	1
Assistant des examens réglementaires et GMAO STEPs et STPOs	5	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Assistant énergie pour l'exploitation des ouvrages d'Assainissement	7	1	1
Chauffeur boues-déchets STEP	4	1	3
Chef de service adjoint exploitation des ouvrages d'Assainissement	10	1	1
Chef de zone Stations d'Épuration	9	1	2
Chef de zone Stations d'Épuration et autosurveillance	9	1	1
Commis administratif	3	0,6	1
Contremaître Chauffeur boues-déchets STEP	7	1	1
Contremaître collecteurs - DO	7	1	1
Contremaître Station de Pompage	8	1	1
Contremaître STEP	8	1	6
Coordinateur cellule autosurveillance STEP	7	1	1
Directeur adjoint Département exploitation Assainissement	11	1	1
Gestionnaire réseaux d'Assainissement	6	1	1
Gestionnaire SEI, CAI et autosurveillance STEPs et STPOs	9	1	1
Responsable administratif - Marché public STEP et STPO	7	0,8	1
Responsable cellule automation STEP	9	1	1
Responsable cellule boues compost STEP	9	1	1
Responsable cellule collecteurs, stations de pompage	9	1	1
Responsable de la cellule électrique	9	1	1
Responsable des examens réglementaires et GMAO STEPs et STPOs	8	1	1
Responsable énergie pour l'exploitation des ouvrages d'Assainissement	9	1	1
Responsable mécanique STEPs et STPO	9	1	1
Technicien automaticien STEP	6	1	3
Technicien cellule autosurveillance STEP	6	0,8	1
Technicien cellule autosurveillance STEP	6	1	2
Technicien cellule autosurveillance STEP (+abords)	7	0,5	1
Technicien d'entretien des collecteurs	4	1	5
Technicien électricien STEP	7	1	5
Technicien exploitation STEP	5	0	2
Technicien exploitation STEP	5	0,8	2
Technicien exploitation STEP	5	1	28
Technicien mécanicien STEP	6	1	2
Technicien station pompage	5	1	4
DÉPARTEMENT DÉCHETS			
Adjoint Direction UVE	10	1	1
Agent d'entretien usine UVE	4	1	2
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	1	4

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Agent propreté Centre de transfert	3	1	1
Agent propreté conducteur d'engins Centre de transfert	4	1	1
Assistant administratif Valmat	5	1	4
Assistant de projets Déchets	6	1	2
Assistant Gestionnaire sacs Valmat	4	1	1
Chef de quart UVE	8	1	8
Chef de service adjoint - Responsable Recyparcs	9	1	1
Chef de service Valmat	10	1	1
Composteur	4	1	1
Composteur (type 1) et machiniste UVE	4	1	1
Contremaître & gestionnaire de chantiers PAC	8	1	1
Contremaitre collectes de déchets	7	1	1
Contremaître compost	7	1	1
Contremaitre Recyparcs	7	1	2
Coordinateur technique Recyparcs	7	1	1
Directeur Département Déchets	11	1	1
Electricien UVE	7	1	1
Employé administratif-comptable déchets A	6	1	1
Gestionnaire de projets Valmat	9	1	2
Ingénieur Responsable Exploitation UVE	10	1	1
Ingénieur responsable maintenance électromécanique et GMAO UVE	9	1	1
Mécanicien UVE	5	1	4
Mécanicien UVE	5	0	1
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	1	4
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	0,8	1
Opérateur UVE	5	1	8
Pontier UVE	3	1	1
Pontier/Réceptionniste UVE	4	1	1
Préposé bascule compost	4	0,8	1
Préposé Recyparcs	4	0,48	1
Préposé Recyparcs	4	0,8	8
Préposé Recyparcs	4	1	3
Préposé Recyparcs	4	1	2
Préposé Recyparcs	4	1	46
Responsable administratif UVE	6	1	1
Responsable contrôle, structuration et consolidation finance et statistiques	7	1	1
Responsable d'entretien (bâtiment, routes et abords) UVE	5	1	1
Responsable des collectes de déchets	9	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2024) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	ETP	Travailleurs concernés
Responsable exploitation Centre de transfert	10	1	1
Responsable Exploitation UVE	8	0,6	1
Responsable mécanique compost	5	1	1
Responsable Mécanique UVE	7	0,8	1
Responsable prévention et communication déchets	7	1	1
Responsable Projets UVE	8	1	1
DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES			
Chef de service RH	10	1	1
Chef service Adjoint RH	10	1	1
Directrice Ressources Humaines	11	1	1
Gestionnaire de projets RH	9	0,9	1
Gestionnaire RH	7	0,9	2
Gestionnaire RH	7	0,5	1
Gestionnaire RH	7	1	2
DÉPARTEMENT FINANCES			
Adjoint au Service Finances	9	1	1
Aide comptable	4	1	1
Chef de Service Finances	10	1	1
Comptable	6	1	4
Comptable	6	0,8	1
Comptable Clients	6	1	1
Comptable Fournisseurs	6	0,5	1
Comptable Fournisseurs	6	1	1
Contrôleur de gestion au Département finances et clientèle	9	1	1
Directeur Financier	11	1	1
DÉPARTEMENT DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET DURABLE			
Chef de service gestion des risques et du SMI	10	1	1
Coordinateur Supra-Communal POLLEC	9	1	2
Data analyst	9	1	1
Directeur de la transition numérique et durable	11	1	1
Gestionnaire de projets ICT	9	1	1
Gestionnaire de projets Smart City	9	1	1
Gestionnaire ICT informatique gestion	6	1	1
Gestionnaire ICT informatique gestion	6	0,9	1
Gestionnaire ICT réseau	6	1	3
Manager ICT	11	1	1
Project Management Officer	9	1	1

11. Finances

11.1. Résultat

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

Département	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Écart R2024 vs R2023	Budget 2024	Écart R2024 vs B2024
EAU POTABLE	2.835.575	4.142.969	3.420.669	-722.300	2.199.854	1.220.815
ASSAINISSEMENT	- 810.664	422.512	1.464.440	1.041.927	269.662	1.194.777
DÉCHETS	-1.547.398	-3.463.776	-2.749.877	713.900	-1.251.332	-1.498.545
ECONOMIQUE	2.191.599	72.445	-608.182	-680.626	2.096.529	2.704.711
POLLEC - SMARTREGION	-214.014	-275.467	-324.712	-49.245	-221.766	-102.946
TOTAL	2.455.097	898.683	1.202.338	303.655	3.092.948	-1.890.609

Le résultat du **secteur déchets** se décompose comme suit :

- Activité de Collecte -787.174 €
- Activité Recyparcs : - 238.699 €
- Activité Traitement : -1.724.004 €

Les explications liées à ce déficit sont reprises dans le chapitre 1 « Evolution des affaires » en début de rapport.

Dans les comptes 2024, le résultat du secteur déchets est neutralisé et porté à l'actif dans un compte de créances à plus d'un an.

Conformément à la règle d'évaluation arrêtée par le Conseil d'administration en séance du 12 mai 2021 et modifiée pour la dernière fois en séance du 17 mai 2023, le résultat du secteur déchet est neutralisé (ramené à 0) et la dette ou la créance envers les communes est comptabilisée à l'actif ou au passif du bilan selon sa nature.

11. Finances

Fin 2024, la situation du déficit cumulé (2020 à 2024) se présente comme suit :

Activités	Dettes cumulées 2020-2023		Résultat 2024	Affectation 1€/an/hab 2024	Dettes 2024 à rembourser	
RECYPARCS	-3.927.894	À apurer sur 6 ans 2025-2030	-238.699	356.109	117.410	À apurer sur 5 ans 2026-2030
COLLECTE	-1.188.185		-787.174		-787.174	
TRAITEMENT	-1.067.814		-1.724.004		-1.724.004	
RÉSULTAT	-6.183.893		-2.749.877	356.109	-2.393.768	

Le conseil d'administration a décidé en 2024 d'apurer les dettes du passé du secteur déchets comme suit :

- Dettes 2020-2023 remboursées sur 6 ans à partir de 2025
- Dette 2024 remboursée sur 5 ans à partir de 2026

Pour résorber le déficit structurel, le conseil d'administration a pris en 2024 de nouvelles décisions :

- a) Instauration d'une cotisation de collecte pour couvrir les frais de gestion (2,80 €/an/habitant)
- b) Instauration d'une cotisation forfaitaire pour l'accès à l'UVE (1,70 €/an/habitant)
- c) Instauration d'un contrôle d'accès dans les recyparcs avec pour objectif de faire baisser les coûts d'environ 1 million d'euros
- d) Finalisation des accords avec le futur exploitant de l'usine de cogénération qui sera installée dans le P.A.E. de la sablière. L'impact positif récurrent serait de 0,5 million d'euros par an.

