

in bw



Rapport *de gestion* 2022



Sommaire

Rapport de gestion

1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société.....	3
2. Principaux risques, incertitudes et opportunités	6
3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice.....	10
4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société	10
5. Activités en matière de recherche et de développement	10
6. Succursales	11
7. Règles de continuité en cas de perte.....	11
8. Évolution du mode gestion	11
9. Description de l'Intercommunale.....	11
10. Lignes de développement.....	14
11. Finance	30
12. Annexes.....	39

Rapport de gestion 2022

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

A. Contexte de forte inflation

En 2022, comme toutes les sociétés, in BW a subi en 2022, la très forte inflation qui s'est élevée à 9,59 %. Les prévisions budgétaires avaient été établies sur base d'une inflation de 2,8 %. Les conséquences directes ont été 5 sauts d'index au niveau des rémunérations, une augmentation très importante du coût de certains matériaux (notamment les réactifs) et de la sous-traitance (transports, constructions). Par contre, in BW a été très peu touchée par l'augmentation du coût de l'énergie grâce aux contrats souscrits avant la flambée des prix.

B. Eau potable

La consommation d'eau facturée en 2022 est très similaire à celle de 2021 à savoir 10,5 millions de m³.

Le rythme **d'investissements** est resté soutenu à 7 millions d'euros en 2022 pour le renouvellement des infrastructures (taux de renouvellement du réseau de 1%).

Vu le contexte, les frais d'exploitation sont maîtrisés avec une augmentation de 5,7% à 14,5 millions d'euros. Les **tarifs** CVD (Coût-Vérité Distribution) et CVA (Coût-vérité Assainissement) s'élèvent respectivement en 2022 à 2,26 €/m³ et 2,365 €/m³. Le CVD a subi une augmentation de 0,10 €/m³ (+ 4,6 %) au 01.01.2022 et reste l'un des plus bas de Wallonie (moyenne 2,60 €). Le CVA est resté identique.

C. Assainissement des eaux usées

Les charges des travaux d'**infrastructures** s'élèvent à 16,2 millions d'euros en 2022 en légère baisse (fin d'amortissement de certaines stations d'épuration). Celles-ci sont intégralement prises en charge par la SPGE.

Les **activités** de l'équipe pluridisciplinaire du Département assainissement (bureau d'études, médiation, gestion publique d'assainissement autonome, cadastre des égouts, prestations diverses pour la SPGE et nos associés) ont atteint un chiffre d'affaires de 2,6 millions d'euros en 2022 contre 2,5 millions en 2021, insuffisant pour couvrir la totalité des charges.

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

En ce qui concerne l'**exploitation des ouvrages** d'assainissement, le nombre d'ouvrages gérés n'a pas augmenté. La capacité nominale de nos stations d'épuration est de 631.600 Equivalent-Habitant. La grande variabilité de la qualité et de la quantité d'eaux usées que nous devons traiter (conditions climatiques, activités industrielles et agricoles,...) influence fortement les coûts de traitement (des eaux et des boues) d'une année à l'autre. En 2022, in BW a traité 38 millions de m³ d'eau usées contre 43 millions en 2021 soit une baisse de 11,6 %. Une première en 2022, in BW a traité et valorisé en agriculture 3.323 tonnes de boues provenant d'IGRETEC, soit une augmentation de 13 % du volume traité. Les coûts d'exploitation en 2022 se sont élevés à 18,3 millions euros contre 16,3 millions d'euros en 2021 soit une augmentation de 12 %. On notera une importante augmentation du coût des réactifs (+ 50 %) par rapport à 2021, qui représente à elle seule un quart de l'augmentation totale des coûts. Cette différence est prise en charge par la SPGE conformément aux conventions.

D. Déchets

Contrairement à 2021, le résultat de ce secteur est largement déficitaire pour l'année 2022, ce qui était prévu vu l'arrêt pendant plusieurs semaines de l'Unité de Valorisation Énergétique pour la rénovation complète de la ligne 1 (la plus importante). Cela a entraîné une perte de revenus assez conséquente.

Sur le plan quantitatif, on constate :

- une diminution de la quantité totale d'Ordures Ménagères résiduelles (OMR) de 6.400 tonnes soit une baisse de 10 % par rapport à 2021 tandis que les déchets organiques n'augmentaient que très légèrement pour atteindre un total de 4.100 tonnes. Ce changement de comportement a un impact positif pour les communes qui ont réduit la quantité d'OMR (baisse du coût de traitement à l'UVE).
- une diminution très sensible de la quantité de déchets récoltés dans nos recyparcs à hauteur de 11.000 tonnes soit 10 % de moins qu'en 2021 (qui avait enregistré une hausse de 14.000 tonnes par rapport à 2020). Vu l'année très sèche, la baisse de la quantité de déchets verts représente à elle seule 3.300 tonnes). Cette diminution a eu un impact positif sur les coûts de traitement.

Le résultat financier a été principalement influencé par les éléments suivants :

Impact négatif sur le résultat

- Augmentation des frais de personnel : + 0,7 million euros
- Augmentation des coûts d'exploitation des recyparcs hors traitement : + 0,3 millions euros
- Augmentation importante des coûts d'entretien et d'exploitation de l'UVE : + 1,8 millions euros (réactifs, fuel, frais de redémarrage)
- Baisse importante des recettes de traitement en raison de la baisse de la capacité due à l'arrêt : - 0,8 million euros.
- La taxe fédérale sur les surprofits (toute la partie du prix de vente au-delà de 180 €/Mwh a été provisionnée à hauteur de 0,2 millions euros).

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

Impact positif sur le résultat

- Augmentation de la cotisation communale recyparc : + 0,4 million euros
- Diminution des coûts de traitement pour les déchets traités dans les recyparcs : - 0,6 million euros
- Légère augmentation des recettes, qu'elles proviennent des obligataires de reprise ou de la vente des matériaux récoltés : + 0,1 million euros
- Malgré la baisse de production d'électricité à l'UVE et donc de la quantité d'électrons injectés dans le réseau, les ventes, au vu de la flambée des prix, sont restées similaires à celles de 2021 et même en légère augmentation de 0,1 million eur.
- Étant donné qu'in BW n'a pas majoré le coût des cotisations communales pour 2023, le subside exceptionnel octroyé par la Région wallonne pour faire face aux surcoûts liés à la crise énergétique a été conservé en grande majorité afin de permettre la réduction du déficit de 0,7 million euros

L'année se termine par un déficit de 1,5 millions d'euros contre un boni de 0,2 million d'euro en 2021. C'est essentiellement le manque à gagner lié à l'arrêt de l'UVE qui a entraîné ce résultat (attendu).

E. Développement économique

12,44 ha de terrains ont été vendus dans nos PAE en 2022 contre 20,5 ha en 2021. Fin 2022, il nous restait environ 46 ha de terrains à commercialiser, soit au rythme actuel, une réserve pour couvrir les besoins des entreprises pour les 3 à 4 prochaines années. Des dossiers sont à l'étude pour dégager près de 150 ha de nouveaux terrains.

En matière d'infrastructure, la valeur nette de subside des stocks de terrains et/ou bâtiments constitués dépasse 23,5 millions d'euros (contre 15,3 en 2021, 9,6 en 2020 et 8,6 en 2019). in BW ne cesse donc d'investir. On notera l'acquisition de la ferme de la Grange de la Dîme pour notre projet « Sur le Champ » à Mont-Saint-Guibert, les travaux d'extension du bâtiment EHP à Nivelles, la fin des travaux d'infrastructure de Parc d'Activités Economiques de Nivelles Nord Extension, le début des travaux d'accès au nouveau PAE de Clabecq et la reconstruction de l'Atelier Théâtre Jean Vilar.

En matière d'accueil des entreprises, in BW dispose de locaux avec des surfaces utiles totales de 71.000 m², avec un taux d'occupation au 31/12/2022 de 87,9 %.

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

F. Crématorium

Le nombre de **crémations** est resté stable autour de 2.700.

Les travaux d'extension ont débuté en 2022. La difficulté consiste à les réaliser tout en continuant à offrir la même qualité de services.

L'activité Horeca a bien repris après un arrêt total en raison de la crise sanitaire liée à la covid19.

En raison de la flambée des prix de l'énergie (gaz), in BW n'a pas eu d'autre choix que de revoir ses tarifs à la hausse en cours d'année. Ceux-ci étaient en vigueur depuis le début des activités.

Après deux années de perte, le secteur est de nouveau à l'équilibre en 2022.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Risques et incertitudes

Alors que nous espérons sortir tout doucement d'une crise (sanitaire), deux autres ont retenu toute notre attention : celles de l'**énergie** ainsi que la guerre en **Ukraine**, nous mettant face à des difficultés d'approvisionnement, des retards dans les délais de livraison et/ou d'exécution, un manque de disponibilité de main-d'œuvre qualifiée chez certains sous-traitants, une hausse drastique des prix de l'énergie et des coûts des matières premières, réactifs (chaux, polymères), matériaux (bois, acier inoxydable). Ceci modifie considérablement nos prévisions budgétaires mais également les chantiers en cours (demandes d'avenants) et accroît les coûts de production de nos différents ouvrages, sans compter le léger ralentissement de vente de terrains en 2022 suite à l'augmentation des taux bancaires et des augmentations des coûts des matériaux pour les acquéreurs. L'impact se répercute également sur l'ensemble de nos achats (coût des pièces) ainsi que sur la main-d'œuvre (indexation automatique des salaires).

A titre d'exemple, le ralentissement de certaines productions de produits chimiques (comme le chlorure ferrique 30% dans nos STEP) à l'échelle européenne pourrait provoquer la rupture de l'approvisionnement jusqu'à un seuil critique, pouvant mener jusqu'à ce que les normes de rejets en phosphore ne soient plus garanties.

La complexification des **démarches administratives**, cumulée à l'**évolution réglementaire** se traduisant par un alourdissement de ces démarches, ont pour conséquence, de grandes pertes de temps et parfois d'argent dans de nombreux dossiers. L'évolution de cette complexification, majorée à des exigences des citoyens et des partenaires de plus en plus pointilleuses, constitue une inquiétude d'in BW.

Citons encore les difficultés de **recrutement** auxquelles tous les employeurs sont confrontés, et particulièrement pour la main-d'œuvre technique en pénurie qui s'est amplifiée ces dernières années.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Opportunités

A l'heure où les communes sont confrontées à des défis multiples, tant sur le plan financier que dans l'exercice de leurs compétences, in BW entend favoriser les synergies entre acteurs locaux ainsi que la mise à disposition de son savoir-faire et de son expertise à ses actionnaires afin d'exécuter des projets cohérents favorisant le développement et l'attractivité du Brabant wallon. Nous souhaitons aussi accentuer l'intercommunalité du territoire en menant des projets pluri-communaux et en proposant de nouveaux services aux communes répondant aux besoins de terrain. Ces fondements ont nourri les propositions de stratégie 2023-2025 adoptée en 2022.

EAU POTABLE

Risques et incertitudes

« Amiante » dans l'eau du robinet

Suite à un reportage médiatique en janvier 2022 mettant en avant le risque de la présence d'amiante dans l'eau potable, une campagne de 12 prélèvements d'échantillon d'eau potable a été réalisée sur le territoire des 5 communes les plus concernées par la présence de canalisations en amiante-ciment, à savoir Lasne, Ottignies, Wavre, La Hulpe et Genappe. Il en est ressorti qu'aucune des analyses réalisées ne contient des fibres d'amiante (aucune fibre comptée sur nos échantillons).

Système de cartographie (GIS)

La pérennisation de l'outil cartographique du réseau d'eau potable doit être assurée rapidement car la maintenance de l'outil actuel sera abandonnée à moyen terme (4-5 ans). La thématique des systèmes de cartographie a été reprise dans le cadre de collaborations sectorielles. Néanmoins, les objectifs initiaux de celles-ci évoluent en fonction des intérêts de chaque opérateur et d'opportunités plus larges, nous laissant moins de latitude pour anticiper l'avenir. Nous sommes vigilants à nous positionner à temps en tenant compte à la fois des collaborations sectorielles et également de nos besoins spécifiques afin de disposer d'un outil fiable dans les temps.

Opportunités

Mise en place des Plans de Gestion de la Sécurité Sanitaire des Eaux (PGSSE) conformément à la Directive Eau potable de 2020, en cours de transposition en droit belge

La définition de ces plans devra permettre 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.

ASSAINISSEMENT

Risques et incertitudes

- Politique de la Région wallonne (SPGE) en matière de **gestion et de réhabilitation des égouts**.
- Globalement, les missions et les tâches confiées aux OAA augmentent, notamment au niveau de la gestion des réseaux de collecte d'eaux usées (évolution vers le « **Smart Assainissement** ») alors que nous sommes provisoirement bloqués dans une vue à court terme de la stratégie wallonne.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

- **Recrudescence des vols de métaux** (taques, protections de machine, etc.) avec, pour conséquence, un risque d'accidents sur l'installation (taques de sécurité ôtées). Le phénomène pourrait se reproduire vu la hausse des prix.
- **Main-d'œuvre à mettre en place dans le cadre de nouvelles missions** pour lesquelles les contours ne sont pas encore bien définis (ex. : « CertIBEau », gestion des Contrats d'Assainissement Industriel, Gestion Publique de l'Assainissement Autonome).
- **Insuffisance de formation et de connaissance des technologies et de leurs impacts** : l'exploitation de nouvelles technologies nécessite un partage d'expériences avec d'autres exploitants, la mise en place d'un suivi approprié, l'accompagnement des collaborateurs par des spécialistes ainsi qu'un plan de formation adapté en fonction des besoins.

Opportunités

Préparation du prochain Contrat de Service SPGE

Plusieurs étapes ont été franchies et un cadre a été établi avec des objectifs et des trajectoires budgétaires pour les domaines les plus « impactants » (frais d'investissements hors exploitation courante, frais de personnel ou encore frais généraux).

ÉCONOMIQUE

Risques et incertitudes

- **Schéma de Développement du Territoire**

Les révisions des plans de secteur doivent s'inspirer du Schéma de développement du territoire (SDT), formalisant la politique du Gouvernement wallon pour gérer l'évolution de son territoire. Une révision du SDT est en cours pour traduire les nouvelles trajectoires et orientations du Gouvernement wallon, amenant des incertitudes sur tous nos dossiers en cours de révision du plan de secteur.

- **Manque de cohérence de traitement des demandes de permis d'urbanisme à l'échelle régionale**

Une incertitude quant à l'évolution des traitements des demandes de permis d'urbanisme à l'échelle régionale est identifiée au regard de l'incohérence dans le traitement des dossiers. Par exemple, dans le cadre d'une demande de permis d'urbanisme d'une société implantée dans le PAE « Espace Hélécline Innovation », alors que le plan de secteur en zone d'activités économiques mixtes (ZAEM) indique une zone agricole de 10 mètres en limite arrière attenante au PAE, se matérialisant sur la carte originale du plan de secteur, par un trait de 1 mm d'épaisseur, le SPW Territoire a estimé que le terrain vendu possède 10 mètres de moins de constructible. Ce cas de figure avait jusqu'ici, mené à l'octroi des permis d'urbanisme sans dérogation.

- **Problématique du site de grand intérêt biologique (SGIB) à Nivelles Nord – PAE « Les Portes de L'Europe » et impact potentiel pour les futurs acquéreurs**

Le parc comprend une zone de grand intérêt biologique. Pour rappel, la finalisation de l'équipement du parc permettra de préserver 4,2 ha de terrains autour du bassin d'orage afin d'y conserver le biotope naturel (orchidées protégées) et son redéploiement.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

De nombreux permis ont été délivrés sans aucune difficulté à proximité de ce SGIB mais d'autres font l'objet d'un traitement pouvant entraîner le blocage de la procédure en raison de la présence d'espèces protégées. En plus des législations urbanistiques classiques, la Loi de Conservation de la Nature s'impose et le demandeur doit veiller à la respecter ou demander des dérogations en présentant des mesures de compensations adéquates. Le manque d'information et la multitude des législations à respecter constituent un risque pour les acquéreurs des parcelles de ne pas pouvoir développer leur projet.

Afin de limiter les risques de blocage, nous attirons systématiquement l'attention des acquéreurs sur l'emplacement des parcelles situées dans ou à proximité du SGIB. Dans cette optique, nous ferons réaliser un inventaire des espèces protégées sur les parcelles en vente durant l'été 2023. Celui-ci sera transmis à la Région wallonne et aux futurs acquéreurs.

- **Projet d'infrastructure et d'équipement de la ZACC (Zone d'Aménagement Communal Concerté) de l'« Espérance » à Braine-le Château**

L'expertise, débutée en 2021, s'est prolongée en 2022 et devrait être finalisée pour le premier trimestre 2023, permettant de définir les responsabilités entre in BW et l'entrepreneur suite à un litige dans la réalisation de travaux.

De plus, le permis d'urbanisation est échu au 6 mars 2022, sans possibilités juridiques de le proroger.

Le report de la fin des travaux est un élément très négatif du dossier car les candidats acquéreurs, vu le manque de vision sur le délai, la hausse des taux bancaires, l'augmentation des coûts des matériaux et des prix des entreprises de construction, se voient obligés soit de reporter leur projet de vie soit de l'annuler purement et simplement.

DÉCHETS

Risques et incertitudes

Le projet d'in BW visant à traiter l'ensemble du gisement de bois des recyparcs d'in BW dans la centrale de cogénération de GBES-Véolia sur le site du centre de transfert à Mont-Saint-Guibert dépend des autorisations administratives requises par Véolia. Cet aspect est incertain à ce jour.

La méthode exacte de calcul visant à appliquer la taxation sur les surprofits liés à la vente d'électricité applicable sur les revenus dépassant 180 €/MWh adoptée fin 2022 est inconnue.

Les nouveaux sites devant accueillir les recyparcs de Rixensart et de Genappe devant déménager, ont été identifiés mais devant faire l'objet d'autorisations administratives encore incertaines.

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

Arrêt du sécheur à boues (station d'épuration de la Vallée de la Dyle)

2022 fut, sans conteste, l'année charnière pour notre sécheur. En fin d'année, nous avons rendu un rapport d'analyse des coûts de fonctionnement. Il en est ressorti que le coût du séchage revient à 151 €/T de boues (matières brutes) tandis qu'un traitement plus traditionnel (déshydratation) s'élève à 37 €/T de boues (matières brutes), soit une différence 114 €/T, et ce, sans réelle raison réglementaire et/ou technique justifiant ce traitement supplémentaire. Ces résultats ont été présentés aux instances de la SPGE afin qu'une position soit prise quant à l'avenir de l'ouvrage et il a été décidé, le 25 janvier 2023, de l'arrêt définitif de l'installation de séchage. L'opération nécessitera une série d'étapes pour lesquelles la SPGE a confirmé en assurer la prise en charge financière : démantèlement du sécheur et de ses périphériques, déplacement des outils de déshydratation et location d'un outil mobile afin d'assurer une mise à l'arrêt rapide. En outre, la SPGE garantit le maintien de l'emploi : un plan de réaffectation est à l'étude en fonction de départs à la pension et des postes à pourvoir sur nos différents sites. Un plan d'arrêt et un plan financier sont également en cours d'élaboration afin de mesurer concrètement les économies réalisées suite à l'arrêt de cet ouvrage.

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

- **Crise énergétique et guerre en Ukraine** : impact économique suite à la fluctuation importante du prix des matières premières (énergie, carburant, matériaux, ...) et suite aux retards de livraison.
- **Impacts des changements climatiques sur les ressources en eau** : afin de sécuriser les approvisionnements, une stratégie à moyen et long terme est à prévoir en vue de maîtriser ces ressources (qualité / quantité) et de faire face aux sécheresses récurrentes (stress hydrique) et à l'augmentation des besoins à certains endroits.

5. Activités en matière de recherche et de développement

EAU POTABLE

- **Smartmetering** : phase-pilote en cours pour déterminer l'opportunité de développer cette technologie à grande échelle.

ASSAINISSEMENT

- **Étude sur le traitement de l'azote (station d'épuration de la Vallée de la Dyle)**

Une première version du rapport du CEBEDEAU nous est parvenue en milieu d'année 2022. L'analyse montre qu'il existe un déséquilibre carbone / azote. Il a été décidé de poursuivre cette étude en s'intéressant aux problèmes de « courts-circuits hydrauliques » qui pourraient expliquer une partie des difficultés de dénitrification. Dorénavant, le travail s'axera sur une modélisation du flux hydraulique dans le bassin biologique.

5. Activités en matière de Recherche & Développement

- **Étude d'une station de pompage des eaux sur le réseau de « La Bilande »**

Afin de faire face à l'évolution du Parc d'Activités Economiques (PAE) de Wavre Nord - Noire Epine en termes de charge polluante et de quantité d'eaux usées à traiter, une solution plus pérenne est à l'étude à la lagune de « La Bilande » : un projet visant à repomper les eaux usées du PAE a été présenté à la SPGE. Celui-ci consiste à placer, à des endroits stratégiques du collecteur, deux stations de pompage chargées de relever les eaux usées vers l'autre versant, c'est-à-dire vers le réseau d'égouttage de la station d'épuration de la Vallée de la Dyle.

ÉCONOMIQUE

- 3 de nos parcs d'activités économiques (Nivelles Nord, Nivelles Sud, Louvain-la-Neuve) sont intégrés dans le projet « **ZELDA** » sur les Communautés d'Energie Renouvelable.
- Notre nouveau métier de Conseiller en symbiose industrielle a pour mission de susciter des dynamiques collaboratives dont l'objectif est d'aboutir à des actions concrètes, partagées et multi-acteurs visant l'introduction de cercles vertueux pour les acteurs économiques d'un territoire.

6. Succursales

Néant

7. Règles de continuité en cas de perte

Néant

8. Évolution du mode gestion

Suite à la fin du mandat de Bénédicte Delmez au Bureau exécutif en date 8 septembre 2022, le Conseil d'administration du 28 septembre 2022 a désigné :

- Jordan Godfriaux pour siéger au Bureau exécutif
- Bénédicte Delmez pour siéger au Comité d'audit

in BW a connu un passage de flambeau au poste de Directeur général suite à l'accession à la pension de Baudouin le Hardÿ de Beaulieu au 1^{er} septembre 2022. À la suite d'une procédure de sélection externe, Laurent Dauge occupe le poste de Directeur Général depuis le 15 juillet 2022.

La collaboration avec Philippe Duboisdenghien, Directeur de la transformation et des supports transversaux a pris fin au 28 juin 2022. Le contenu de la fonction ayant été revu, le recrutement d'un poste de Directeur(trice) de la transition numérique et durable a été lancé début 2023.

9. Description de l'Intercommunale

a. Structure

Société Coopérative (SC).

B. Associés

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
Hélicine	7.800	-	-	-	-	7.800
Incourt	8.900	-	-	-	-	8.900
Ittre	13.500	-	-	-	-	13.500
Jodoigne	26.100	-	-	-	-	26.100
La Hulpe	19.600	-	1.895	10.822	-	32.317
Lasne	32.300	-	11.685	34.368	-	78.353
Les Bons Villers	-	-	559	3.124	-	3.683
Mont-Saint- Guibert	13.000	-	3.040	35.179	-	51.219
Nivelles	61.800	-	-	-	-	61.800
Orp-Jauche	17.200	-	-	-	-	17.200
Ottignies - 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

C. Organes statutaires

Présidence - Vice-Présidence du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	
Présidence	DISTER Christophe
Vice-Présidence	de BEER de LAER Hadelin

Administrateurs 2022	
	Mandat originaire
AGOSTI Gilles	Communal
de BEER de LAER Hadelin	Communal
DELMEZ Bénédicte	Communal
DISTER Christophe	Communal
FAYT Christian	Communal
FLAMAND Muriel	Communal
GHIOT Carole	Communal
GOBLET d'Alviella Michael	Communal
GODFRIAUX Jordan	Communal
HENKART Thierry	Communal
HENRY Pascal	Communal
HUART Pierre	Provincial
KEYMOLEN Sophie	Provincial
LEBON Patricia	Communal
LÖWENTHAL Bernard	Communal
MEUNIER Thierry	Provincial
RENAULT Louison	Provincial
SMETS Laurence	Communal
VANKERKOVE Daniel	Communal
ZOCASTELLO Jean-Marc	Communal

9. Description de l'Intercommunale

Bureau exécutif	Comité de rémunération	Comité d'audit
DISTER Christophe (<i>Président</i>)	HENRY Pascal (<i>Président</i>)	GODFRIAUX Jordan (<i>Président</i>) – jusqu'au 28.09.2022)
de BEER de LAER Hadelin (<i>Vice-Président</i>)	FAYT Christian	GOBLET D'ALVIELLA Michael
DELMEZ Bénédicte (jusqu'au 8.09.2022)	GHIOT Carole	DELMEZ Bénédicte (au 28.09.2022)
GODFRIAUX Jordan (au 28.09.2022)	KEYMOLEN Sophie	KEYMOLEN Sophie
HUART Pierre	LÖWENTHAL Bernard	MEUNIER Thierry
SMETS Laurence		RENAULT Louison

10. Lignes de développement

A. Stratégie et gouvernance

Le plan stratégique 2020-2022 venant à échéance au 31 décembre 2022, la stratégie d'in BW pour les prochaines années a été définie durant l'année 2022 et approuvée par l'Assemblée générale du 21 décembre 2022.

Celle-ci est détaillée dans le plan stratégique 2023-2025, téléchargeable sur notre site internet (www.inbw.be – Qui sommes-nous ? – Publications : <https://www.inbw.be/plan-strategique>)