Au niveau du cycle de l'eau, on observe un bénéfice comptable pour le **secteur eau potable** de 3,4 millions d'euros, boni nécessaire au financement sur fonds propres des travaux récurrents de renouvellement du réseau qui s'élèvent chaque année à plus de 7 millions euros.

L'activité **assainissement** des eaux usées se porte mieux en 2024 après plusieurs années de perte. C'est l'activité bureau d'études qui s'est nettement améliorée avec notamment une hausse des recettes liées à l'activité "voiries". Les résultats 2023-2024 viennent combler les pertes cumulées des exercices 2020-2022 (1,8 millions euros hors élément exceptionnel).

L'activité **Smart City / Coordination POLLEC** au profit des communes en est à sa quatrième année. Elle est financée partiellement par des subsides qui ont été renouvelés.

L'activité **Développement Economique** est en perte cette année de 0,7 million euro.

Celle-ci s'explique par les ventes de terrains en net recul. En parallèle, les autres activités (accueil entreprises et AMO) se développent bien.

11. Finances

Après neutralisation du mali du secteur déchets par la comptabilisation d'une augmentation de créance à l'actif du bilan, le résultat final s'établit comme suit :

Métiers	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Écart R2024 vs R2023	Budget 2024	Écart R2024 vs B2024
Eau potable	2.835.575	4.142.969	3.420.669	-722.300	2.199.854	1.220.815
Assainissement	-810.664	422.512	1.464.440	1.041.927	269.662	1.194.777
Déchets	-	-	-	-	-	-
Économique	2.191.599	72.445	-608.182	-680.626	2.096.529	-2.704.711
POLLEC - SMARTREGION	-214.014	-275.467	-324.712	-49.245	-221.766	-102.946
TOTAL GÉNÉRAL	4.002.495	4.362.459	3.952.215	-410.244	4.344.279	-392.064

Le cash-flow s'élève à 26 millions €, en hausse de 1,5 millions € par rapport à 2023. Après remboursement des crédits à hauteur de 15,2 millions €, il reste une somme disponible de 10,8 millions €.

Des investissements ont été réalisés pour 21,3 millions €.

Des travaux d'infrastructure (stock de terrains) ont été constitués pour 7,4 millions €.

Le cash-flow net disponible n'étant pas suffisant pour couvrir ces dépenses d'investissements et de stock, le solde de l'emprunt BEI (20 millions €) a été sollicité fin 2024.

Ratios BEI

En 2024, nous avons finalisé en grande partie l'ambitieux programme d'investissements décidé en 2018 (167 millions € sur la période 2018-2022) et pour lequel nous avons obtenu un financement de 80 millions € de la Banque Européenne d'investissements.

Malgré les crises successives durant cette période (Covid, Guerre en Ukraine, énergie) qui ont entraîné retard, hausse des coûts et aussi in fine hausse des taux d'emprunt, nous respectons les ratios financiers imposés par la BEI.

Ratios	Cible du contrat	Projection lors du CA de 2019	Situation 31/12/2024
Dettes Nettes / Fonds propres	Max 110 %	77 %	72 %
EBITDA/Service de la dette	Min 1,40	1,60	2,03
Dette Nette / EBITDA	Max 12	8	6,2

11. Finances

11.2. 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 2024, le total du bilan s'élève à 565.831.513 € contre 560.940.524 € pour l'exercice précédent soit une augmentation de 4,9 millions d'euros.

I. Bilan

ACTIF

- Les actifs immobilisés diminuent de 1,9 millions €, montant qui se décompose comme suit :
 - > Investissements..... + 21.304.464 €
 - > Amortissements actés – annulés ou repris..... - 25.331.013 €
 - > Autres immobilisations financières..... 2.112.572 €
- Le total des actifs circulants passe de 202.505.25 € à 209.309.991 € soit une augmentation de 6,8 millions €. Les variations par rubrique sont détaillées ci-dessous :
 - > Créances à plus d'un an + 969.028 €
 - > Stocks et commandes en cours + 5.707.250 €
 - > Créances à moins d'un an + 4.301.345 €
 - > Trésorerie et placements - 6.896.183 €
 - > Compte de régularisation..... + 2.723.527 €

PASSIF

- Les capitaux propres augmentent de près de 6,1 millions d'euros. Les raisons de cette augmentation sont :
 - ▶ Mouvements des parts F (part communale travaux d'épuration)
 - Nouvelles souscriptions..... + 37.421 €
 - Libérations de parts..... + 2.080.768 €
 - ▶ Bénéfice de l'exercice réservé ou reporté..... 3.951.905 €
 - ▶ Diminution de la rubrique « subsides en capital »
 - Nouveaux subsides reçus..... + 1.005.683 €
 - Nouvelles recettes travaux d'extensions distribution d'eau + 1.239.018 €
 - Amortissement des subsides (dont recettes trav extens) - 2.229.186 €
- Les provisions pour risques et charges augmentent de 161.546 euros
- Les dettes diminuent de 1,4 millions eur
 - ▶ Dettes financières à plus d'un an + 16.654.106 €
 - Nouveau crédit bullet (PAE Sablière) 12.300.000 €
 - Nouveau crédit solde BEI 20.000.000 €
 - Nouveau leasing..... + 360.806 €

11. Finances

Transfert vers dette échéant à court terme tranche 2024 :

Leasing :	- 7.508.361 €
Emprunts :	- 8.498.339 €
▶ Dettes financières échéant dans l'année	- 561.755 €
▶ Dettes financières établissement de crédit	- 9.495.583 €
<i>(Remboursement Crédit à terme fixe)</i>	
▶ Dettes commerciales à moins d'un an	- 3.159.880 €
▶ Acomptes reçus sur commande	+ 3.200 €
▶ Dettes fiscales, salariales et sociales.....	+967.983 €
▶ Autres dettes à moins d'un an.....	-2.188.046 €
▶ Comptes de régularisation	- 3.576.193 €

II. Comptes de résultats

Ventes et prestations

Diminution de 2,3 millions d'euros par rapport à 2023

- a) Chiffre d'affaires : +1,6 millions euros
- b) En cours de fabrication : - 4,3 millions d'euros
 - ▶ 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 nettement moins importante qu'en 2023

	2024	2023
Nouveau stock constitué	+ 13,4 millions	+ 20,5 millions
Coût de revient Terrains vendus	- 4,2 millions	- 7,0 millions
Variation de stocks	+ 9,2 millions	+ 13,5 millions

- c) Production immobilisée en légère augmentation à 6,4 millions euros au lieu de 6,6 millions
 - Il s'agit de la valorisation des travaux d'investissements (réseaux principalement) réalisés par le personnel du département eau potable.
- d) Autres produits d'exploitation : -0,8 million €
- e) Produits d'exploitation non récurrents : +1,4 millions euros (principalement récupération prorata TVA déductible exercices 2023 et 2024)

11. Finances

Approvisionnement et marchandises : - 7,7 millions

- Baisse des acquisitions et travaux pour stocks de terrains ou de bâtiments expliquant en grande partie cette diminution (-7,5 millions d'euros).
- Diminution du coût des marchandises (réactifs et autres) pour 0,2 million euros

Services et biens divers : + 0,4 million €

Rémunérations : + 3,0 millions €

- Cotisation responsabilisation : + 1,0 million €
- Répercussion des indexations automatiques
- Recrutements et évolutions de carrière

Amortissements : + 1,4 million €

Résultat financier : -0,4 million €

- a) Produits financiers + 0,3 million €
 - Se composent essentiellement de l'amortissement de subsides en capital
- b) Charges financières récurrentes + 0,7 million € à 11,6 millions €
 - Seulement 30 % de cette somme, soit 3,5 millions €, sont à charge d'in BW

En millions EUR	2024	2023	2022
Intérêts leasing STEP	7,4	7,7	8,0
Intérêts SOWAFINAL	0,7	0,4	0,3
Intérêts emprunts in BW	3,5	2,8	1,6

Impôt

Similaire à l'exercice précédent

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.