B. Performance et efficience

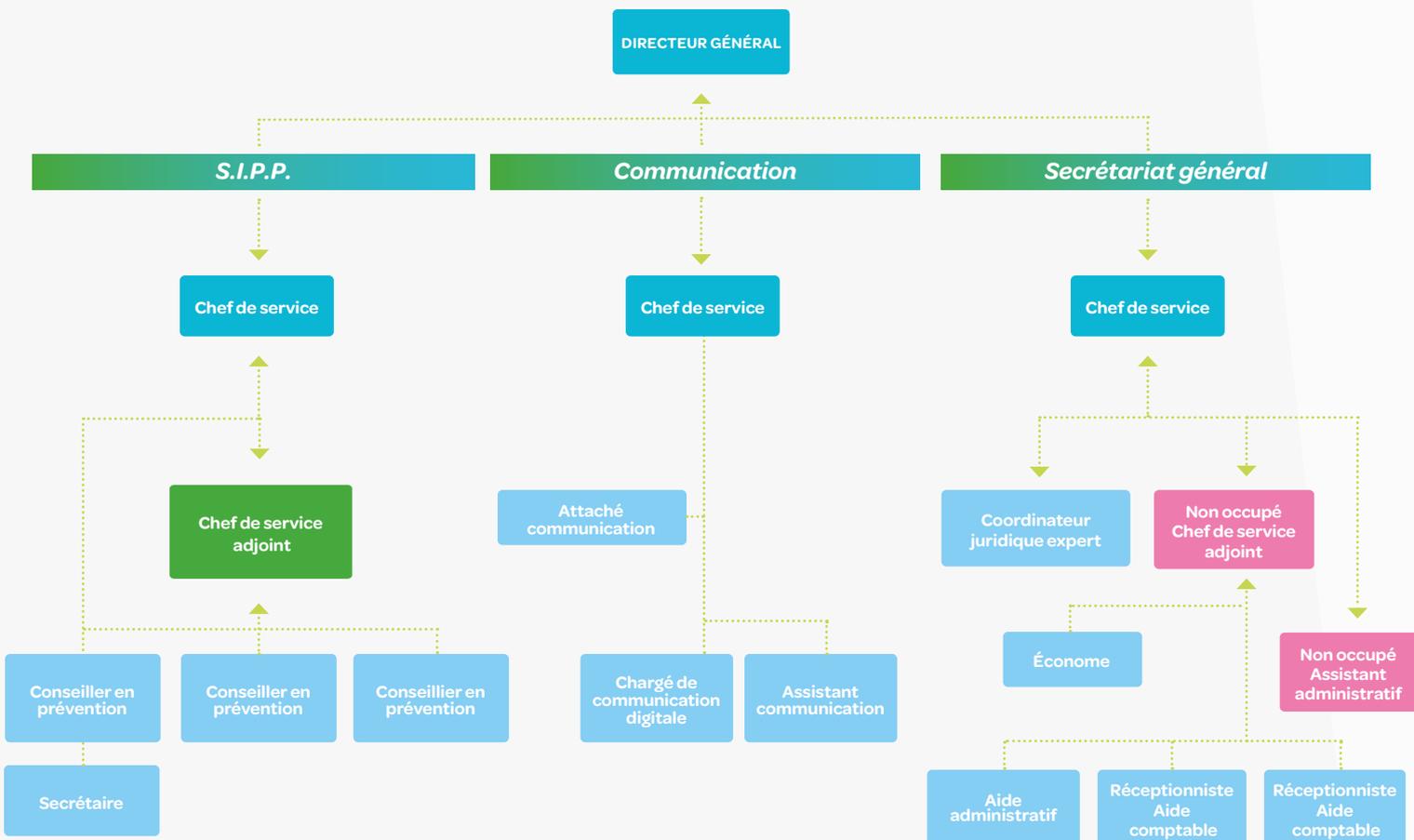
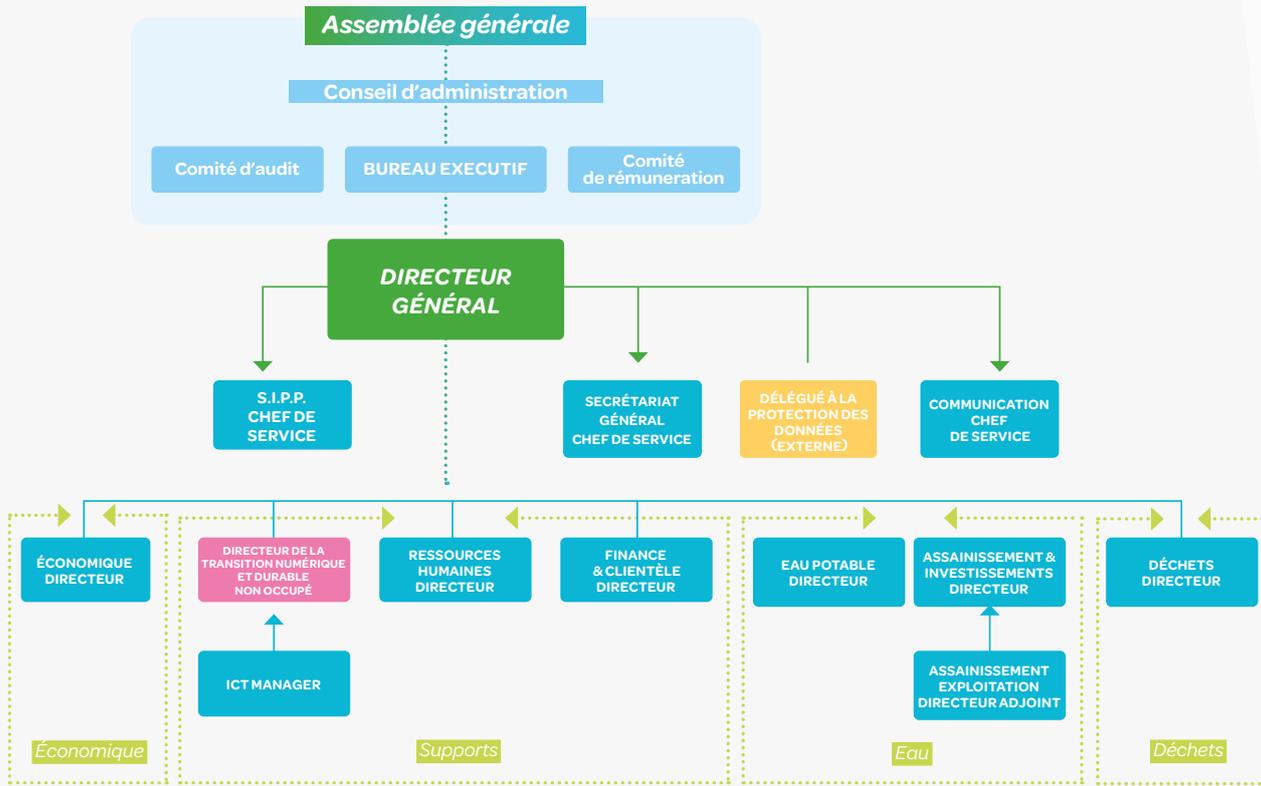
Les performances de l'entreprise sont traduites dans les comptes, dans le budget et les KPI (Key Performance Indicator). Ces derniers sont suivis trimestriellement par les organes de gestion. Une veille de l'évolution de la masse salariale est réalisée mensuellement afin de vérifier la concordance entre les dépenses réelles (budget consommé) et les hypothèses de travail établies (budget projeté).

C. Ressources humaines

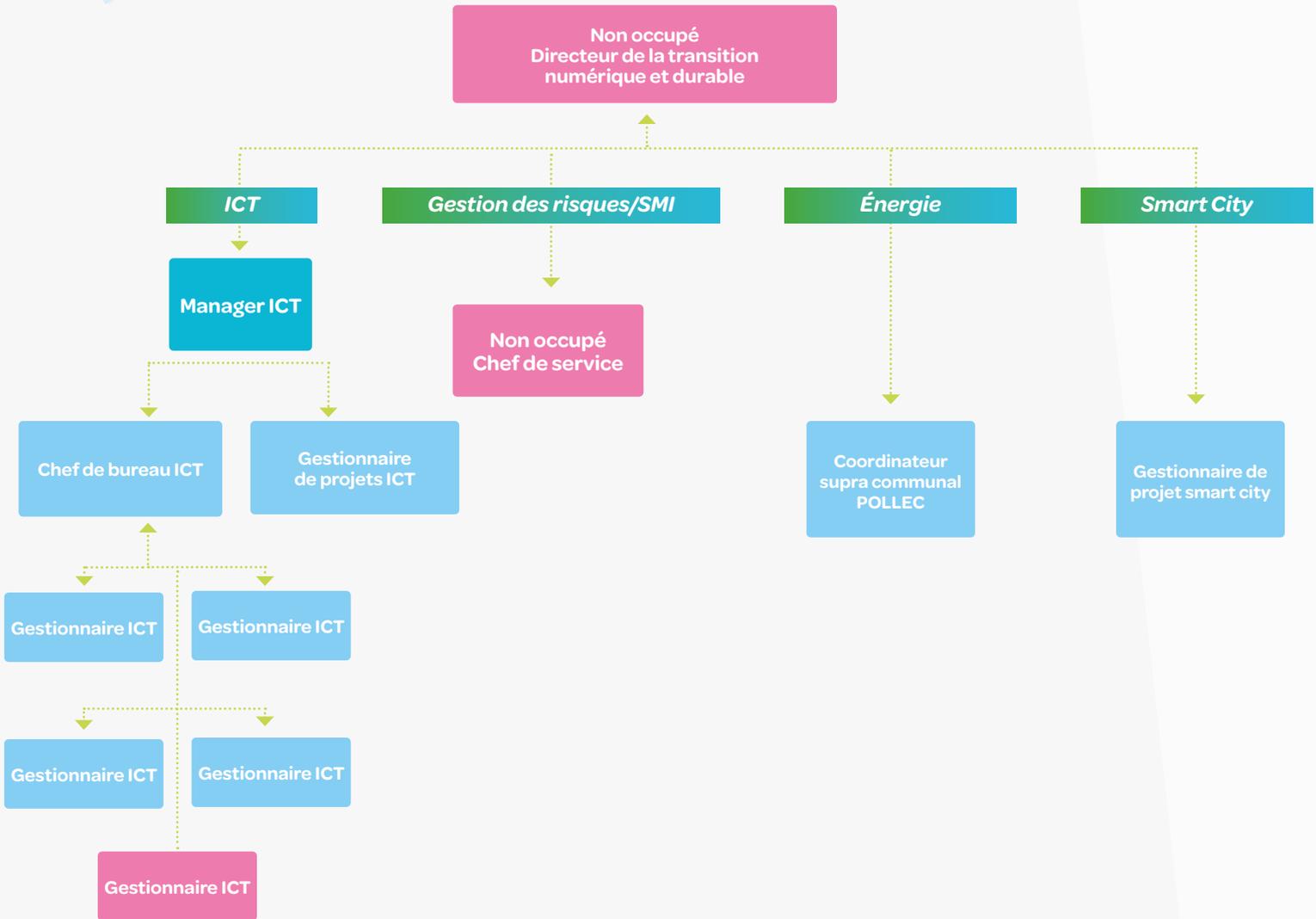
1. Structure, évolution et prévisions de l'emploi

	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	58,70	447,2
2021	53	49,5	450,7
2022	55	48,4	457,3

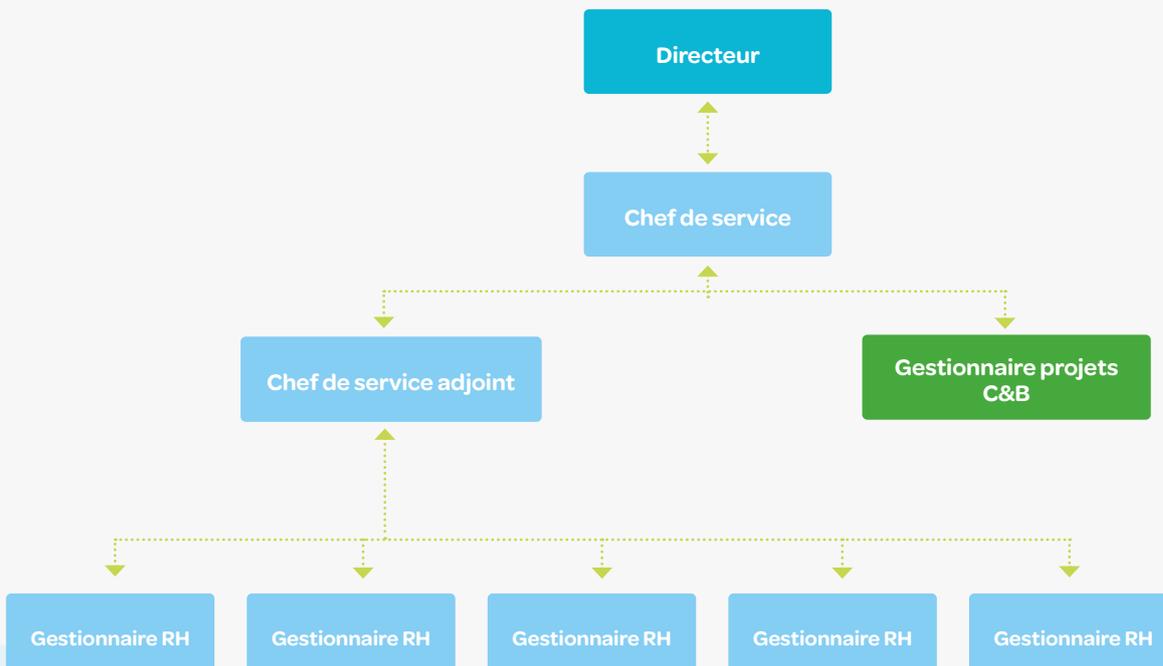
II. Organigramme fonctionnel (situation au 31/12/2022)