11. Finances

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 2024 est un bénéfice de 3.951.905 euros contre 4.362.459 euros en 2023

Le résultat à affecter est de 8.314.364 euros et provient

- a) du bénéfice 2024 à hauteur de3.951.905 €
- b) du bénéfice reporté en 2023 à hauteur de 4.362.459 €

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

Les réserves statutairement indisponibles dépassent 10 % du capital. Il est dès lors proposé d'affecter le résultat comme suit :

- a) Aux autres réserves : 4.362.459 €
- b) Bénéfice à reporter :3.951.905 €

11.3. Utilisation des instruments financiers

In BW dispose encore de deux emprunts dits à structure au 31/12/2024. Ceux-ci ont été sécurisés en plafonnant le taux jusqu'à la fin des crédits

Emprunts à structure – situation au 31/12/2023

Année	Banque	Montant Emprunt	Objet	Solde 01/01/2025	Taux fixe du moment (marge incluse)	Taux obtenu	Structure	Economie Au 31/12/2024
2005	Belfius	3.500.000	Eau potable - Rachat installations de production de Wavre	175.000	3,62%	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 avec un CAP (taux maximum) à 3,62 %	196.971
2006	Belfius	2.000.000	Eau potable - Adduction Lasne-Limal + Rachat installations de production de La Hulpe	200.000	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) avec un CAP (taux maximum) à 4,19 %	114.000
TOTAUX		5.500.000		375.000				310.971

Au cours du dernier trimestre 2024, in BW a profité de la baisse des taux à 3 ans (moins cher que le taux flottant) pour échanger (swap) des taux « flottants » (euribor 3 mois) contre des taux fixes pour les 3 prochaines années (2025 à 2027) et, ensuite, pouvoir à nouveau faire un choix au terme de cette opération. Le montant des emprunts concernés s'élève à 32 millions euros. Les taux fixes obtenus se situent entre 2,78 et 2,85 % selon les marges des différents emprunts.

11. Finances

E. Plan financier pluriannuel

MÉTIER	Code	2022	2023	2024	Budget 2025
Assainissement	60	-1.691.905	-2 197 139	-2 273 107	-2 318 913
	61	-9.891.811	-12 268 211	-10 636 409	-8 408 402
	62	-10.113.365	-10 969 143	-11 679 907	-12 222 705
	63	-8.344.911	-8 318 010	-8 456 301	-8 298 355
	64	-30.152	-32 830	-38 354	-15 565
	65	-8.090.575	-7 769 512	-7 454 938	-7 083 692
	66	-47.904	-5 315	-9 978	
	70	19.467.641	23 908 417	24 494 836	21 368 661
	74	17.888.454	18 008 097	17 450 625	17 928 864
	75	1.542			
76	42.270	66 158	67 973		
Total ASSAINISSEMENT		-810 717	422 512	1.464.440	949 894
Déchets	60	-2 431 545	-3 284 226	-2 972 477	-2 946 395
	61	-25 372 898	-26 656 827	-28 988 120	-27 580 347
	62	-10 420 364	-11 295 905	-12 381 852	-12 585 280
	63	-2 265 395	-4 277 970	-4 978 358	-4 427 509
	64	-1 751 865	-2 345 651	-2 480 123	-2 365 609
	65	-295 900	-806 047	-875 132	-647 809
	66	-336 368	-5 305	-232 855	
	70	37 819 430	44 190 424	46 612 290	46 319 354
	74	4 688 030	4 105 904	4 921 181	4 156 135
	75	362 909	360 917	430 801	360 801
76	3 967	14 685	944 646		
Total Déchets		0	0	0	0
Eau potable	60	-7 208 101	-7 534 099	-7 573 182	-8 030 248
	61	-26 509 865	-27 592 886	-27 234 191	-28 017 002
	62	-9 917 288	-10 370 853	-10 775 226	-11 781 338
	63	-7 760 024	-8 064 603	-8 493 294	-8 513 744
	64	-1 203 911	-1 211 008	-1 156 062	-1 331 565
	65	-686 529	-483 308	-538 582	-412 347
	66	-518 468	-316 598	-355 186	-31 000
	67	-97	-3 743	-8 329	-650
	70	47 555 945	49 768 183	49 601 709	50 499 694
	71	-27 019	-45 047	11 293	
	72	5 863 639	6 503 939	6 304 190	7 930 228
	74	1 679 864	2 324 269	2 290 424	1 868 099
	75	945 404	1 070 181	1 055 184	1 027 206
76	622 025	98 543	291 922	61 000	
Total Eau potable		2 835 575	4 142 969	3 420 669	3 268 334

11. Finances

MÉTIER	Code	2022	2023	2024	Budget 2025
Économique	60	-28 534 291	-19 300 800	-11 839 914	-21 483 953
	61	-4 439 331	-4 745 203	-4 940 143	-4 615 476
	62	-5 383 740	-6 234 049	-6 927 490	-7 032 044
	63	-2 926 819	-2 965 478	-3 115 750	-3 120 481
	64	-175 173	-167 111	-170 068	-176 442
	65	-1 188 953	-1 714 829	-2 456 354	-1 890 759
	66	-25 410	-1 856	-203 120	
	67	-520 854	-470 278	-441 359	-654 612
	70	10 663 036	9 645 355	8 333 073	10 630 336
	71	20 130 779	13 504 905	9 162 533	19 286 386
	72	90 712	76 747	65 216	84 150
	74	11 275 158	11 291 956	10 228 558	7 920 371
	75	1 115 948	1 146 877	1 252 086	1 077 813
	76	2 110 591	6 208	444 550	
Total Économique		2 191 652	72 445	-608 182	25 288
Smartcity - Pollec	60				
	61	-128 687	-222 030	-89 166	-140 663
	62	-223 043	-261 609	-391 455	-372 377
	63	-80 376	-80 376	-80 382	-60 281
	66	-1 080	-186		
	74	199 172	268 734	216 290	303 000
	75	20 000	20 000	20 000	18 740
	76				
Total Smartcity Pollec		-214 014	-275 467	-324 712	-251 581
Total général		4 002 495	4 362 459	3 952 215	4 275 276

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	2024

	Nombre de réunions
Assemblée générale	2
Conseil d'administration	12
Bureau exécutif	28
Comité de rémunération	2
Comité d'Audit ¹	2
Comité de secteur #1 ²	néant
Nombre de réunions du Comité de secteur #...	néant
...	néant

1 : indiquer néant s'il n'existe pas de comité d'audit
2 : indiquer néant s'il n'existe pas de comité de secteur

Rémunération et avantages - Membres du Conseil d'administration

Fonction ³	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁴ Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages ⁵ Pas d'ATN	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
Administrateur	AGOSTI Gilles	1.550,33	Jeton de présence (**) + 124,23 € de frais de déplacement	-	-	67%
Vice-Président	de BEER de LAER Hadelin	25.786,50	Rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président, soumise à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990 (**) Détails de rémunération versée en 2024 : cfr annexe 2 + 539,66 € de frais de déplacement	(*)	Vice-président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	98%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	DELMEZ Bénédicte	1.545,23	Jeton de présence (**) + 221,43 € de frais de déplacement	-	Présidente du Comité d'audit	43%
Président (jusqu'au 30 novembre 2024) Administrateur (à partir du 1er décembre 2024)	DISTER Christophe	32.920,83	Rémunération annuelle brute de 17.140,41 € soumis à 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. (**) Détails de la rémunération versée en 2024 : cfr annexe 2 Jeton de présence (**) + 1.415,13 € de frais de déplacement	(*)	Président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif (jusqu'au 30 novembre 2024) Membre du Bureau exécutif (à partir du 1er décembre 2024)	100%
Administrateur (à partir du 11 décembre 2024)	Du MONCEAU Cédric	260,09	Jeton de présence (**) + 13,48 € de frais de déplacement	-	-	100%

- 3 - 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.
- 4 - 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.
- 5 - 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). NB : Les frais de déplacement sont basés sur l'article 10 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 31 mai 2018 pris en exécution des articles L1123-15, L2212-45, L6411, L6421-1 et L6451-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Rémunération et avantages – Membres du Conseil d'administration

Fonction ³	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁴ Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages ⁵ Pas d'ATN	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
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	FAYT Christian	1.805,31	Jeton de présence (**) + 234,61 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	79%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques (à partir du 6 décembre 2024)	FLAMAND Muriel	2.330,59	Jeton de présence (**) + 285,41 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit (à partir du 06 décembre 2024)	83%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	GHIOT Carole	2.580,48	Jeton de présence (**) + 274,63 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	71%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GOBLET d'Alviella Michael	2.325,49	Jeton de présence (**) + 82,79€ de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	64%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GODFRIAUX Jordan	7.741,43	Jeton de présence (**) + 781,38 € de frais de déplacement	-	Membre du Bureau exécutif	90%
Administrateur (jusqu'au 2 décembre 2024)	HENKART Thierry	254,99	Jeton de présence (**) + 17,33€ de frais de déplacement	-	-	9%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HENRY Pascal	780,26	Jeton de présence (**) + 150,11 € de frais de déplacement	-	Président du Comité de rémunération (gratuit)	43%