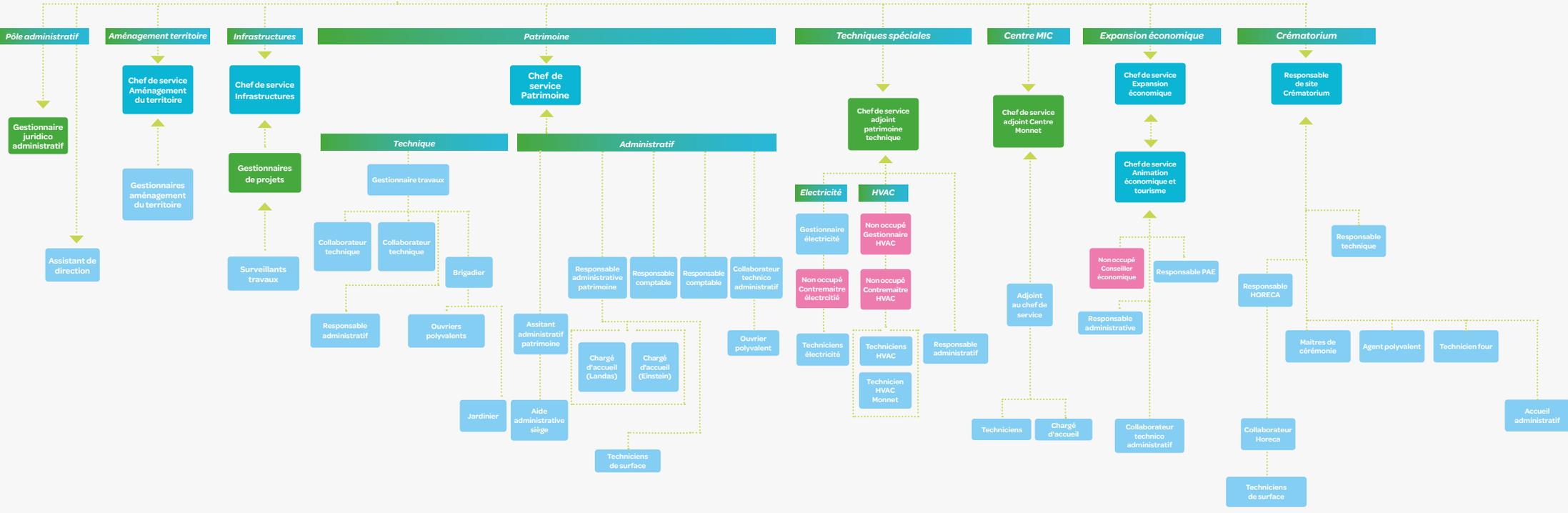
Transition numérique et durable

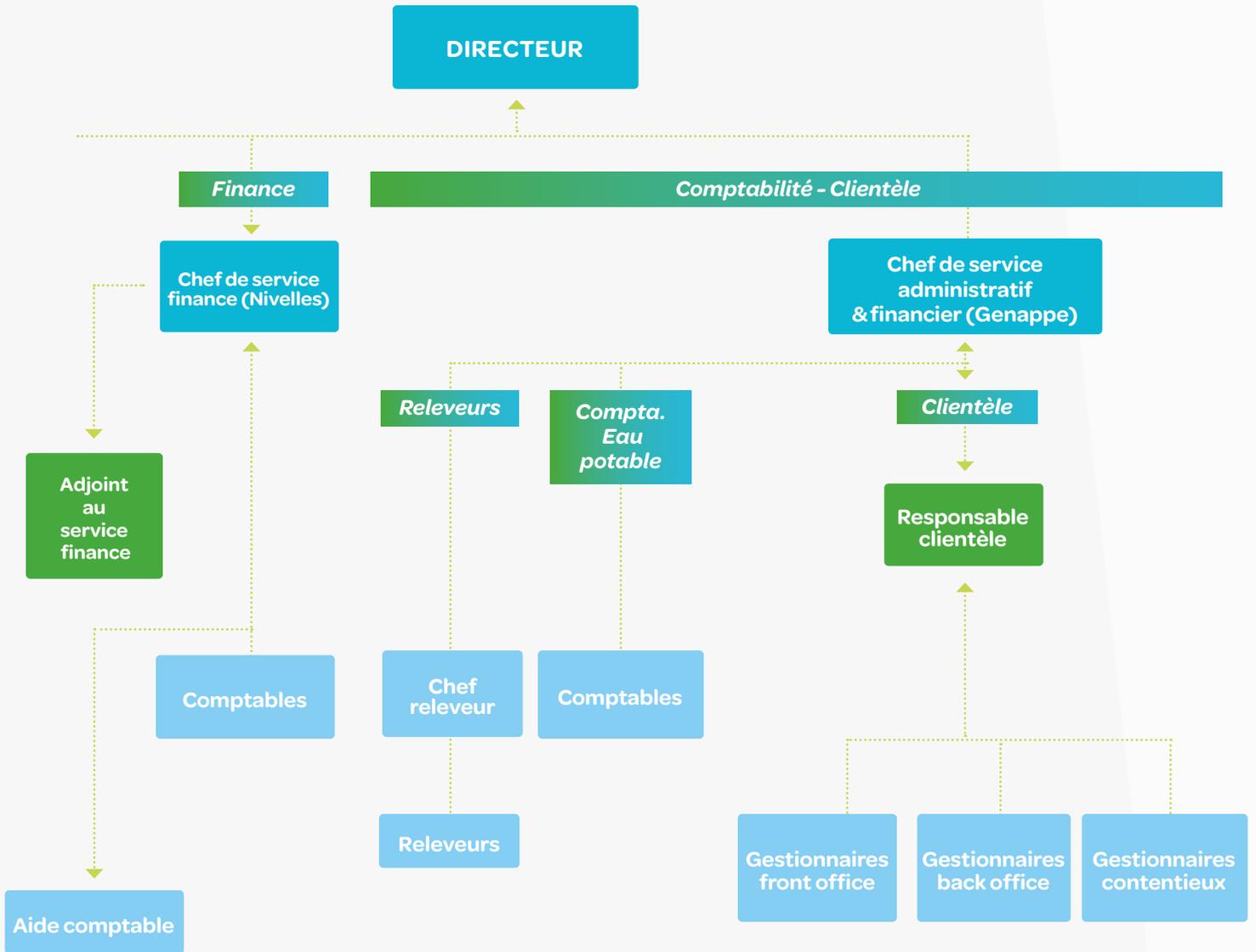


Ressources Humaines

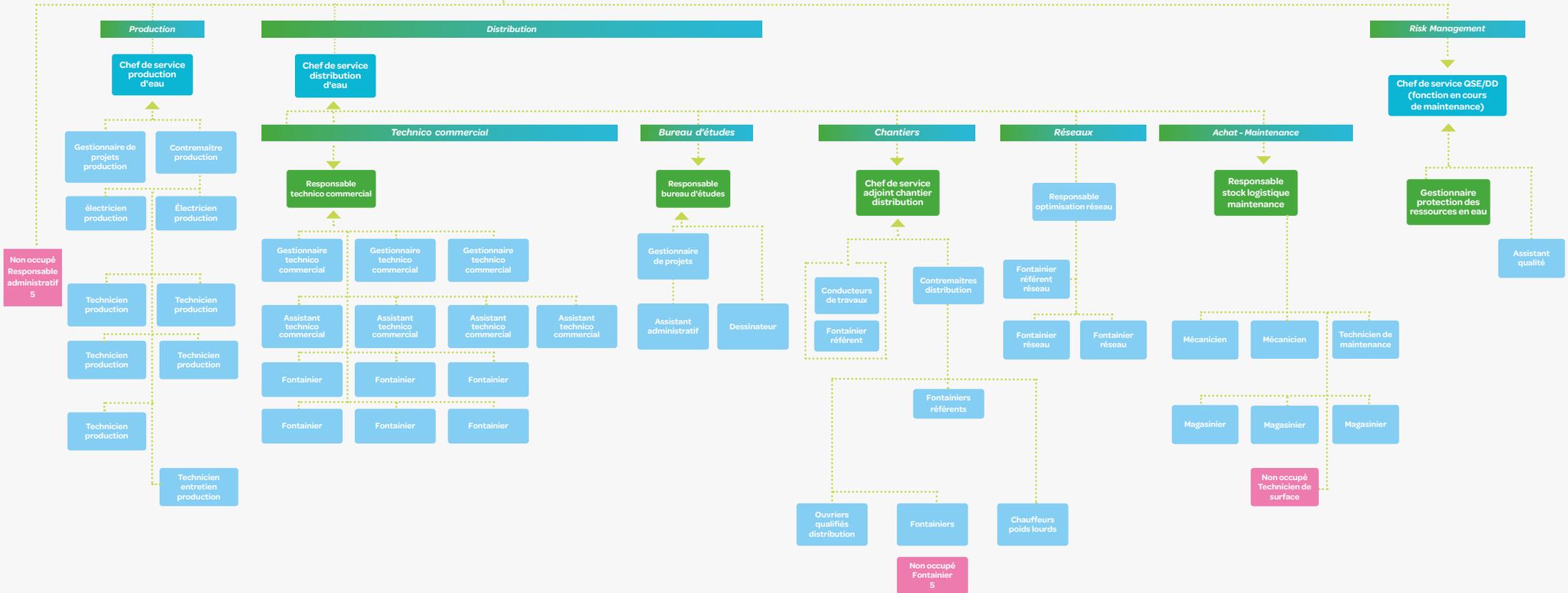


DIRECTEUR





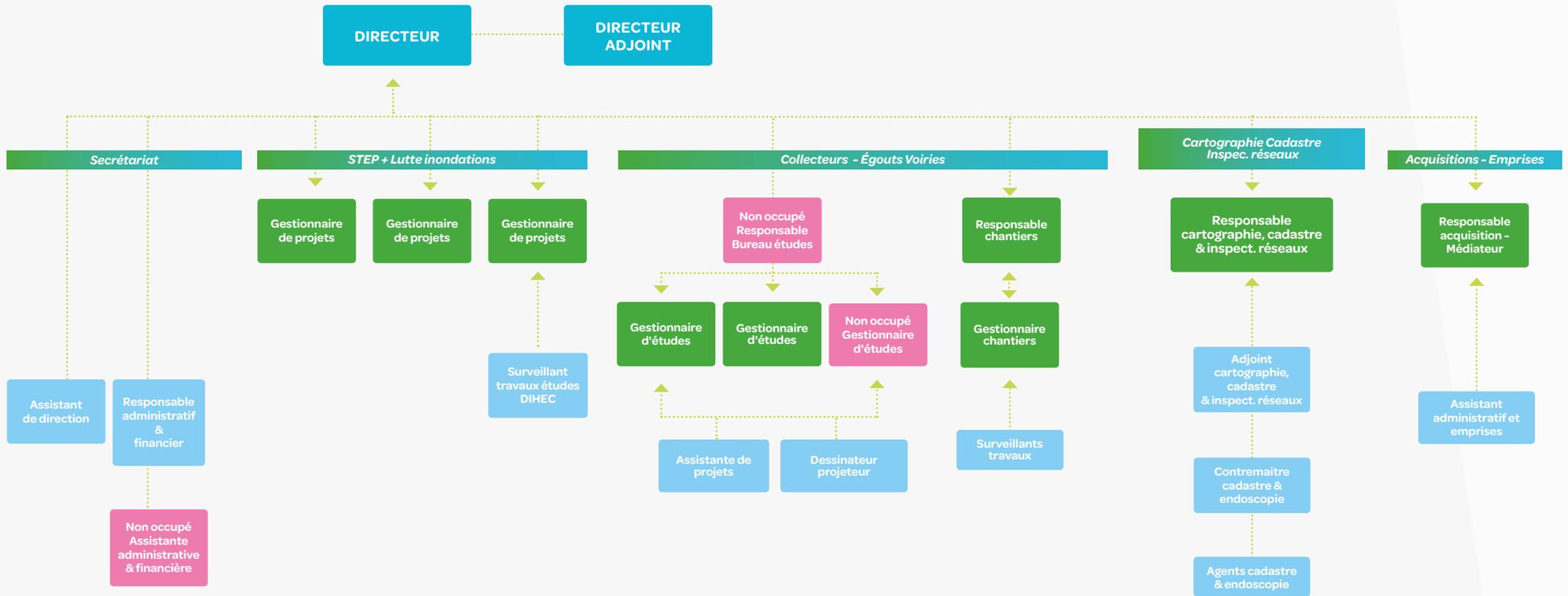
DIRECTEUR



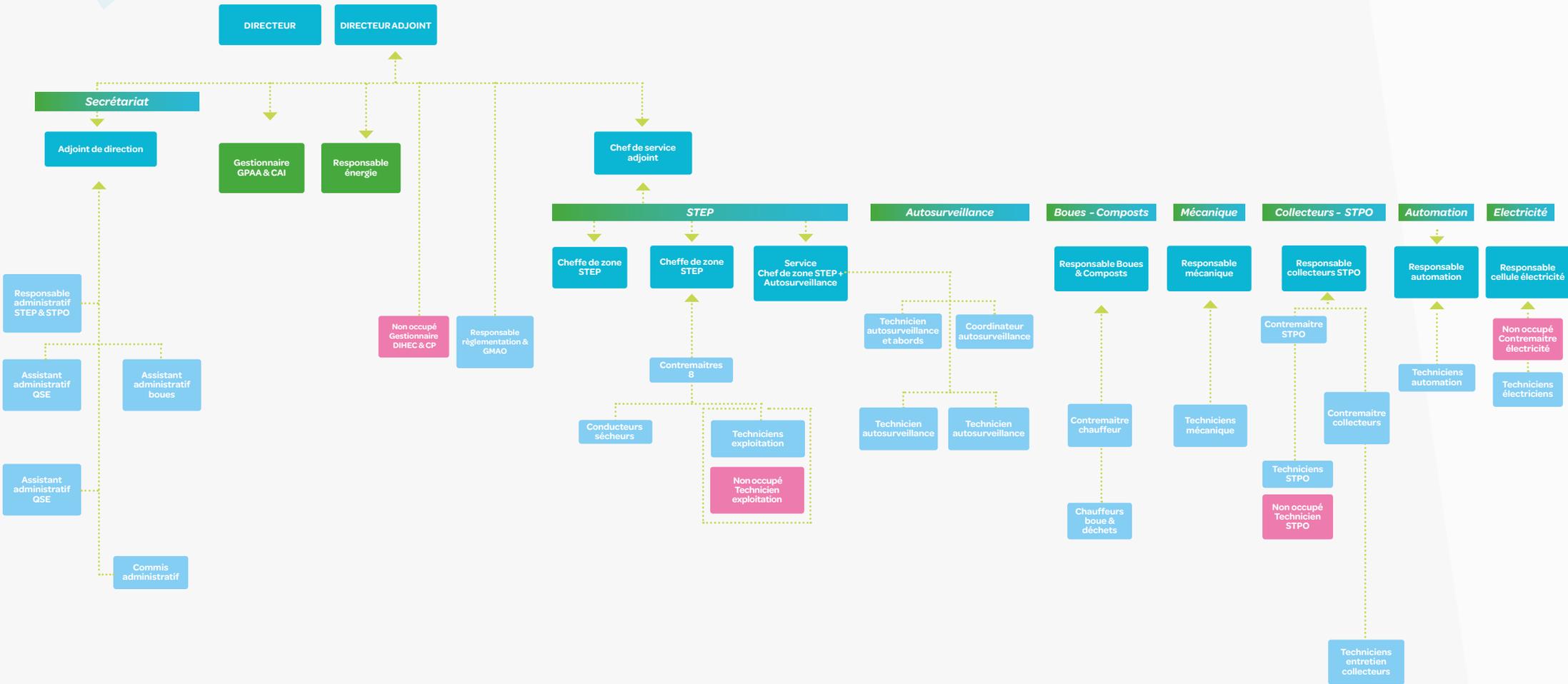
Non occupé
Responsable
administratif
5

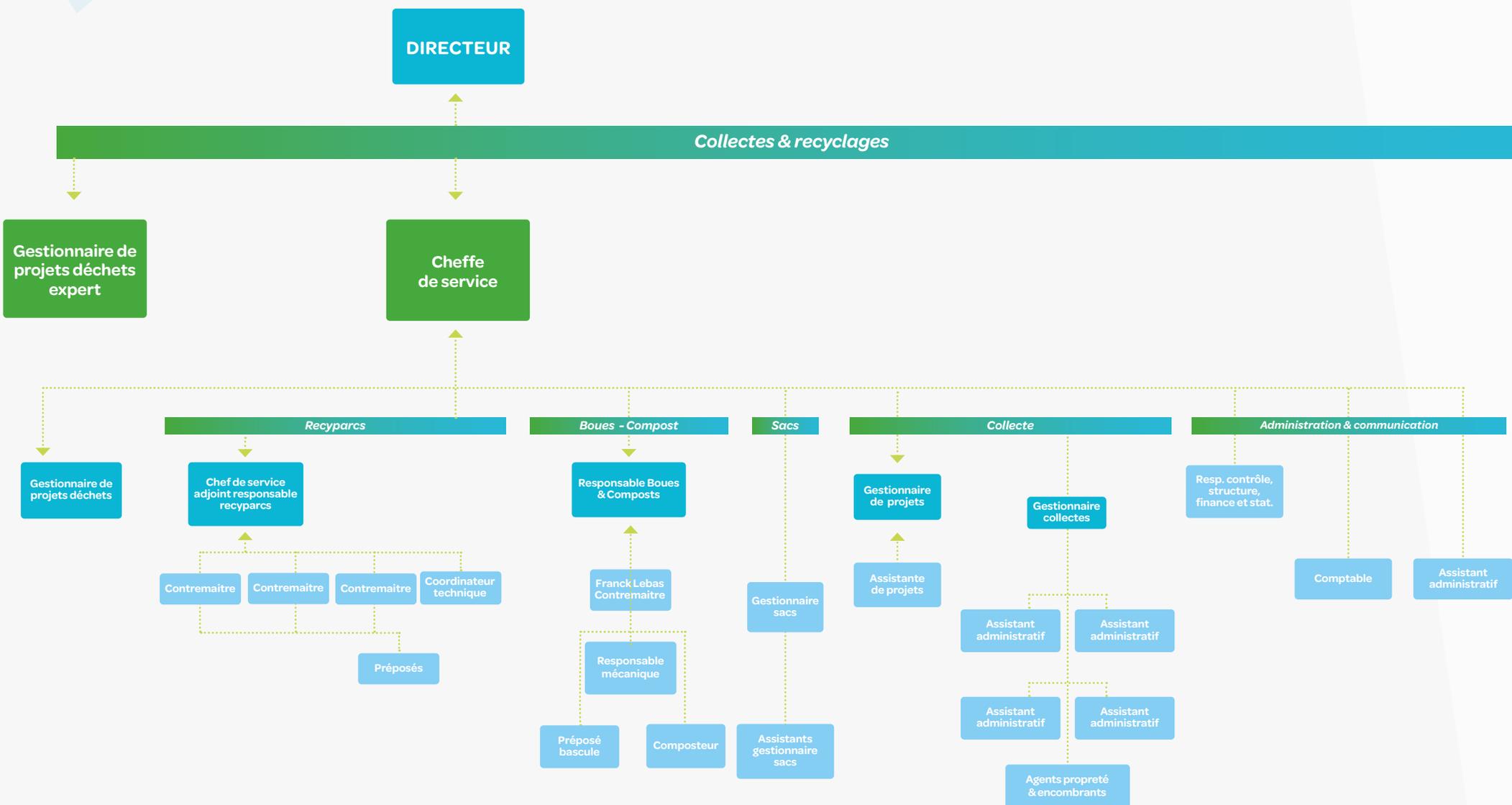
Non occupé
Technicien de
surface

Non occupé
Fontainier
5

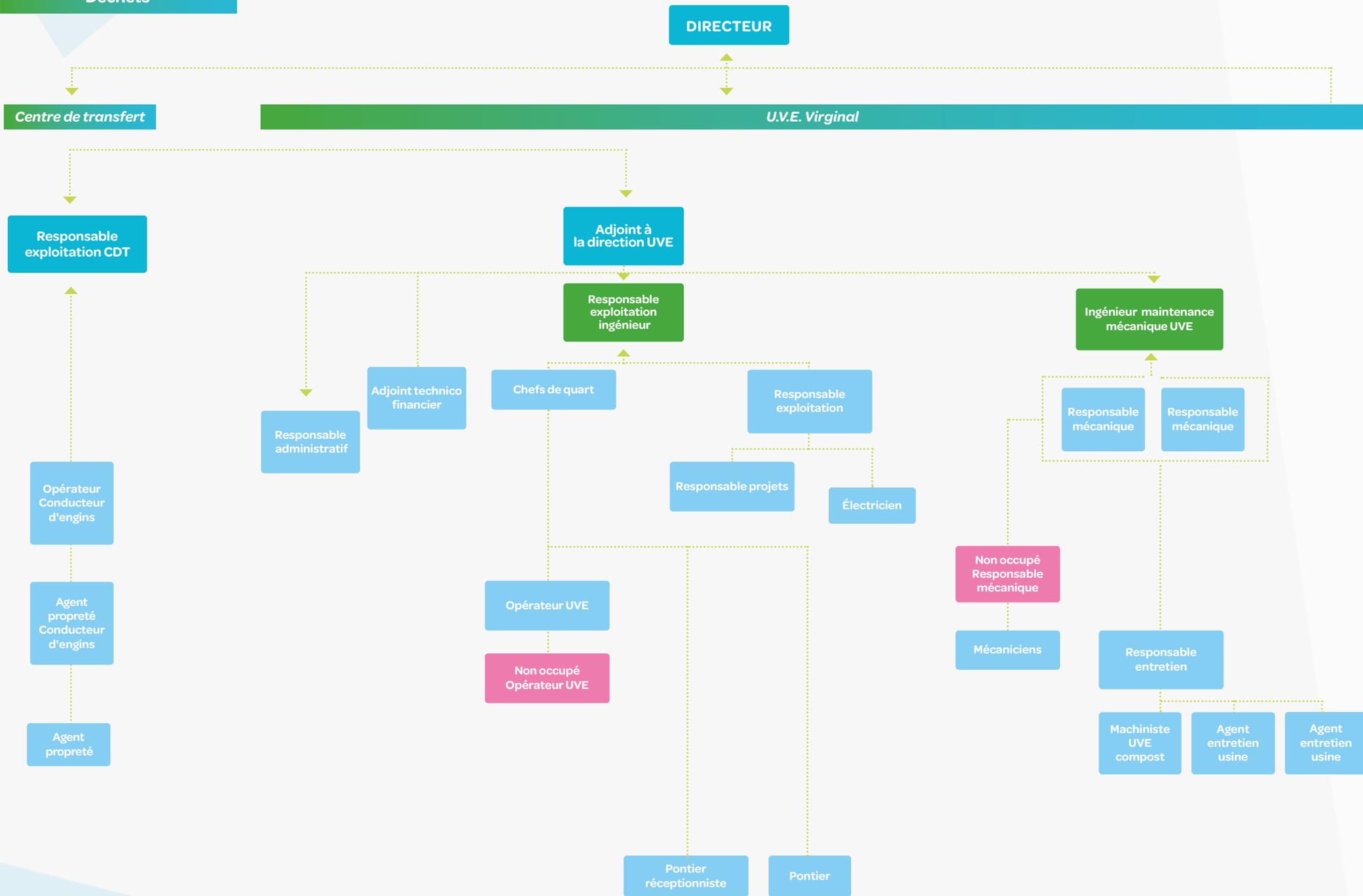


Assainissement & exploitation





Déchets



Rapport de Gestion

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

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Direction générale					
Directeur Général	12	Contractuel	CDI	1	1
SECRETARIAT GÉNÉRAL					
Aide administratif secrétariat général	3	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur juridique expert	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service du secrétariat général	10	Contractuel	CDI	1	1
Économiste	5	Contractuel	CDI	1	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	CDI	1	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	CDI	0,5	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	Remplacement	1	1
SIPP					
Chef de service adjoint SIPP	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef du service SIPP	10	Contractuel	CDI	0,8	1
Conseiller en prévention Référent département Eau Potable	7	Contractuel	CDI	1	2
Secrétaire SIPP	5	Contractuel	CDI	1	1
Conseiller en Prévention référent STEP	7	Contractuel	CDI	1	1
COMMUNICATION					
Assistant Communication	7	Contractuel	CDI	1	1
Attaché en communication	8	Contractuel	CDI	1	1
Chargé de la communication digitale	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service communication	10	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT ÉCONOMIQUE					
Adjointe au Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Agent polyvalent Crématorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Aide administrative siège	3	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Patrimoine - Partie administrative	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de Direction au Département Economique	6	Contractuel	CDI	1	1
Brigadier au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre d'entreprises au service Patrimoine	4	Contractuel	CDI	1	3
Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint au service Patrimoine - Partie technique	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint au service Patrimoine - Partie technique	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service - Aménagement du territoire	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Animation économique et Tourisme - Expansion économique	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Expansion économique	10	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Chef de service infrastructures	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Patrimoine	10	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Accueil - Administration Crématorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Accueil - Administration Crématorium	4	Contractuel	CDI	0	1
Collaborateur Horeca Crématorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico administratif au service expansion économique	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico-administratif service Patrimoine - Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine – Partie technique	7	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine – Partie technique	7	Contractuel	CDI	0	1
Directeur département économique	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire aménagement du territoire	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire électricité au service Patrimoine - Partie technique	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire juridico-administratif du Département économique	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire travaux bâtiment au service patrimoine partie technique	8	Contractuel	CDI	1	1
Jardinier au service Patrimoine	3	Contractuel	CDI	1	1
Maitre de Cérémonie Crématorium	5	Contractuel	CDI	1	1
Maitre de Cérémonie Crématorium	5	Contractuel	CDI	0,9	1
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine B – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	4
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine B – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	1
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine B – Partie technique	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable administratif au service Expansion économique	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine - Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif Patrimoine - Bâtiments	5	Contractuel	CDI	1	2
Responsable comptable au service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable de l'Horeca au Crématorium	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de site Crématorium	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable PAE service Expansion économique	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable technique Crématorium	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (A)	7	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Technicien Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	1	2
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface Crématorium	3	Contractuel	CDI	1	2
Technicien de surface Crématorium	3	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien Electricité au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien HVAC au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicien HVAC au Centre Monnet	5	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT EAU POTABLE					
Assistant administratif bureau d'études département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant qualité	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	0	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDD	1	2
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,9	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service adjoint chantiers de distribution d'eau	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Chef de service distribution d'eau	10	Statutaire	CDI	1	1
Chef de service production d'eau	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Qualité Environnement	10	Contractuel	CDI	1	1
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	1	2
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	0,8	1
Contremaitre distribution d'eau	7	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre production d'eau	7	Statutaire	CDI	1	1
Dessinateur	5	Contractuel	CDI	1	1
Directeur département eau potable	11	Statutaire	CDI	1	1
Electricien production d'eau	6	Contractuel	CDI	1	1
Electricien production d'eau	6	Contractuel	CDI	0	1
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	17
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier expert réseau distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	3
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,5	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	1	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	5
Fontainier réseau distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire bureau d'études département eau potable	7	Statutaire	CDI	1	1
Gestionnaire de projets production d'eau	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire protection ressource eau	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,6	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDD	0,9	1
Magasinier département eau potable	4	Statutaire	CDI	0,5	1
Magasinier département eau potable	4	Contractuel	CDI	1	2
Mécanicien département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDI	1	10
Responsable Bureau d'études département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable optimisation du réseau distribution d'eau	8	Statutaire	CDI	1	1
Responsable stock, logistique et maintenance département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Technico-commercial département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de maintenance département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien production d'eau	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2
Technicien production d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - INVESTISSEMENTS					
Agent cadastre Assainissement	6	Contractuel	CDI	0,8	2
Agent cadastre Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	3
Assistant administratif et emprises Assainissement	6	Contractuel	CDD	1	1
Assistant de Direction assainissement	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Assistant de projet Assainissement	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre cadastre endoscopie	7	Contractuel	CDI	1	1
Dessinateur - Projeteur - Surveillant travaux Assainissement	8	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	0,9	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Gestionnaire de projets Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire études & chantiers steps Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire études égouts & voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	2