Rémunération et avantages – Membres du Conseil d'administration

Fonction ³	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁴ Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages ⁵ Pas d'ATN	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
Administrateur chargé de fonctions spécifiques (jusqu'au 30 novembre 2024) Président (à partir du 1er décembre 2024)	HUART Pierre	10.448,24	Rémunération annuelle brute de 17.140,41 € soumis à 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. (**) Détails de la rémunération versée en 2024 : cfr annexe 2 Jeton de présence (**) + 618,51 € de frais de déplacement	-	Membre du Bureau exécutif (jusqu'au 30 novembre 2024) Président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif (à partir du 1er décembre 2024)	98%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	KEYMOLEN Sophie	3.100,65	Jeton de présence (**) + 417,81 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit) Membre du Comité d'audit	94%
Administratrice	LEBON Patricia	2.325,49	Jeton de présence (**) + 112,84 € de frais de déplacement	-	-	75%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	LÖWENTHAL Bernard	2.840,56	Jeton de présence (**) + 146,43 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	93%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques (jusqu'au 6 décembre 2024)	MEUNIER Thierry	2.325,49	Jeton de présence (**) + 163,31 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit (jusqu'au 06 décembre 2024)	85%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	RENAULT Louison	2.835,46	Jeton de présence (**) + 132,23 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	93%

Rémunération et avantages - Membres du Conseil d'administration

Fonction ³	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁴ Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages ⁵ Pas d'ATN	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 (à partir du 6 décembre 2024)	RYCKMANS Hélène	260,09	Jeton de présence (**) + 16,83 € de frais de déplacement	-	-	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	SMETS Laurence	6.971,36	Jeton de présence (**)	-	Membre du Bureau exécutif	73%
Administrateur (à partir du 2 décembre 2024)	THIRY Jean-Marie	260,09	Jeton de présence (**) + 13,57 € de frais de déplacement	-	-	100%
Administrateur (jusqu'au 2 décembre 2024)	VANKERKOVE Daniel	1.805,31	Jeton de présence (**) + 245,87 € de frais de déplacement	-	-	82%
Administrateur	ZOCATELLO Jean-Marc	2.065,40	Jeton de présence (**) + 347,15 € de frais de déplacement	-	-	83%
Total général		115.119,65	Taux de présence moyen			79%

*Justification de la rémunération si autre qu'un jeton : 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, autres dossiers spécifiques).

Dans la rémunération fixe entrent également en ligne de compte les réunions syndicales (concertation/négociation), ainsi que les signatures d'actes et courriers.

** Détail de la rémunération et avantages : index

2024	INDICE PIVOT 138.01 DU 1/01/1990	Jeton de présence	Rémunération brute Président	Rémunération brute Vice-Président
Brut non indexé		125 €	17.140,41 €/an 1.428,37 €/mois	12.855,31 €/an 1.071,28 €/mois
JANVIER - MAI	2,0399	254,99€	34.964,72 €/an 2.913,73 €/mois	26.223,54 €/an 2.185,30 €/mois
JUIN - DÉCEMBRE	2,0807	260,09€	35.664,05 €/an 2.972 €/mois	26.748,04 €/an 2.229 €/mois

*** Circulaire du 16 mars 2023 relative au rapport de rémunération : « indiquer pour une même personne une rémunération pour chacune des fonctions exercées, ne pas globaliser les montants sans les distinguer ».

Ventilation rémunération annuelle selon le mandat (€ bruts)	Conseil d'administration	Bureau exécutif	Comité d'Audit	TOTAL	Frais déplacement
AGOSTI Gilles	1.550,33			1.550,33	124,23
de BEER de LAER Hadelin	25.786,50			25.786,50	539,66
DELMEZ Bénédicte	1.290,24		254,99	1.545,23	221,43
DISTER Christophe	Voir ventilation Présidence			32.920,83	1.415,13
Du MONCEAU Cédric	260,09			260,09	13,48
FAYT Christian	1.805,31			1.805,31	234,61
FLAMAND Muriel	2.330,59		0	2.330,59	285,41
GHIOT Carole	2.580,48			2.580,48	274,63
GOBLET d'Alviella Michael	2.065,4		260,09	2.325,49	82,79
GODFRIAUX Jordan	2.840,56	4.900,91		7.741,43	781,38
HENKART Thierry	254,99			254,99	17,33
HENRY Pascal	780,26			780,26	150,11
HUART Pierre	Voir ventilation Présidence			10.448,24	618,51
KEYMOLEN Sophie	2.585,58		515,08	3.100,65	417,81
LEBON Patricia	2.325,49			2.325,49	112,84
LÖWENTHAL Bernard	2.840,56			2.840,56	146,43
MEUNIER Thierry	1.810,41		515,08	2.325,49	163,31
RENAULT Louison	2.320,39		515,08	2.835,46	132,23
RYCKMANS Hélène	260,09			260,09	16,83
SMETS Laurence	2.065,40	4.905,96		6.971,36	
THIRY Jean-Marie	260,09			260,09	13,57
VANKERKOVE Daniel	1.805,31			1.805,31	245,87
ZOCATELLO Jean-Marc	2.065,40			2.065,40	347,15

Ventilation Présidence < 30/11/2024 (€ bruts)	
Dister Christophe	32.920,83
Présidence < 30/11/2024	32.400,66
CA décembre 2024	260,09
BE décembre 2024	260,09

Ventilation Présidence > 1/12/2024 (€ bruts)	
Huart Pierre	10.448,24
Présidence > 1/12/2024	2.972
CA janvier - novembre 2024	2.580,48
BE janvier-novembre 2024	4.895,76

Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁶	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages (€) ⁸									Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
			Prime de garde	Frais forfaitaires	Pécule de vacances	Prime fin année	frais garde	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe*	rémunération variable	Total	
Directeur général (fonctionnaire dirigeant local)	DAUGE Laurent	171.240,91	-	3.450	12.832,15	14.440,36	-	1.603,12	12.603,40	6.506,40	222.676,34	Administrateur non rémunéré : * Aquawal (à partir du 14.06.2024) * Cap Innove * CCIBW * Diginnov' * Digit'eaux (jusqu'au 11.03.2024) * Wallonie développement
Manager ICT	DEWIT Laurent	109.313,68	6.567,98	3.450	8.191,55	9.218,18	656,73	1.506,38	-	534,23	139.438,73	
Directeur finance et clientèle	GAZIAUX Emmanuel	144.735,40	-	3.450	10.845,93	12.205,21	-	1.540,93	-	5.499,31	178.276,78	Administrateur non rémunéré : Green Belgian Environmental Solutions (à partir du 20.11.2024)
Directeur adjoint département Assainissement (STEPS)	GOORIS Vincent	117.262,11	-	3.450	8.754,59	9.900,31	-	1.554,75	8.598,53	4.438,92	153.959,21	Administrateur non rémunéré : Contrat de rivière Dyle Gette
Directrice département Economique	KESSEN Valérie	140.565,42	-	3.450	10.533,44	11.853,57	-	1.520,20	10.345,67	5.340,87	183.609,17	Administratrice non rémunérée : * Cap Innove * Créa-job * Diginnov' * Smart Energy Invest II * Brabant wallon Agro-Qualité (à partir du 12.06.2024)
Directeur département Assainissement	LEURIS Pierre	149.600,33	-	3.450	11.337,09	12.569,39	-	1.561,66	11.134,99	5.593,58	195.247,04	

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

7 - Indiquer la rémunération totale annuelle brute indexée, comprenant toutes sommes en espèces et tous avantages évaluable en argent.

8 - 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). **NB : 13,07% de certains éléments de rémunération sont prélevés pour les cotisations ONSS : Rémunération, prime de garde, pécule de vacances, prime de fin d'année, rémunération variable**

Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁶	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages (€) ⁸									Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
			Prime de garde	Frais forfaitaires	Pécule de vacances	Prime fin année	frais garde	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe*	rémunération variable	Total	
Directeur département Déchets	MAFA Laurent	139.246,27	-	3.450	10.506,24	11.764,72	-	1.651,49	9.926,51	4.007,65	180.552,88	Administrateur non rémunéré : * Copidec * BW2E * Valorem * Valtris Copidec - comité directeur : Membre supplément non rémunéré
Directeur de la transition numérique et durable	PARMENTIER Benoit	111.857,35	-	3.450	4.772,81	9.432,68	-	1.527,11	8.232,74	1.905,04	141.177,73	* Digit'eaux (à partir du 11.03.2024)
Directeur département Eau potable	RENSON Yves	152.063,67	3.259,19	3.450	11.523,76	12.776,36	271,58	1.416,55	-	4.570,14	189.331,25	
Directrice Ressources Humaines	SCHOONHEYDT Anne	111.000,38	-	3.450	8.287,10	9.371,64	-	1.603,12	8.139,38	4.185,72	146.037,34	
Total		1.346.885,52	9.827,17	34.500	97.584,66	113.532,42	928,31	15.485,31	68.981,22	42.581,86	1.730.306,47	

* Assurance groupe à contribution définie = part patronale non commune à l'ensemble du personnel, des conditions étant fixées pour les cadres et d'autres pour les non-cadres.

Plan de pension complémentaire du fonctionnaire dirigeant local (Biffer la mention inutile)

- Le titulaire de la fonction dirigeante locale est-il couvert par une assurance groupe ? Oui / ~~Non~~
- Si oui, s'agit-il d'un plan de pension à contribution définie conformément à l'annexe 4 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ? Oui / ~~Non~~
- Le pourcentage et les conditions de l'assurance groupe sont-ils identiquement applicables à l'ensemble du personnel contractuel conformément à l'annexe 4 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ? ~~Oui~~ / Non
- Montant dont a bénéficié sur l'année le titulaire de la fonction dirigeante locale dans le cadre de l'assurance groupe ? 12.603,40 €

Annexes :

1. 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
2. Fiche récapitulative des montants versés au Président et au Vice-Président ainsi que leur justification pour chaque mois (Suivant circulaire du 16 mars 2023 Rapport de rémunération 2023 – exercice 2022 article L6421-1 du CDLD – art. 96/3 de la LOI)

Ce rapport, adopté par le Conseil d'administration en séance du 7 mai 2025 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 via l'application du registre institutionnel, accompagné de la délibération de l'Assemblée générale approuvant ce rapport.

	Taux de présence moyen par administrateur pour la totalité de séance						
	CA	BE	CAudit	CR	Total des présences	Total de séances convoquées pour l'administrateur	Taux moyen de présence
Nombre total de séances (44) :	12	28	2	2			
AGOSTI Gilles	8	-	-	-	8	12	67%
de BEER de LAER Hadelin	11	28	-	-	39	40	98%
DELMEZ Bénédicte	5	-	1	-	6	14	43%
DISTER Christophe	12	28	-	-	40	40	100%
du MONCEAU Cédric	1	-	-	-	1	1	100%
FAYT Christian	9	-	-	2	11	14	79%
FLAMAND Muriel	10	-	-	-	10	12	83%
GHIOT Carole	10	-	-	0	10	14	71%
GOBLET d'Alviella Michael	8	-	1	-	9	14	64%
GODFRIAUX Jordan	11	25	-	-	36	40	90%
HENKART Thierry	1	-	-	-	1	11	9%
HENRY Pascal	4	-	-	2	6	14	43%
HUART Pierre	12	27	-	-	39	40	98%
KEYMOLEN Sophie	11	-	2	2	15	16	94%
LEBON Patricia	9	-	-	-	9	12	75%
LÖWENTHAL Bernard	11	-	-	2	13	14	93%
MEUNIER Thierry	9	-	2	-	11	13	85%
RENAULT Louison	11	-	2	-	13	14	93%
RYCKMANS Hélène	1	-	-	-	1	1	100%
SMETS Laurence	9	20	-	-	29	40	73%
THIRY Jean-Marie	1	-	-	-	1	1	100%
VANKERKOVE Daniel	9	-	-	-	9	11	82%
ZOCATELLO Jean-Marc	10	-	-	-	10	12	83%
						Moyenne:	79%

Conseil d'administration

Conseil d'administration													
2024 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	31-01-24			21-02-24			03-04-24			15-05-24			
	WAYS			WAYS			WAYS			WAYS			
	1			2			3			4			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	
AGOSTI Gilles	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	excusée		non	excusée		non	oui	oui	oui	
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
du MONCEAU Cédric	début mandat 02/12/2024												
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	
FLAMAND Muriel	excusée		non	oui	oui	oui	excusée		non	oui	oui	oui	
GHIOT Carole	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GOBLET d'ALVIELLA Michael	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
HENKART Thierry	oui	oui	oui	excusé		non	absent		non	absent		non	
HENRY Pascal	excusé		non	absent		non	excusé		non	oui	non	non	
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusée		non	
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusée		non	oui	oui	oui	
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
MEUNIER Thierry	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
RYCKMANS Hélène	début mandat 06/12/2024												
SMETS Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusée		non	oui	oui	oui	
THIRY Jean-Marie	début mandat 02/12/2024												
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	
ZOCATELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	
Présences	Total	15	15	15	17	17	17	14	14	14	17	12	12
	Taux	75%	75%	75%	85%	85%	85%	70%	70%	70%	85%	60%	60%
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20			

Conseil d'administration													
2024 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	12-06-24			26-06-24 (17h)			26-06-24 public (20h)			18-09-24			
	WAYS			Monnet			Monnet			Ways			
	5			6			7			8			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	
DELMEZ Bénédicte	excusée		non	excusée		non	excusée		non	absente		non	
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
du MONCEAU Cédric	début mandat 02/12/2024												
FAYT Christian	oui	oui	oui	excusé		non	excusé		non	oui	oui	oui	
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	
GHIOT Carole	excusée		non	oui	oui	oui	excusée		non	oui	oui	oui	
GOBLET d'Alviella Michael	excusé		non	excusé		non	excusé		non	oui	oui	oui	
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	oui	oui	oui	
HENKART Thierry	excusé		non	excusé		non	excusé		non	excusé		non	
HENRY Pascal	oui	oui	oui	absent		non	absent		non	excusé		non	
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusée		non	oui	oui	oui	
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	
MEUNIER Thierry	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	
RENAULT Louison	absent		non	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	
RYCKMANS Hélène	début mandat 06/12/2024												
SMETS Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusée		non	oui	oui	oui	
THIRY Jean-Marie	début mandat 02/12/2024												
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	absent		non	absent		non	oui	oui	oui	
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	excusé		non	excusé		non	oui	oui	oui	
Présences	Total	14	14	14	13	13	13	9	9	3	15	15	15
	Taux	70%	70%	70%	65%	65%	65%	45%	45%	15%	75%	75%	75%
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20			

Conseil d'administration													
2024 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	16-10-24			20-11-24			27-11-24			11-12-24			
	WAYS			WAYS			MIC/visio			WAYS			
	9			10			11			12			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	
AGOSTI Gilles	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	
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	excusée		non	oui	oui	oui	
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
du MONCEAU Cédric	début mandat 02/12/2024									oui	oui	oui	
FAYT Christian	oui	non	non	absent		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GHIOT Carole	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
HENKART Thierry	excusé		non	excusé		non	excusé		non	fin mandat 02/12/2024			
HENRY Pascal	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	absent		non	
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
LEBON Patricia	excusée		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	oui	oui	oui	
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	fin mandat 06/12/2024			
RENAULT Louison	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
RYCKMANS Hélène	début mandat 06/12/2024									oui	oui	oui	
SMETS Laurence	excusée		non	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
THIRY Jean-Marie	début mandat 02/12/2024									oui	oui	oui	
VANKERKOVE Daniel	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	fin mandat 02/12/2024			
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
Présences	Total	16	11	11	18	17	17	17	17	17	18	18	18
	Taux	80%	55%	55%	90%	85%	85%	85%	85%	85%	90%	90%	90%
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20			

Conseil d'administration

2024 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	Statistiques de présence séances du Conseil d'administration				
	nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
		en nombre	en %	en nombre	en %
AGOSTI Gilles	12	8	67%	7	58%
de BEER de LAER Hadelin	12	11	92%	11	92%
DELMEZ Bénédicte	12	5	42%	5	42%
DISTER Christophe	12	12	100%	12	100%
du MONCEAU Cédric	1	1	100%	1	100%
FAYT Christian	12	9	75%	7	58%
FLAMAND Muriel	12	10	83%	10	83%
GHIOT Carole	12	10	83%	10	83%
GOBLET d'Alviella Michael	12	8	67%	8	67%
GODFRIAUX Jordan	12	11	92%	11	92%
HENKART Thierry	11	1	9%	1	9%
HENRY Pascal	12	4	33%	3	25%
HUART Pierre	12	12	100%	12	100%
KEYMOLEN Sophie	12	11	92%	11	92%
LEBON Patricia	12	9	75%	9	75%
LÖWENTHAL Bernard	12	11	92%	11	92%
MEUNIER Thierry	11	9	82%	8	73%
RENAULT Louison	12	11	92%	10	83%
RYCKMANS Hélène	1	1	100%	1	100%
SMETS Laurence	12	9	75%	8	67%
THIRY Jean-Marie	1	1	100%	1	100%
VANKERKOVE Daniel	11	9	82%	7	64%
ZOCATELLO Jean-Marc	12	10	83%	8	67%
		Moyenne de participation individuelle	79%		63%
		Taux de participation par séance	présent	totalité séance	rému
			60%	55%	55%