Responsable acquisitions-médiateur Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif et financier Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cartographie - cadastre - inspection visuelle - Réseaux Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant travaux collecteurs/égouts/voiries Assainissement	7	Contractuel	CDI	1	4
Surveillant travaux et adjoint aux études step DIHEC	8	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - EXPLOITATION					
Adjoint de Direction STEP	10	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif boues STEP et STPO	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant administratif Finances STEP et STPO	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif QSE Step et STPO	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	0	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	1	2
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	Remplacement	1	1
Chef de service adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de zone Stations d'Épuration	9	Contractuel	CDI	1	2
Chef de zone Stations d'Épuration et autosurveillance	9	Contractuel	CDI	1	1
Commis administratif	3	Contractuel	CDI	0,6	1
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDI	1	5
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDD	1	1
Contremaître Chauffeur boues-déchets STEP	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître collecteurs - DO	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître Station de Pompage	8	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître STEP	8	Contractuel	CDI	1	7
Coordinateur cellule autosurveillance STEP	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur de département adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire SEI, CAI et autosurveillance STEPs et STPOs	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif - Marché public STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cellule automation Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule boues compost Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule collecteurs, stations de pompage	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de la cellule électrique	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable des examens réglementaires et GMAO STEPs et STPOs	8	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Responsable énergie pour l'exploitation des ouvrages d'assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable mécanique STEPS et STPO	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien automaticien Step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien automaticien Step	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	1	1
Technicien cellule autosurveillance Step (+abords)	7	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien des collecteurs	4	Contractuel	CDI	1	4
Technicien électricien step	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien électricien step	7	Contractuel	CDI	1	4
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	0	2
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	1	27
Technicien exploitation step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	1	2
Département Déchets					
Adjoint technico financier UVE	8	Contractuel	CDI	0	1
Adjoint Direction UVE	10	Contractuel	CDI	1	1
Agent d'entretien usine UVE	4	Contractuel	CDI	1	2
Agent propreté - conducteur d'engins centre de transfert	4	Contractuel	CDI	1	1
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	Contractuel	CDI	1	4
Agent propreté centre de transfert	3	Contractuel	CDI	1	2
Assistant administratif - responsable communication Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	0,6	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	3
Assistant de projets Déchets Collectes et Recyclage	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant Gestionnaire sacs Valmat	4	Contractuel	CDI	1	1
Assistant Gestionnaire sacs Valmat	4	Contractuel	CDI	0	1
Chef de Quart UVE	8	Contractuel	CDI	1	7
Chef de service adjoint - Responsable recyparcs	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Valmat	10	Contractuel	CDI	0,9	1
Composteur	4	Contractuel	CDI	1	1
Composteur (type 1) et machiniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître compost	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	3
Coordinateur technique recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Déchets	11	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Electricien UVE	7	Contractuel	CDI	1	1
Employé administratif-comptable Déchets A	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets déchets expert	10	Contractuel	CDI	0,5	1
Gestionnaire de projets Valmat	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaires collectes Valmat	8	Contractuel	CDI	1	1
Ingénieur Responsable Exploitation UVE	9	Contractuel	CDI	1	1
Ingénieur responsable maintenance électromécanique et GMAO UVE	9	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien UVE	5	Contractuel	CDI	1	3
Mécanicien UVE	5	Contractuel	CDI	0	1
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	Contractuel	CDI	1	4
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Opérateur UVE	5	Contractuel	CDI	1	8
Pontier UVE	3	Contractuel	CDI	1	1
Pontier/Réceptionniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Préposé bascule compost	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0	2
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,48	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,8	2
Préposé recyparc	4	Contractuel	Remplacement	1	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	1	52
Responsable administratif UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable contrôle, structuration et consolidation finance et statistiques	7	Contractuel	CDI	1	1
Responsable d'entretien (bâtiment, routes et abords) UVE	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable exploitation Centre de transfert	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Exploitation UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
Responsable mécanique compost	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Mécanique UVE	7	Contractuel	CDI	0	1
Responsable Mécanique UVE	7	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Projets UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES					
Chef de service RH	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Adjoint RH	10	Contractuel	CDI	1	1
Directrice Ressources Humaines	11	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Gestionnaire de projets RH	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	1	4
DÉPARTEMENT FINANCES ET CLIENTÈLE					
Adjoint au Service Comptabilité/finance	9	Contractuel	CDI	1	1
Aide comptable	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service admin. et fin.	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Comptabilité/finance	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef releveur distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Comptable	6	Contractuel	CDI	1	3
Comptable	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Comptable	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Comptable clients	6	Contractuel	CDI	1	1
Comptable Fournisseurs	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Comptable Fournisseurs	6	Contractuel	CDI	1	1
Directeur financier et clientèle	11	Statutaire	CDI	1	1
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	3
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	4
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Statutaire	CDI	0,5	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	2
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	2
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	0	1
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT DE LA TRASITION NUMERIQUE ET DURABLE					
Gestionnaire de projets Smart City	9	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur Supra-Communal POLLEC	9	Contractuel	CDI	1	1
INFORMATIQUE					
Chef de bureau IT	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire ICT	6	Contractuel	CDI	1	4
Manager ICT	11	Statutaire	CDI	1	1

11. Finances

A. Résultat

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

Métiers	Réalisé 2020	Réalisé 2021	Budget 2022	Réalisé 2022	Écart réalisé 2022/budget	Écart 2021/2022
Assainissement	-342.989	-3.098.228	-843.575	-810.664	32.911	2.287.563
Déchets	-2.113.969	236.224	-426.737	-1.547.398	-1.120.661	-1.783.622
Eau potable	3.282.015	3.945.179	2.922.426	2.835.575	-86.851	-1.109.604
Economique	2.019.145	3.680.820	4.492.283	2.191.599	-2.300.684	-1.489.221
Transition numérique et durable	-81.139	-54.167	-128.949	-214.014	-85.066	-159.847
TOTAL général	2.763.064	4.709.828	6.015.447	2.455.097	-3.560.350	-2.254.731

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

- ▶ Activité de Collecte - 23.809 €
- ▶ Activité Recyparc : - 425.215 €
- ▶ Activité Traitement :-1.098.374 €

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

Dans les comptes 2022, le résultat du secteur déchets est neutralisé et porté à l'actif dans un compte de régularisation.