Bureau exécutif

n° séance	2024 (max. 18 séances rémunérées)		Quota visio (max 20%)			de BEER de LAER Hadelin				DISTER Christophe				GODFRIAUX Jordan				
			situation	nombre	quota	Présent	totalité séance	rémunérable	Rémunéré	Présent	totalité séance	rémunérable	rémunéré	Présent	totalité séance	rémunérable	rémunéré	nbre séance rémunérée
1	16-01-24	Nivelles	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	1
2	30-01-24	MIC	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	2
3	13-02-24	Nivelles	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	3
4	20-02-24	Nivelles	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	3
5	26-03-24	Nivelles	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	4
6	02-04-24	Nivelles	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	4
7	09-04-24	MIC	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	5
8	23-04-24	Nivelles	ordinaire	0	0%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non		non	non	5
9	07-05-24	Visio	ordinaire	1	11%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	6
10	15-05-24	Ways	ordinaire	1	10%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	6
11	21-05-24	MIC	ordinaire	1	9%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	7
12	06-06-24	Visio	ordinaire	2	17%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	8
13	11-06-24	MIC	ordinaire	2	15%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	9
14	18-06-24	MIC	ordinaire	2	14%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	9
15	25-06-24	Nivelles	ordinaire	2	13%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non		non	non	9
16	23-07-24	MIC	ordinaire	2	13%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	10
17	20-08-24	Visio	ordinaire	3	18%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	11
18	27-08-24	Nivelles	ordinaire	3	17%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non		non	non	11
19	10-09-24	Visio	ordinaire	4	21%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	11
20	17-09-24	Nivelles	ordinaire	4	20%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	12
21	01-10-24	MIC	ordinaire	4	19%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	13
22	08-10-24	MIC	ordinaire	4	18%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	14
23	15-10-24	MIC	ordinaire	4	17%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	14
24	12-11-24	Nivelles	ordinaire	4	17%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	15
25	19-11-24	MIC	ordinaire	4	16%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	16
26	26-11-24	Nivelles	ordinaire	4	15%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	17
27	03-12-24	MIC	ordinaire	4	15%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	18
28	17-12-24	MIC	ordinaire	4	14%	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (quota)	18
Régularisation du paiement annuel des jetons de présence suivant le solde disponible selon le lissage du quota max sur l'année																		
Total présences														28 28 28 28 28 28 27 25 25 25 18				
Taux présences														100% 100% 100% 100% 100% 100% 96% 89% 89% 89% 64%				

Bureau exécutif													
n°-séance	2024 (max. 18 séances rémunérées)		HUART Pierre					SMETS Laurence					
			Présent	totalité séance	rémunérable	Rémunéré	nbre séance rémunérée	Présent	totalité séance	rémunérable	rémunéré	nbre séance rémunérée	
1	16-01-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	1	oui	oui	oui	€	1	
2	30-01-24	MIC	oui	oui	oui	€	2	oui	oui	oui	€	2	
3	13-02-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	3	oui	oui	oui	€	3	
4	20-02-24	Nivelles	oui	oui	oui	non (lissage)	3	non		non	non	3	
5	26-03-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	4	non		non	non	3	
6	02-04-24	Nivelles	oui	oui	oui	non (lissage)	4	non		non	non	3	
7	09-04-24	MIC	oui	oui	oui	€	5	non		non	non	3	
8	23-04-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	6	oui	oui	oui	€	4	
9	07-05-24	Visio	oui	oui	oui	€	7	oui	oui	oui	€	5	
10	15-05-24	Ways	oui	oui	oui	non (lissage)	7	oui	oui	oui	non (lissage)	5	
11	21-05-24	MIC	oui	oui	oui	€	8	oui	oui	oui	€	6	
12	06-06-24	Visio	oui	oui	oui	€	9	oui	oui	oui	€	7	
13	11-06-24	MIC	oui	oui	oui	non (lissage)	9	oui	oui	oui	€	8	
14	18-06-24	MIC	oui	oui	oui	non (lissage)	9	oui	oui	oui	€	9	
15	25-06-24	Nivelles	oui	oui	oui	non (lissage)	9	oui	oui	oui	non (lissage)	9	
16	23-07-24	MIC	oui	oui	oui	€	10	oui	oui	oui	€	10	
17	20-08-24	Visio	non		non	non	10	oui	oui	oui	non (lissage)	10	
18	27-08-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	11	oui	oui	oui	€	11	
19	10-09-24	Visio	oui	oui	oui	non (lissage)	11	non		non	non	11	
20	17-09-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	12	oui	oui	oui	€	12	
21	01-10-24	MIC	oui	oui	oui	€	13	oui	non	non	non	12	
22	08-10-24	MIC	oui	oui	oui	€	14	non		non	non	12	
23	15-10-24	MIC	oui	oui	oui	non (lissage)	14	non		non	non	12	
24	12-11-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	15	non		non	non	12	
25	19-11-24	MIC	oui	oui	oui	€	16	oui	oui	oui	€	13	
26	26-11-24	Nivelles	oui	oui	oui	€	17	oui	oui	oui	€	14	
27	03-12-24	MIC	oui	oui	oui	€	€	oui	oui	oui	€	15	
28	17-12-24	MIC	oui	oui	oui	€	€	oui	oui	oui	€	16	
			15-10-24					18	20-08-24				17
									25-06-24				18
			Total présences	27	27	27	19		20	19	19	16	
			Taux présences	96%	96%	96%	68%		71%	68%	68%	57%	

Comité d'audit											
	17-04-24			04-12-24			Statistiques de présence				
Sièges administrateurs	Nivelles			Nivelles			Nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
5	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému		en nombre	en %	en nombre	en %
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	excusée	-	-	2	1	50%	1	50%
GOBLET D'ALVIELLA Michael	excusé	-	-	oui	oui	oui	2	1	50%	1	50%
KEYMOLEN Sophie	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%
Total présences	4	4	4	4	4	4	Moyenne		88%		88%
Taux de présence	80%	80%	80%	80%	80%	80%					

Comité de rémunération									
	16-04-24		12-11-24		Statistiques de présence				
Sièges administrateurs	Nivelles		Nivelles		Nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
5	Présent	Totalité séance	Présent	Totalité séance		en nombre	en %	en nombre	en %
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
GHIOT Carole	excusée	-	excusée	-	2	0	0%	0	0%
HENRY Pascal	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
LOWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
Total présences	4	4	4	4	Moyenne		80%		80%
Taux de présence	80%	80%	80%	80%					

Fiche récapitulative des montants versés au Président et au Vice-Président ainsi que leur justification pour chaque mois

Suivant circulaire du 16 mars 2023 Rapport de rémunération 2023 – exercice 2022 article L6421-1 du CDLD – art. 96/3 de la LOI.

Une deuxième annexe est à joindre si le principal organe de gestion rémunère le président et le vice-président de votre institution (L5311-1, §10 in fine du CDLD)

Pour la justification de la rémunération du Président et du Vice-Président, indiquer 100 % si le mandataire a assisté à toutes les réunions ou réduction à concurrence de xx% du la non-participation à toutes les réunions.

2024	Président		Vice-Président	
Mois	Rémunération versée (€ bruts)	Justification = Taux de participation	Rémunération versée (€ bruts)	Justification = Taux de participation
Janvier	2.913,73	100%	2.185,30	100%
Février	2.913,73	100%	2.185,30	100%
Mars	2.913,73	100%	2.185,30	100%
Avril	2.913,73	100%	2.185,30	100%
Mai	2.913,73	100%	2.185,30	100%
Juin	2.972	100%	2.229,00	100%
Juillet	2.972	100%	2.229,00	100%
Août	2.972	100%	2.229,00	100%
Septembre	2.972	100%	1.486	67%
Octobre	2.972	100%	2.229,00	100%
Novembre	2.972	100%	2.229,00	100%
Décembre	2.972	100%	2.229,00	100%

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Nom de l'intercommunale	in BW Association Intercommunale sc
Période de reporting	2024
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 (CDLD), transmis au Conseil d'administration et annexé au rapport de gestion
Date du rapport	16 avril 2025

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

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.

Sur recommandation du Comité de rémunération du 23 janvier 2020, l'Assemblée générale du 2 septembre 2020 a décidé d'octroyer, par séance à laquelle l'administrateur participe à l'entière responsabilité :

- ▶ Jeton de présence de 125 € bruts pour chaque réunion du Conseil d'administration, du Bureau exécutif et du Comité d'audit, avec maximum 1 jeton par jour.
- ▶ Rémunération pour le Président et le Vice-Président, basée sur le plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article L5311-1 renvoie : montant annuel brut non indexé de 17.140,41 € pour le Président (et 75 % de la rémunération du Président pour le Vice-Président) 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
- ▶ Montants soumis à l'indice-pivot 138,01 du 1er janvier 1990
- ▶ Indemnité kilométrique similaire au personnel (frais réels) pour les déplacements liés à l'exécution du mandat (art. L6451 du CDLD et son AGW du 31.05.2018), 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
- ▶ Mensualisation des paiements.