Conformément aux conventions signées avec nos associés et à la règle d'évaluation arrêtée par le Conseil d'administration (voir annexe comptes schéma BNB), le mali viendra alimenter la dette communale envers in BW. Celle-ci s'élève fin 2022 à 3,1 millions d'euros. Sauf cas de force majeure, ce montant ne peut en aucun cas dépasser 10 % du montant annuel total versé par les associés pour les services rendus. Fin 2022, ce taux est de 13,7 %. La règle prévoit également que le montant des interventions des actionnaires sera ajusté au cours des années suivantes afin de résorber le boni et ou le mali des exercices précédents, l'objectif à atteindre étant que le résultat s'équilibre sur une période de 5 ans.

11. Finances

La situation a évolué comme suit :

Activités	2020	2021	Affectation 1€/an/hab 2022 (décision Bureau exé- cutif)	2022			SOLDE CUMULE FIN 2022
				Résultat avant subside surcoût crise	Subside exception- nel Ministre Tellier	Résultat avec subside	
RECYPARCS	-2.081.301	-1.377.061	351.275	-904.627	479.412	-425.215	-3.532.303
COLLECTE	-398.502	49.979		-223.823	200.014	-23.809	-472.290
TRAITEMENT	-365.834	1.663.264		-1.166.289	67.915	-1.098.374	930.725
RÉSULTAT	-2.113.969	236.224	351.275	-2.294.739	747.341	-1.547.398	-3.073.868

Pour résorber le déficit, le Conseil d'administration avait déjà pris la décision d'augmenter la cotisation par habitant pour les recyparcs à hauteur de 2€/habitant/an à partir de 2022 dont 1 € sera affecté à l'apurement de la perte.

La seconde mesure consiste à réduire le coût de traitement du bois B récolté dans nos recyparcs. Pour ce faire, un accord a été conclu avec le futur exploitant de l'usine de cogénération qui sera installée dans le PAE de la sablière. L'impact positif récurrent serait de 0,7 million d'euros par an.

Enfin, le Conseil d'administration a décidé d'installer un contrôle d'accès aux recyparcs afin d'empêcher l'entrée aux citoyens hors zone et de faire systématiquement payer les professionnels ou les citoyens autorisés en cas de dépassement des quotas autorisés. Cette tarification et son impact restent à définir après une phase d'analyse des fréquentations.

Le temps que ces décisions sortent leurs effets, in BW n'a pas majoré ses cotisations envers les communes en 2023.

Au niveau du cycle de l'eau, on observe un bénéfice comptable pour le **secteur eau potable** de 2,8 millions d'euros, boni nécessaire au financement sur fonds propres des travaux récurrents de renouvellement du réseau qui s'élèvent chaque année à 7 millions euros.

L'activité **assainissement** des eaux usées n'est pas à l'équilibre et ce depuis plusieurs années. Des mesures doivent être prises pour le retrouver rapidement car il s'agit d'un secteur à coût véridé.

L'activité **Développement Economique** génère un boni de l'ordre de 2,2 millions d'euros en grande partie grâce aux ventes importantes de terrains. A noter que 23,5 millions ont été réinvestis en 2022 dans la reconstitution des stocks de terrains et ou bâtiments.

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 2020	Réalisé 2021	Budget 2022	Réalisé 2022	Écart réalisé 2022/budget	Écart 2021/ 2022
Assainissement	-342.989	-3.098.228	-843.575	-810.664	32.911	2.287.563
Déchets	0	0	-0	0	0	0
Eau potable	3.282.015	3.945.179	2.922.426	2.835.575	-86.851	-1.109.604
Économique	2.019.145	3.680.820	4.492.283	2.191.599	-2.300.684	-1.489.221
Transformation	-81.139	-54.167	-128.949	-214.014	-85.066	-159.847
TOTAL GÉNÉRAL	4.877.033	4.473.604	6.442.184	4.002.495	-2.439.689	-471.109

Le cash-flow s'élève à 24 millions d'euros. Après remboursement des crédits à hauteur de 12,4 millions d'euros, il reste une somme disponible de 11,6 millions d'euros.

Des investissements ont été réalisés pour près de 31 millions d'euros.

Des travaux d'infrastructure (stock de terrains) ont été constitués pour 23,5 millions d'euros.

Le cash-flow net disponible n'étant pas suffisant pour couvrir les dépenses d'investissements et de stock, des financements bancaires ont été recherchés. La Banque Européenne d'investissement a versé une seconde tranche de 30 millions d'euros et des emprunts classiques ont été souscrits à hauteur de 24 millions d'euros. Le crédit à court terme de 9 millions d'euros a été remboursé.

b. 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 2022, le total du bilan s'élève à 543.846.291 € contre 496.129.299 € pour l'exercice précédent soit une augmentation de 47,7 millions d'euros.

1. Bilan

ACTIF

- Les actifs immobilisés augmentent de 15,1 millions €, montant qui se décompose comme suit :
 - > Investissements + 38.105.660 €
 - > Cessions ou désaffectations - 3.374.693 €
 - > Amortissements actés – annulés ou repris..... - 21.725.076 €
 - > Autres immobilisations financières..... + 2.097.342 €

11. Finances

- Le total des actifs circulants passe de 156.653.340 à 189.267.312 soit une augmentation de 32,6 millions €. Les variations par rubrique sont détaillées ci-dessous :

> Créances à plus d'un an	+ 1.018.017 €
> Stocks et commandes en cours	+ 23.090.315 €
> Créances à moins d'un an	+ 7.019.708 €
> Trésorerie et placements	- 1.393.095 €
> Compte de régularisation.....	+2.879.266 €

PASSIF

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

- > Mouvements des parts F (part communale travaux d'égouttage)

- Nouvelles souscriptions.....	+184.948 €
- Libérations de parts.....	+ 1.869.193 €

- > Bénéfice de l'exercice réservé ou reporté..... + 4.002.495 €

- > Diminution de la rubrique « subsides en capital »

- Nouvelles recettes travaux d'extensions distribution d'eau	+ 1.599.939 €
- Amortissement des subsides (dont recettes travaux extensions réseau) ...	- 2.149.080 €

- Les dettes augmentent de 42,2 millions

- > Dettes financières à plus d'un an + 40.960.638 € |

Nouveaux emprunts BEI :

30.000.000 €

Nouveaux crédits rénovation UVE :

24.000.000 €

Nouveaux emprunts subsidiés SOWAFINAL :

+1.322.755 €

Nouveau leasing

+ 27.177 €

Transfert vers dette échéant à court terme tranche 2022 :

Leasing :

- 6.862.077 €

Emprunts :

- 7.527.217 €

- > Dettes financières échéant dans l'année + 1.812.217 € |

- > Dettes financières établissement de crédit - 8.649.362 € |

(Remboursement crédit court terme de crédit 9 millions d'euros)

- > Dettes commerciales à moins d'un an + 2.778.518 € |

- > Acomptes reçus sur commande + 2.000 € |

- > Dettes fiscales, salariales et sociales..... + 1.540.152€ |

- > Autres dettes à moins d'un an..... + 1.635.938 € |

- > Comptes de régularisation + 2.129.635 € |

11. Finances

II. Comptes de résultats

Ventes et prestations

Augmentation de 11,9 millions d'euros par rapport à 2021

- a) Chiffre d'affaires : en légère augmentation de 0,9 million euros
- b) En cours de fabrication : + 11,4 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 plus importante en 2022 par rapport à 2021.

	2022	2021
Nouveau stock constitué	+ 29,3 millions	+ 20,9 millions
Coût de revient Terrains vendus	- 9,1 millions	- 12,2 millions
Variation de stocks	+ 20,1 millions	+ 8,7 millions

- c) Production immobilisée stable à 6 millions d'euros au lieu de 5,9. Il s'agit de la valorisation des travaux d'investissements (réseaux principalement) réalisés par le personnel du département eau potable.
- d) Autres produits d'exploitation : en légère baisse de 0,4 million d'euros

Approvisionnement et marchandises : + 9,8 millions €

L'augmentation des acquisitions et travaux pour stocks de terrains ou de bâtiments expliquant en grande partie cette majoration (8,2 millions d'euros). La différence provient d'une augmentation sensible du coût des réactifs (1 million) et le surplus de différence en plus ou en moins.

Services et biens divers : + 1,9 millions €

Plus de la moitié de cette différence provient de l'augmentation des coûts de transports (déchets).

Rémunérations : + 4 million € s

- 5 indexations automatiques en cours d'année
- Recrutements et évolutions de carrière

Amortissements : - 1,3 millions €

- Fin de l'amortissement de certains biens, notamment des bâtiments au département économique.

Résultat financier : 1,4 millions €

11. Finances

a) Produits financiers

Se composent essentiellement de l'amortissement de subsides en capital – fin d'amortissement d'importants subsides – 1,4 millions €

b) Charges financières récurrentes

- En légère augmentation à 10,3 millions d'euros (+0,2 millions d'euros)
- Seulement 15 % de cette somme, soit 1,6 millions d'euros, sont à charge d'in BW

En millions EUR	2022	2021	2020
Intérêts leasing STEP	8,0	8,4	8,8
Intérêts SOWAFINAL	0,3	0,3	0,2
Intérêts emprunts in BW	1,6	1,3	1,5

Impôt

Augmente légèrement (loyers en hausse).

Proposition d'affectation du résultat

Article 18 des statuts sociaux

Compte tenu de sa mission d'intérêt public, l'intercommunale ne distribuera aucun dividende à ses associés en cas de résultat bénéficiaire.

A l'expiration de l'exercice, les écritures sont arrêtées et le Conseil d'administration dresse les comptes annuels dans les formes et conditions imposées par le Code des sociétés.

L'Assemblée générale affecte comme suit le bénéfice :

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

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

11. Finances

Compte tenu de ces éléments, le résultat pour 2022 est un bénéfice de 4.002.495 euros contre 4.578.916 euros 2021

Le résultat à affecter est de 8.581.411 euros et provient

- a) du bénéfice 2022 à hauteur de4.002.495 euros
- b) du bénéfice reporté en 2021 à hauteur de..... 4.578.916 euros

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 :4.578.916 euros
- b) Bénéfice à reporter : 4.002.495 euros
- c) Bénéfice à reporter :4.578.916 euros

c. Utilisation des instruments financiers

Emprunts à structure – situation au 31/12/2022								
Année	Banque	Montant Emprunt	Objet	Solde 01/01/2023	Taux fixe du moment (marge incluse)	Taux obtenus	Structure	Économie Au 31/12/2022
2004	Belfius	5.000.000	Eau potable - construction du siège de Ways	250 000	4,63 %	3,97 %	Le taux est fixe tant que le taux euribor 6 mois reste < 5,5 % sinon Euribor 6 mois + 0,12 % - revu tous les 6 mois	344.850
2005	Belfius	3.500.000	Eau potable - Rachat installations de production de Wavre	525 000	3,57%	2,605%	Taux fixe tant que la différence entre l'IRS 30 ans et l'IRS 2 ans est > 0,10 % sinon taux = taux obtenu + 5 x (0,10 % - spread) - revu tous les 6 mois 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	400 000	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		10.500.000		1.175.000				655.821

Pour le 1^{er} emprunt à structure, le risque porte sur l'euribor 6 mois si celui-ci dépasse 5,5 %. Nous avons connu en 2022, une forte remontée des taux. Ce taux de référence est proche de 3,5 % il y a donc encore de la marge. Etant donné que cet emprunt sera totalement remboursé en 2023, le risque va s'éteindre.

Pour les 2 emprunts suivants, le risque porte sur la différence entre le taux 30 ans et le taux 2 ans qui doit être supérieur à 0,10% pour le premier emprunt et à 0% pour le second. Cette condition n'est plus respectée suite à la forte remontée des taux et l'inversion de la courbe des taux (taux court terme plus chers que les taux longs). La négociation avec notre banquier nous a menés à conclure la fixation d'un CAP (taux maximum) quoiqu'il arrive équivalent au taux fixe que nous aurions dû payer au moment de la souscription de ces emprunts. Ce cap est valable jusqu'au 01/7/2024.

11. Finances

E. Plan financier pluriannuel

METIERS	Code	2020	2021	2022	Budget 2023
Assainissement	60	-1.095.942	-1.107.487	-1.691.905	-1.394.183
	61	-9.719.338	-9.272.134	-9.891.758	-12.907.105
	62	-8.263.717	-9.112.683	-10.113.365	-11.203.539
	63	-9.013.530	-8.366.254	-8.344.911	-8.348.382
	64	-55.062	-32.799	-30.152	-44.753
	65	-8.802.832	-8.446.430	-8.090.575	-7.780.244
	66	-173.830	-2.742.400	-47.904	-17.913
	70	15.076.834	15.363.472	15.402.073	24.710.834
	74	20.719.191	20.335.371	21.954.022	16.985.183
	75	730.032	29.304	1.542	36.557
	76	255.203	253.812	42.270	5.000
Total ASSAINISSEMENT		-342 989	-3 098 223	-810 664	-41 455
Déchets	60	-1.854.691	-1.461.433	-2.431.545	-2.246.798
	61	-24.177.253	-24.219.019	-25.372.898	-24.443.493
	62	-7.753.720	-8.852.596	-10.420.364	-10.951.551
	63	-4.016.917	-3.271.889	-2.265.395	-4.484.515
	64	-1.640.907	-1.857.356	-1.751.865	-1.850.142
	65	-222.002	-230.926	-295.900	-1.017.847
	66	-179.149	-894.417	-336.368	-
	70	33.922.424	36.416.217	37.819.430	40.920.353
	74	4.269.834	2.548.005	4.688.030	3.705.798
	75	1.455.070	1.585.043	362.909	360.801
	76	197.311	238.373	3.967	7.393
Total Déchets		0	-0	-0	-0
Eau potable	60	-7.090.801	-7.266.625	-7.208.101	-7.712.623
	61	-26.737.548	-27.027.117	-26.509.865	-29.119.566
	62	-8.719.698	-9.020.215	-9.917.288	-11.193.094
	63	-7.159.841	-7.433.544	-7.760.024	-8.043.571
	64	-1.070.112	-1.127.175	-1.203.911	-1.346.479
	65	-467.506	-427.309	-686.529	-572.642
	66	-351.136	-81.783	-518.468	-20.000
	67	-6.663	-2.790	-97	-2.650
	70	47.002.875	47.409.234	47.555.945	50.402.726
	71	34.269	9.102	27.019	-
	72	5.217.786	5.906.585	5.863.639	6.856.739
	74	1.439.915	1.411.674	1.679.864	1.659.161
	75	932.312	987.359	945.404	957.180
	76	258.163	607.782	622.025	33.000
Total Eau potable		3.282.015	3.945.179	2.835.575	1.898.181

11. Finances

METIERS		2020	2021	2022	Budget 2023
Économique	60	-11.209.696	-20.266.535	-28.521.924	-23 758 435
	61	-4.100.462	-3.902.394	-4.451.750	-5 008 928
	62	-4.612.730	-4.905.544	-5.383.740	-6 629 609
	63	-3.269.368	-3.510.576	-2.926.819	-3 105 007
	64	-193.969	-188.001	-175.173	-178 849
	65	-1.080.878	-1 014.783	-1.188.953	-531 399
	66	-161.008	-131.471	-25.410	- 0
	67	-296.615	-410.692	-520.854	-497 000
	70	10.590.429	15.439.993	10.663.036	10 444 886
	71	5.448.610	8.744.610	20.130.779	19 273 222
	72	0		90.712	
	74	9.498.008	11 06 852	11.275.158	10 275 168
	75	1.303.810	1.014.816	1.115.948	729 340
	76	103.013	1.204.546	2.110.591	3 199 210
Total Économique		2.019.145	3.680.820	2.191.599	4 212 500
Pollec Smartrégion	60	-238	-208	-	-
	61	-34 052	-57.460	-128.687	-395 375
	62	-46 848	-133.411	-223.043	-204 094
	63	0	-20.096	-80.376	80 376
	66	0	-3.725	-1.080	-
	74	0	156.080	199.172	421 200
	75	0	1.260	20.000	20 000
	76	0	3.392	-	-
Total Pollec Smartrégion		-81.139	-54.167	-214.014	-238 645
Total général		4.877.033	4.473.604	4.002.495	5 913 491

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	2022

	Nombre de réunions
Assemblée générale	2
Conseil d'administration	9
Bureau exécutif	42
Comité de rémunération	1
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	1.418,58	Jeton de présence (**) <i>+79,56€ de frais de déplacement</i>		-	67%
Vice-Président	de BEER de LAER Hadelin	22.127,30	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 2022 : cfr annexe 2 <i>+ 644,04 € de frais de déplacement</i>	(*)	Vice-président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	96%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	DELMEZ Bénédicte	5.082,34	Jeton de présence (**) <i>+ 330,56 € de frais de déplacement</i>		Jusqu'au 08/09/2022 : membre du Bureau exécutif À partir du / : membre du Comité d'audit du 8/09/2022	61%
Président	DISTER Christophe	32.101,99	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 2022 : cfr annexe 2 <i>+ 1.381,74 € de frais de déplacement</i>	(*)	Président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	FAYT Christian	1.182,63	Jeton de présence (**) <i>+198,37 € de frais de déplacement</i>	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	70%
Administratrice	FLAMAND Muriel	2.120,84	Jeton de présence (**)	-	-	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	GHIOT Carole	1.894,11	Jeton de présence (**) <i>+ 175,18 € de frais de déplacement</i>	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	80%

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	GOBLET d'Alviella Michael	1.626,15	Jeton de présence (**) + 41,72 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	82%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GODFRIAUX Jordan	3.817,10	Jeton de présence (**) + 345,14 € de frais de déplacement	-	Jusqu'au 28/09/2022 : Président du Comité d'audit À partir du 28/09/2022 : Membre du Bureau exécutif	81%
Administrateur	HENKART Thierry	1.875,75	Jeton de présence (**) + 120,18 € de frais de déplacement	-	-	89%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HENRY Pascal	711,40	Jeton de présence (**) + 110,59 € de frais de déplacement	-	Président du Comité de rémunération (gratuit)	40%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HUART Pierre	5.637,21	Jeton de présence (**) + 1.108,76 € de frais de déplacement	-	Membre du Bureau exécutif	92%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	KEYMOLEN Sophie	1.889,80	Jeton de présence (**) + 277,59 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit) Membre du Comité d'audit	83%
Administratrice	LEBON Patricia	938,21	Jeton de présence (**) + 56,30 € de frais de déplacement	-		40%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	LÖWENTHAL Bernard	2.120,84	Jeton de présence (**) + 118,46 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	MEUNIER Thierry	2.351,79	Jeton de présence (**) + 216,32 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	100%

Rémunération et avantages - Membres du Conseil d'administration

Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€)	Détail de la rémunération et des avantages	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	RENAULT Louison	1.640	Jeton de présence (**) + 129,84 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	82%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	SMETS Laurence	5.387,60	Jeton de présence (**)	-	Membre du Bureau exécutif	84%
Administrateur	VANKERKOVE Daniel	1.894,41	Jeton de présence (**) + 240,94 € de frais de déplacement	-	-	89%
Administrateur	ZOCASTELLO Jean-Marc	1.413,86	Jeton de présence (**) + 198,50 € de frais de déplacement	-	-	67%
Total général		95.813,63	Taux moyen de présence à la totalité de la séance			80%

* 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

2022	Indice	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	1,7758	221,98 €	2.536,50 €	1.902,37 €
Février - mars	1,8114	226,43 €	2.587,34 €	1.940,51 €
Avril - mai	1,8476	230,95 €	2.639,05 €	1.979,29 €
Juin - juillet - août	1,8845	235,56 €	2.691,76 €	2.018,82 €
Septembre - octobre - novembre	1,9222	240,28 €	2.745,61 €	2.059,21 €
Décembre	1,9607	245,09 €	2.800,60 €	2.100,45 €

Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁶	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle ⁷											Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Détail de la rémunération et des avantages ⁸											
			Prime de garde	Eco-chèques	Frais forfaitaires	Pécule de vacances	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance-groupe**	Rémunération variable	Total	
Directeur général (fonctionnaire dirigeant local)	le HARDÿ de BEAULIEU Baudouin jusqu'au 30/08/2022	101.580,32	-	-	2.000	11.406,56	8.685,18	-	995,04	***	6.436,19	131.103,29	* Administrateur non rémunéré: - Wallonie développement (fin 30/08/2022) - Diginnov' - Cap innove (fin 01/09/2022) *Administrateur consultatif non rémunéré : CCIBW = fin 13/06/2022 *Administrateur observateur : UVCW (fin 30/08/2022) *Membre gratuit du Conseil de gérance : CITW+ (fin 30/08/2022)
Directeur général (fonctionnaire dirigeant local)	DAUGE Laurent À partir du 15/07/2022	71.520,91	-	-	1.500	-	6.006,88	-	691	5.735,58	511	85.965,37	Wallonie développement : Administrateur non rémunéré (à partir du 15/09/2022)
Manager ICT	DEWIT Laurent	99.024,65	5.960,74	-	3.000	7.060,57	8.266,12	596,06	1.540,93	-	564,28	126.013,35	
Directeur de la transformation et des services transversaux	DUBOISDENGHIEU Philippe jusqu'au 28/06/2022	38.788,14	-	-	1.500	7.012,46	3.331,3	-	691	3.376,07	-	54.698,97	Administrateur non rémunéré : - Smart Energy Invest II (fin 2/11/2022) - Walwind (fin 28/06/2022) - Wind4Wallonia (fin 28/06/2022) - Wind4Wallonia2 (fin 28/06/2022)
Directeur finance et clientèle	GAZIAUX Emmanuel	127.661,99	-	-	3.000	9.394,74	10.944,66	-	1.513,29	-	5.301,01	157.815,69	

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 évaluables 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											Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Détail de la rémunération et des avantages ⁸											
			Prime de garde	Eco-chèques	Frais forfaitaires	pécule de vacances	prime fin année	Frais divers (garde)	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe**	Rémunération variable	Total	
Directeur adjoint département Assainissement (STEPS)	GOORIS Vincent	102.301,08	-	-	3.000	7.472,07	8.790,98	-	1.499,47	7.323,23	5.422,46	135.809,29	Administrateur non rémunéré: Contrat de rivière Dyle Gette
Directrice département Economique	KESSEN Valérie	123.838,39	-	-	3.000	9.079,12	10.629,34	-	1.499,47	8.878,95	6.588,7	163.513,97	Administratrice non rémunérée : * Cap Innove * Diginnov' * Smart Energy Invest II (> 10/11/2022) * Créa-job (>21/12/2022) Administratrice suppléante non rémunérée : Wallonie Développement
Directeur département Assainissement	LEURIS Pierre	135.767,72	-	-	3.000	10.096,23	11.645,42	-	1.492,56	9.812,21	7.326,81	179.140,95	
Directeur département Déchets Valorisation	MAFA Laurent	114.473,07*	-	-	3.000	8.363,63	9.839,91	-	1.540,93	7.884,8	5.411,92	150.514,26	Administrateur non rémunéré : * Copidec * BW2E Copidec - comité directeur : Membre supplément non rémunéré
Directeur département Déchets collectes	OFFERGELD Etienne ****	26.035,69	-	-	750	2.009,23	-	-	442,24	1.934,63	1.133,65	30.296,21	Président non rémunéré : * Valorem * Beswa Administrateur non rémunéré : Valtris Copidec

Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁶	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle ⁷											Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Prime de garde	Eco-chèques	Frais forfaitaires	pécule de vacances	prime fin année	Frais divers (garde)	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe**	Rémunération variable	Total	
Directeur département Eau potable	RENSON Yves	140.097,60	4.200,37	-	2.955	10.232,91	11.803,10	350,02	1.499,47	-	7.426	178.564,47	
Directrice Ressources Humaines	SCHOONHEYDT Anne	95.677,82	-	-	3.000	6.936,39	8.240,76	-	1.471,83	6.885,01	5.033,72	127.245,53	
Total													
		1.176.767,38	10.161,11	-	29.705	87.054,68	98.183,65	946,08	14.877,23	51.830,48	51.155,74	1.520.681,35	

*dont prime Virginal de 775,80€ versée en janvier 2022 : sécurité = 90 € + environnement = 135 € + exploitations = 120 € + tonnage = 149,5 € + électricité = 135 € + consommation fuel = 180 €. Total de 809,50 * (23/24) = 775,80 €. A noter à partir de 2023 que cette prime n'est plus octroyable pour la fonction de Directeur du département déchets.

** 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.

*** Clôture de l'assurance-groupe au 01/06/2021 car âge légal de la pension atteint

**** Au vu d'un changement de fonction en date du 1er avril 2022, les montants repris sont au prorata des prestations du 1er trimestre 2022

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 ? 5.735,58 € (Laurent Dauge)

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 17 mai 2023 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 1^{er} juillet via l'application du registre institutionnel, accompagné de la délibération de l'Assemblée générale approuvant ce rapport.

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

2 Prime mensuelle de 15 EUR par mois (si pas de journée invalide sur le mois ni de dépassement dioxine AMESA <0.19 I-TEQng/Nm³).

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

4 Déchets incinérés (max. 180 EUR). Elle est maximale si le tonnage incinéré est supérieur à 100 000 t, puis devient dégressive pour s'annuler si elle devient inférieure à 90 000 t.

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

6 (max 180 EUR). Prime maximale si consommation inférieure à 2L de fuel/tonne incinérée. Prime dégressive et nulle si consommation supérieure à 3L/tonne.