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.

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Avec application des sauts d'index en 2024, les montants théoriques sont :

2024	Indice pivot 138.01 du 1/01/1990	€ bruts		
		Jeton de présence	Rémunération mensuelle Président	Rémunération mensuelle Vice-Président
Brut non indexé		125 €	17.140,41 €/an 1.428,37 €/mois	12.855,31 €/an 1.071,28 €/mois
Janvier -mai	2.0399	254,99 €	2.913,73 €/mois	2.185,30 €/mois
Juin - décembre	2.0807	260,09 €	2.972€/mois	2.229€/mois

Indemnité kilométrique 2024	
Trimestre 1	0,4269 €
Trimestre 2	0,4265 €
Trimestre 3	0,4297 €
Trimestre 4	0,4293 €

Conclusion :

La base de ces rémunérations et jetons, étant identique tant pour 2024 que depuis le renouvellement du Conseil d'administration en 2019, est pertinente.

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

De plus, outre la responsabilité, elle couvre non seulement la participation aux réunions (et ce peu importe la durée en sachant que la durée moyenne en 2024 d'un Conseil d'administration est 1h30 et 2h20 pour un Bureau exécutif) et également la préparation nécessaire de celles-ci, mais aussi d'autres prestations hors réunions d'organes de gestion telles que les réunions techniques, les réunions syndicales pour les membres du Bureau exécutif amenés à y remplacer le Président en cas d'empêchement, les relations avec la presse, les présences protocolaires, les signatures de courriers et d'actes, les formations, même en cas de dépassement du quota de réunions pouvant donner lieu à un paiement.

Il est à prendre en compte qu'en 2024 les organes de gestion ont eu à aborder notamment le renforcement de la notoriété avec le déploiement d'un plan d'actions ayant mené par exemple à la réalisation d'une enquête sur la notoriété auprès de l'ensemble des mandataires ou encore à la tenue de sessions participatives avec les communes « in BW Vision days » sur les thématiques de transition numérique et durable ; à la mise en œuvre de la stratégie de transformation digitale interne via le programme intitulé Digit'in BW ; à l'instauration effective du nouveau département de la transition numérique et durable permettant entre autres le développement de la stratégie d'appui des communes en ces matières ; à l'avancement du projet PIPER-BW ; à la conclusion du montage nécessaire au projet de valorisation du bois de type B ; aux modalités du contrôle d'accès des recyparcs ainsi que la stratégie financière en matière de gestion des déchets ; à la refonte des dispositions générales en matière de personnel suite au décret au 14 mars 2024 modifiant le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale ; à la gestion de l'explosion à la station d'épuration de la Vallée du Hain ainsi que de l'incendie du Centre de transfert à Mont-Saint-Guibert, de même que des polluants éternels dans l'eau.

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Enfin, les organes de gestion ont connu quelques changements suite aux élections locales d'octobre 2024 dont un changement de présidence et la fin de mandat pour 3 administrateurs remplacés temporairement.

Particulièrement, le Bureau exécutif s'est réuni 28 fois sur l'année 2024. 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 12 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 endossent une responsabilité et accomplissent pour le compte de l'intercommunale d'autres missions que celles de participer aux réunions des organes de gestion : relation avec la presse et conférences de presse, signatures de courriers ou d'actes, suivi de dossiers particuliers au sein de groupes de travail, réunions avec les syndicats, comités de pilotage, contacts politiques, ...

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, et la gestion des différentes réunions organisées avec les communes qu'elles soient thématiques ou sous format de l'Assemblée générale, 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 assiste à des réunions techniques et fait partie du comité de pilotage de plusieurs projets ayant avancé en 2024 dont Digit'in BW (transition digitale interne) à titre d'exemple. Par ailleurs, il entretient des contacts réguliers avec le Directeur général, et participe à certaines réunions, entre autres, de la direction. Spécifiquement en 2024, in BW a connu l'inauguration d'un nouveau centre de dépôtage des curures d'avaloirs, de la STEP de Nethen, du théâtre le Villar, du Moulin de Saintes, de nombreuses réunions avec les communes afin de mettre en place la stratégie de gestion des déchets ou encore des sessions de in BW vision days dont référence au point 1.

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

3. Pertinence de la politique globale de la rémunération

La politique salariale consiste 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

Néanmoins, une mise à jour complète de ces documents a été réalisée et approuvée par le Conseil d'administration du 22 juin 2022 et la tutelle en date du 25 juillet 2022.

En séance du 28 juin 2023, le Conseil d'administration a révisé certaines dispositions du règlement de travail ainsi que du statut administratif et disciplinaire, dont la décision est devenue exécutoire par expiration du délai de tutelle.

Le règlement de travail et le statut pécuniaire ont encore fait l'objet d'importantes modifications approuvées par le Conseil d'administration du 20 décembre 2023, ainsi que par la tutelle en date du 7 février 2024.

Enfin, des modifications ont été apportées au statut administratif et disciplinaire et au statut pécuniaire en vue notamment de les fusionner en un seul statut général tel que requis par le décret du 14 mars 2024. Des modifications ont également été apportées au Règlement du travail. Ces modifications ont été approuvées par le Conseil d'Administration du 20 novembre 2024 dont la décision est devenue exécutoire par expiration du délai de tutelle.

Le modèle salarial consiste en la définition de 12 classes de fonction correspondant à 12 barèmes :

- la classe 1 pour des fonctions d'exécution pure (sans titulaire actuellement)
- les classes 2 à 8 pour les fonctions d'exécution qui n'ont pas un impact fort et direct sur les résultats 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 afin d'être relié à une classe :

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

Outre la rémunération barémique, les collaborateurs 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.

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Par ailleurs, le statut pécuniaire prévoit l'octroi potentiel d'une rémunération variable, constituée sur base d'un budget global maximal qui peut être alloué pour l'ensemble des collaborateurs de l'intercommunale, ce budget représentant un pourcentage de la masse salariale à l'année N-1 qui ne peut dépasser 2,5 % (le % fixé dépend d'une décision du Conseil d'Administration compte-tenu des résultats financiers de l'intercommunale). La rémunération variable allouée comporte 2 parties (cumulatives) :

- la prime collective : allouable aux collaborateurs ayant obtenu une mention minimum de « C – Bon » (classes 1 à 8) ou « 2 – Bon » (classes 9 à 12) lors de son évaluation
- et la prime individuelle : allouable aux collaborateurs ayant obtenu une mention minimum de « B/A – Très positif/Excellent » (classes 1 à 8) ou « 4/5 – Très positif/Excellent » (classes 9 à 12) lors de leur évaluation.

Le Conseil d'administration a la possibilité de décider chaque année de l'octroyer, pour autant que les comptes annuels aient été validés par l'Assemblée générale. L'Assemblée générale du 26 juin 2024 a approuvé les comptes 2023, dont la décision a été approuvée par la tutelle en date du 12 août 2024. Le Conseil d'administration du 26 juin 2024 a fixé le budget à 2 % de la masse salariale. 25% du budget global a été alloué à la répartition sur la prime collective et, corollairement, le reste du budget à la prime individuelle. 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, téléphone mobile de fonction, frais de déplacement, véhicules de service avec possible usage privé, ...).

Néanmoins, comme de nombreux employeurs, in BW est confrontée à certaines difficultés pour retenir les talents et en attirer de nouveaux et certaines fonctions sont par ailleurs plus critiques (conseiller en prévention, fonctions ICT, ...). Le plan stratégique 2023-2025 tel qu'adopté par l'Assemblée générale du 21 décembre 2022, comporte un objectif opérationnel visant à être un employeur attractif et soucieux du bien-être au travail.

En sa séance du 4 avril 2023, le Comité de rémunération avait constaté que la cohérence du système de classification des fonctions et celle de la politique salariale liée devaient être analysées et garanties à terme et ce, considérant également qu'un système de classification sert en réalité de point d'ancrage au déploiement d'autres projets RH en matière de gestion des successions, de développement de trajets de carrière, de gestion des compétences et des formations. Dès lors, le comité de rémunération avait souhaité que l'analyse nécessaire soit réalisée et avait également suggéré qu'une analyse plus approfondie des rémunérations octroyées aux fonctions de direction soit menée.

A noter qu'en sa séance du 23 janvier 2020, le Comité de rémunération avait déjà recommandé au Conseil d'administration d'atténuer les écarts entre les rémunérations des directeurs. En sa séance du 19 février 2020, le Conseil d'administration avait demandé qu'une réflexion soit effectuée, pour l'avenir, en ce qui concerne le salaire médian raisonnable, sur base d'un benchmarking, en ce qui concerne la rémunération des directeurs et chefs de service. Sur cette base, un benchmark des rémunérations et avantages (financiers et non financiers) de l'ensemble des fonctions, dont les fonctions de direction, a été réalisé et ce au regard tant des entreprises du secteur public que du secteur privé (pour des entreprises présentant ici des similitudes en termes de domaines d'activité, de nombre d'ETP, de localisation, ..) avec l'appui d'une société externe de consultance, benchmark dont les résultats ont été exposés au Comité de rémunération du 12 novembre 2024 et du Conseil d'administration du 20 novembre 2024.

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Les conclusions relatives au benchmark réalisé pour les collaborateurs hors fonctions de direction sont notamment que :

- in BW octroie un salaire de base et un Total Compensation obtenu (incluant lui les avantages connexes au salaire de base dont par exemple les chèques-repas, ...) en conformité avec le marché de référence. Seule la classe 2 se retrouve très légèrement en-dessous du marché de référence (ce point étant à relativiser compte-tenu de la présence de seulement 2 collaborateurs en classe 2 et du résultat pris ici de manière indépendante de l'âge).
- la différenciation des collaborateurs pourrait être accrue dans la politique salariale via une plus grande prise en compte des performances des collaborateurs sachant qu'en classes 2 à 8 le système est barémique et que dans les classes 9 à 11 la mention d'évaluation conditionne une augmentation salariale sur 2 années consécutives. Dans la même optique, la proportion du bonus (c'est-à-dire, dans notre cas, la proportion de la rémunération variable allouée au regard des performances) dans le Total Compensation obtenu pourrait être accrue.
- le package salarial général (avantages non-financiers compris) devrait permettre d'attirer, fidéliser et satisfaire le personnel. Dès lors une meilleure communication par rapport à la rémunération (comparée au marché) ainsi que le développement de l'Employer Branding pourraient encore augmenter l'attractivité, la fidélisation et la satisfaction du personnel.
- grâce à la mise en place d'une classification de fonctions via un système reconnu, in BW favorise l'équité interne. Le positionnement de certaines fonctions pourrait néanmoins être vérifié considérant que, de plus, la société de consultance constatait la présence d'une forte hétérogénéité des fonctions dans certaines classes. Or, les titulaires de ces fonctions reçoivent toutefois un même traitement (si même évaluation et ancienneté). Cette situation peut être vu comme inéquitable et non en lien avec le marché. Une structure salariale plus flexible pourrait tenir compte de ces différences et ajouter de l'équité.

En ce qui concerne les titulaires de fonction de direction les conclusions étaient les suivantes :

- au niveau du salaire de base des disparités de positionnement sont constatées considérant que les salaires de certains titulaires de fonction de direction ne sont pas conformes au marché de référence ;
- in BW offre des rémunérations variables inférieures à celles obtenues sur le marché de référence ;
- au niveau des avantages extralégaux in BW est généralement en conformité avec ceux octroyés sur le marché de référence.

Suite au travail mené avec la société de consultance externe et face à la recommandation émise d'améliorer notre communication en matière de rémunération, une politique stratégique de rémunération a été élaborée afin d'établir des priorités pour le développement et l'implémentation de la politique interne de rémunération qui peut alors s'aligner sur la stratégie de l'organisation, des RH et sur les besoins des collaborateurs au sein d'in BW. Celle-ci a également été présentée au Comité de rémunération du 12 novembre 2024 et au Conseil d'administration du 20 novembre 2024.

Le Conseil d'administration du 20 novembre 2024 a chargé le Département RH de poursuivre sa réflexion en matière d'adaptation du modèle de classification des fonctions en prenant corollairement appui sur les résultats du benchmark et de poursuivre également l'analyse des actions d'amélioration proposées en lien avec la politique stratégique de rémunération.

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Par ailleurs, en sa séance du 20 novembre 2024, le Conseil d'administration a également adopté la mise à jour/l'adaptation des différents textes réglementaires de l'Intercommunale (Règlement de travail et annexes, Statut administratif et disciplinaire, Statut pécuniaire et Règlement de mise à disposition des véhicules de service) en suite de la publication du décret du 14 mars 2024 modifiant le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale et de la parution de la circulaire du 26 avril 2024 fixant les nouveaux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale. Par courrier du 14 janvier 2025, la tutelle de la Région wallonne notifie que le dossier est devenu exécutoire par expiration du délai de tutelle spéciale d'approbation. Le statut général en matière de personnel est dès lors entré en vigueur en date du 1er février 2025. En substance, les modifications opérées ont trait à :

- L'adaptation de la règle du changement de classe pour les collaborateurs qui accèdent aux classes 9 et + et ce dans une optique d'équité de traitement avec la règle de changement de classe existante au sein des classes 2 à 8
- La simplification des descriptions de fonction et leur retrait en tant qu'annexe au statut pécuniaire
- L'intégration des conditions d'accès à l'emploi dans le corps de texte du statut
- La modification des modalités d'accès aux emplois distinguant le recrutement et les procédures de mobilité interne
- L'obligation de formuler de manière expresse l'existence d'une délégation du Conseil d'Administration vers le Bureau exécutif en matière de fin de collaboration des collaborateurs contractuels
- La suppression de l'article relatif à la mutation volontaire
- La modification du processus de création et de maintenance des descriptions de fonction
- L'insertion de la possibilité de convertir la rémunération variable en warrants
- La suppression de l'article ayant trait au Budget Mobilité

Conclusion :

Compte-tenu des conclusions du benchmark salarial, le Comité de rémunération juge la politique globale de rémunération pertinente tout en étant améliorable en matière d'équité de traitement et de prise en compte des performances des collaborateurs.

Par ailleurs et considérant l'équité interne, il souligne aussi cette nécessité au regard de la Directive UE 2023/970 en matière de transparence des rémunérations et d'égalité de traitement salarial hommes/femmes qui sera d'application en 2026 et contraignante dans les corrections à opérer si des différences salariales non justifiables de plus de 5% sont présentes entre hommes et femmes exerçant des fonctions considérées comme de même niveau en termes de responsabilités.

Il recommande la mise en œuvre rapide de la réflexion sollicitée par le Conseil d'administration du 20 novembre 2024 afin d'implémenter une nouvelle politique stratégique de rémunération et ce, afin de favoriser notamment l'attractivité et la rétention des talents.

4. 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 et le directeur-adjoint, qui font partie du Comité de direction. Ce dernier se réunit régulièrement pour remettre des avis sur les dossiers stratégiques transversaux et se concerter sur des matières courantes.

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Le Directeur général est titulaire de la gestion journalière déléguée par le Conseil d'administration, ayant notamment trait 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 est le lien entre l'opérationnel et le politique en collaboration avec le Bureau exécutif et encadre les directeurs et les responsables des services SIPP, Communication et Secrétariat général. 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 par l'annexe 4 du CDLD à 245.000 € annuel brut, soit 329.157€ indexés, est largement respecté.

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

La rémunération octroyée couvre toutes les prestations 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 pour 2024 que le Conseil d'administration du 26 juin 2024 a validé l'octroi de la rémunération variable dont a pu bénéficier l'ensemble du personnel (cfr ci-dessous) en ce compris les fonctions de direction.

Les fonctions de direction étant concernées par le benchmark général dont question au point 3, il est renvoyé à ce point.

Conclusion :

Compte-tenu des enjeux, des 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, leurs rémunérations apparaissent toujours comme pertinentes pour 2024.

Cependant, tenant compte de la volonté déjà exprimée en 2020 par le Comité de rémunération d'atténuer les écarts de rémunération entre les titulaires de fonction de direction et corollairement de la demande faite en 2023 par ledit Comité de mener une analyse plus approfondie des rémunérations octroyées aux fonctions de direction, il recommande la mise en œuvre de mesures visant à aligner les salaires des fonctions de direction qui sont inférieurs au salaire médian sur base du benchmark.

Enfin, outre l'alignement en lien avec le marché externe et dans la même optique que la conclusion formulée en point 3 quant à l'amélioration générale de l'équité de traitement, cette recommandation repose également sur la nécessaire équité de traitement interne devant prévaloir pour des fonctions de direction engageant des responsabilités de même niveau, outre les futures impositions légales à venir et relatives à l'équité de traitement entre hommes et femmes dans des fonctions équivalentes.

Pascal Henry
Président du Comité de rémunération



Votre partenaire économique et
environnemental en Brabant wallon

in BW sc Association intercommunale

Rue de la Religion, 10 - 1400 Nivelles

Tél. : 067/21.71.11 • E-mail : direction@inbw.be • www.inbw.be

RPM Nivelles • TVA BE 0200.362.210