7 Les absences entraînent une diminution de la prime : absence totale sur l'année de 1 à 14 jours calendrier : réduction de 1/24^{ème} de la prime. Absence totale sur l'année de 15 à 30 jours calendrier : réduction de 1/12^{ème} de la prime

	Taux de présence moyen par administrateur pour la totalité de séance					
	CA	BE	CAudit	CR	Total de séances convoquées pour l'administrateur	Taux moyen de présence
AGOSTI Gilles	6	-	-	-	9	67 %
de BEER de LAER Hadelin	9	40	-	-	51	96 %
DELMEZ Bénédicte	4	19	-	-	38	61 %
DISTER Christophe	9	42	-	-	51	100 %
FAYT Christian	7	-	-	0	10	70 %
FLAMAND Muriel	9	-	-	-	9	100 %
GHIOT Carole	8	-	-	0	10	80 %
GOBLET d'Alviella Michael	7	-	2	-	11	82 %
GODFRIAUX Jordan	6	9	2	-	21	81 %
HENKART Thierry	8	-	-	-	9	89 %
HENRY Pascal	3	-	-	1	10	40 %
HUART Pierre	6	41	-	-	51	92 %
KEYMOLEN Sophie	7	-	2	1	12	83 %
LEBON Patricia	4	-	-	-	10	40 %
LÖWENTHAL Bernard	9	-	-	1	10	100 %
MEUNIER Thierry	9	-	2	-	11	100 %
RENAULT Louison	7	-	2	-	11	82 %
SMETS Laurence	6	37	-	-	51	84 %
VANKERKOVE Daniel	8	-	-	-	9	89 %
ZOCATELLO Jean-Marc	6	-	-	-	9	67 %
					Moyenne:	80%

Conseil d'administration

2022 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	23/02/22			30-03-22			11-05-22			22-06-22			
	MONNET			WAYS			MONNET			MONNET			
	1			2			3			4			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré										
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	non	-	non	
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui										
DELMEZ Bénédicte	non	-	non	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
DISTER Christophe	oui	oui	oui										
FAYT Christian	oui	non	non	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui										
GHIOT Carole	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GOBLET d'ALVIELLA Michael	oui	oui	oui										
GODFRIAUX Jordan	oui	non	non	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	
HENKART Thierry	oui	oui	oui										
HENRY Pascal	non	-	non	non	-	non	non	-	non	oui	oui	oui	
HUART Pierre	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	-	non	
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui										
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui										
RENAULT Louison	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
SMETS Laurence	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
ZOCATELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
Présences	Total	16	14	14	13	12	12	16	16	16	17	17	17
	Taux	80%	70%	70%	65%	60%	60%	80%	80%	80%	85%	85%	85%
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20			

Conseil d'administration

2022 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	24-08-22			28-09-22			28/09/2022 (public)			19-10-22			
	WAYS			MONNET			MONNET			WAYS			
	5			6						8			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	non	-	non	séance annulée suite au faible taux d'inscription (2 personnes)				oui	oui	oui
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte	non	-	non	oui	oui	oui					non	-	non
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
GHIOT Carole	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	non	non
GODFRIAUX Jordan	non	-	non	oui	oui	oui					non	-	non
HENKART Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
HENRY Pascal	oui	oui	oui	oui	oui	oui					non	-	non
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	non	-	non	oui	oui	oui					oui	oui	oui
LEBON Patricia	non	-	non	non	-	non					oui	oui	oui
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui					oui	oui	oui
RENAULT Louison	oui	oui	oui	non	-	non					oui	oui	oui
SMETS Laurence	non	-	non	oui	oui	oui				oui	oui	oui	
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	oui	oui	oui				oui	oui	oui	
ZOCATELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	non	-	non				non	-	non	
Présences	Total	15	15	15	16	16	16	0	0	0	16	15	15
	Taux	75%	75%	75%	80%	80%	80%	0%	0%	0%	80%	75%	75%
Nombre de sièges occupés		20			20			20			20		

Conseil d'administration

2022 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	16-11-22			21-12-22			Statistiques de présence séances du Conseil d'administration					
	WAYS			MONNET			Nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance		
	9			10				en nombre	en %	en nombre	en %	
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré						
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	6	67 %	6	67 %	
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	non	non	9	9	100 %	8	89 %	
DELMEZ Bénédicte	non	-	non	oui	oui	oui	9	4	44 %	4	44 %	
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	9	100 %	9	100 %	
FAYT Christian	non	-	non	non	-	non	9	7	78 %	5	56 %	
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	9	100 %	9	100 %	
GHIOT Carole	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	8	89 %	8	89 %	
GOBLET d'Alviella Michael	non	-	non	non	-	non	9	7	78 %	6	67 %	
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	6	67 %	5	56 %	
HENKART Thierry	oui	oui	oui	non	-	non	9	8	89 %	8	89 %	
HENRY Pascal	non	-	non	non	-	non	9	3	33 %	3	33 %	
HUART Pierre	non	-	non	oui	oui	oui	9	6	67 %	6	67 %	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	7	78 %	7	78 %	
LEBON Patricia	non	-	non	oui	oui	oui	9	4	44 %	4	44 %	
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	9	100 %	9	100 %	
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	9	100 %	9	100 %	
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui		non	9	7	78 %	6	67 %	
SMETS Laurence	oui	non	non	non	non	non	9	6	67 %	5	56 %	
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	8	89 %	8	89 %	
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9	6	67 %	6	67 %	
Présences	Total	14	13	13	15	13	13	Moyenne de participation individuelle		77%		78%
	Taux	70%	65%	65%	75%	65%	65%	Taux de participation par séance		présent 68%	totalité séance 64%	
Nombre de sièges occupés		20			20							

Formations						
	23-02-22	20-05-22	12-09-22	Statistiques de présence		
	Monnet	Nivelles Court-Saint-Etienne Mont-Saint-Guibert Monnet	Basse-Wavre	Nombre de formations organisées	Présence	Taux
	Responsabilités OAA	Économique	Assainissement			
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	3	3	100%
de BEER de LAER Hadelin	non	oui	non	3	1	33%
DELMEZ Bénédicte	non	non	non	3	0	0%
DISTER Christophe	oui	non	non	3	1	33%
FAYT Christian	non	non	non	3	0	0%
FLAMAND Muriel	non	oui	oui	3	2	67%
GHIOT Carole	non	non	non	3	0	0%
GOBLET d'Alviella Michael	non	non	non	3	0	0%
GODFRIAUX Jordan	non	non	non	3	0	0%
HENKART Thierry	oui	oui	oui	3	3	100%
HENRY Pascal	non	oui	non	3	1	33%
HUART Pierre	non	oui	non	3	1	33%
KEYMOLEN Sophie	non	oui	non	3	1	33%
LEBON Patricia	non	non	non	3	0	0%
LÖWENTHAL Bernard	non	oui	oui	3	2	67%
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	3	3	100%
RENAULT Louison	non	non	non	3	0	0%
SMETS Laurence	non	non	non	3	0	0%
VANKERKOVE Daniel	non	non	non	3	0	0%
ZOCASTELLO Jean-Marc	non	non	non	3	0	0%
Présences	Total	4	9	5	Moyenne	26%
	Taux	20%	45%	25%		
Nombre de sièges occupés	20	20	20			

Bureau exécutif

2022 (max. 18 séances rémunérées)		Quota visio	de BEER de LAER Hadelin		DISTER Christophe		DELMEZ Bénédicte					régul rému-sept
			Présent	Rémunéré	Présent	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémuné- rable	Rémuné- rée	Nbre séance	
11-01-22	visio	-	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	0	
18-01-22	visio	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	1	
25-01-22	visio	-	oui	45%	oui	100%	oui	oui	oui	€	2	
01-02-22	visio	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	3	
08-02-22	visio	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	4	x
15-02-22	visio	-	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	4	
22-02-22	visio	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	5	x
08-03-22	Nivelles	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	6	
22-03-22	Monnet	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	7	x
29-03-22	Monnet	-	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	8	x
12-04-22	visio	33%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	8	
19-04-22	visio	50%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	9	
26-04-22	Nivelles	40%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	10	x
03-05-22	Monnet	33%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	11	x
10-05-22	Nivelles	29%	non	0%	oui	100%	non	oui	non	non	11	
17-05-22	Monnet	25%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	12	x
24-05-22	Monnet	22%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	13	
31-05-22	Monnet	20%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	14	
07-06-22	Nivelles	18%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	14	
14-06-22	Monnet	17%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	14	
21-06-22	Monnet	15%	oui (départ anticipé)	0%	oui	100%	oui	oui	oui	€	15	x
22-06-22	Monnet	14%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	non	non (CA)	15	
28-06-22	Monnet	13%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	16	
05-07-22	visio	19%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	17	
19-07-22	visio	24%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	17	
16-08-22	Nivelles	22%	oui	100%	oui	100%	oui	oui	oui	€	18	
23-08-22	Monnet	21%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	18	
30-08-22	Nivelles	20%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	18	
06-09-22	Monnet	19%	oui	100%	oui	100%	non	-	non	non	18	
13-09-22	Monnet	18%	oui	100%	oui	100%						
20-09-22	Monnet	17%	oui	100%	oui	100%						
27-09-22	visio	21%	oui	100%	oui	100%						
04-10-22	Monnet	20%	oui	100%	oui	100%						
11-10-22	Nivelles	19%	oui	100%	oui	100%						
18-10-22	Monnet	19%	oui	100%	oui	100%						
08-11-22	Monnet	18%	non	0%	oui	100%						
15-11-22	Nivelles	17%	oui	100%	oui	100%						
22-11-22	Monnet	17%	oui	100%	oui	100%						
29-11-22	Nivelles	16%	oui	100%	oui	100%						
06-12-22	Monnet	16%	oui	100%	oui	100%						
13-12-22	Nivelles	15%	oui	100%	oui	100%						
20-12-22	Monnet	15%	oui	100%	oui	100%						
Total présences			40	39	42	42	19	19	18	18		
Taux présences			95%	93%	100%	100%	66%	66%	62%	62%		

fin mandat au Bureau exécutif en date du 8/09/2022
régularisation des jetons par rapport au plafond de 18
=> paiement avec le traitement de septembre pour les
présences en séance des 8/02, 22/02, 22/03, 29/03,
26/04, 3/05, 17/05, 21/06

Nombre de séances convoquées	42
Taux moyen de présence individuelle	89%
Taux moyen de présence individuelle à la totalité de la séance	88%

"non (CA)": pas de jeton pour le BE tenu le même jour que le CA avec jeton octroyé
"non (quota)": pas de jeton octroyé suite atteinte du quota de séance rémunérable
"non (lissage)": pas de jeton octroyé pour une séance rémunérable pour échelonner les paiements sur l'année
"non" : pas de jeton octroyable car pas présent ou pas présent à l'entièreté de la séance
"€" : rémunération octroyée

Bureau exécutif

2022 (max. 18 séances rémunérées)		GODFRIAUX Jordan					HUART Pierre					SMETS Laurence				
		Présent	Totalité séance	rémunérable	rémunérée	nbre séance rémunérée	Présent	Totalité séance	rémunérable	rémunérée	nbre séance rémunérée	Présent	Totalité séance	rémunérable	rémunérée	nbre séance rémunérée
11-01-22	visio	début mandat 28.09.2022 au Bureau exécutif					oui	oui	oui	non (lissage)	0	oui	oui	oui	non (lissage)	0
18-01-22	visio						oui	oui	oui	€	1	oui	oui	oui	€	1
25-01-22	visio						oui	oui	oui	€	2	oui	oui	oui	€	2
01-02-22	visio						oui	oui	oui	€	3	oui	oui	oui	€	3
08-02-22	visio						oui	oui	oui	non (lissage)	3	oui	oui	oui	non (lissage)	3
15-02-22	visio						oui	oui	oui	non (lissage)	3	oui	oui	oui	non (lissage)	3
22-02-22	visio						oui	oui	oui	non (lissage)	3	non	-	non	non	3
08-03-22	Nivelles						oui	oui	oui	€	4	oui	oui	oui	€	4
22-03-22	Monnet						oui	oui	oui	non (lissage)	4	oui	oui	oui	non (lissage)	4
29-03-22	Monnet						oui	oui	oui	non (lissage)	4	oui	oui	oui	non (lissage)	4
12-04-22	visio						oui	oui	oui	non (lissage)	4	oui	oui	oui	non (lissage)	4
19-04-22	visio						oui	oui	oui	€	5	oui	oui	oui	€	5
26-04-22	Nivelles						oui	oui	oui	non (lissage)	5	non	-	non	non	5
03-05-22	Monnet						oui	oui	oui	non (lissage)	5	oui	oui	oui	non (lissage)	5
10-05-22	Nivelles						oui	oui	oui	non (lissage)	5	oui	oui	oui	non (lissage)	5
17-05-22	Monnet						oui	oui	oui	non (lissage)	5	non	-	non	non	5
24-05-22	Monnet						oui	oui	oui	€	6	oui	oui	oui	€	6
31-05-22	Monnet						oui	oui	oui	€	7	oui	oui	oui	€	7
07-06-22	Nivelles						oui	oui	oui	non (lissage)	7	oui	oui	oui	non (lissage)	7
14-06-22	Monnet						oui	oui	oui	non (lissage)	7	oui	oui	oui	non (lissage)	7
21-06-22	Monnet						oui	oui	oui	non (lissage)	7	oui	oui	oui	non (lissage)	7
22-06-22	Monnet						non	-	non	non	7	oui	oui	non	non (CA)	7
28-06-22	Monnet						oui	oui	oui	€	8	oui	oui	oui	€	8
05-07-22	visio						oui	oui	oui	€	9	non	-	non	non	8
19-07-22	visio						oui	oui	oui	non (lissage)	9	oui	oui	oui	€	9
16-08-22	Nivelles						oui	oui	oui	€	10	oui	oui	oui	€	10
23-08-22	Monnet						oui	oui	oui	€	11	oui	oui	oui	€	11
30-08-22	Nivelles						oui	oui	oui	non (lissage)	11	oui	oui	oui	non (lissage)	11
06-09-22	Monnet						oui	oui	oui	€	12	oui	oui	oui	€	12
13-09-22	Monnet						oui	oui	oui	€	13	oui	oui	oui	€	13
20-09-22	Monnet	présent en tant qu'observateur					oui	oui	oui	non (lissage)	13	oui	oui	oui	non (lissage)	13
27-09-22	visio						oui	oui	oui	non (lissage)	13	oui	oui	oui	non (lissage)	13
04-10-22	Monnet	oui	oui	oui	€	1	oui	oui	oui	non (lissage)	13	non	-	non	non	13
11-10-22	Nivelles	oui	oui	oui	€	2	oui	oui	oui	€	14	oui	oui	oui	€	14
18-10-22	Monnet	oui	oui	oui	€	3	oui	oui	oui	€	15	oui	oui	oui	€	15
08-11-22	Monnet	oui	oui	oui	€	4	oui	oui	oui	non (lissage)	15	oui	non	non	non	15
15-11-22	Nivelles	oui	oui	oui	€	5	oui	oui	oui	€	16	oui	oui	oui	€	16
22-11-22	Monnet	oui	oui	oui	€	6	oui	oui	oui	€	17	oui	oui	oui	€	17
29-11-22	Nivelles	oui	oui	oui	€	7	oui	oui	oui	non (lissage)	17	oui	oui	oui	non (lissage)	17
06-12-22	Monnet	oui	oui	oui	€	8	oui	oui	oui	non (lissage)	17	oui	non	non	non	17
13-12-22	Nivelles	non	-	non	non	8	oui	oui	oui	€	18	oui	oui	oui	€	18
20-12-22	Monnet	oui	oui	oui	€	9	oui	oui	oui	non (lissage)	18	oui	oui	oui	non (lissage)	18
Total présences		9	9	9	9		41	41	41	18		37	35	34	18	
Taux présences		90%	90%	90%	90%		98%	98%	98%	43%		88%	83%	81%	43%	

Bureau exécutif

2022 (max. 18 séances rémunérées)		Nombre de sièges occupés	Présence en séance		Présence totalité séance	
			en nombre	en %	en nombre	en %
11-01-22	visio	5	4	80%	4	80 %
18-01-22	visio	5	5	100 %	5	100 %
25-01-22	visio	5	5	100 %	4	80 %
01-02-22	visio	5	5	100 %	5	100 %
08-02-22	visio	5	5	100 %	5	100 %
15-02-22	visio	5	4	80 %	4	80 %
22-02-22	visio	5	4	80 %	4	80 %
08-03-22	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
22-03-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
29-03-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
12-04-22	visio	5	4	80 %	4	80 %
19-04-22	visio	5	5	100 %	5	100 %
26-04-22	Nivelles	5	4	80 %	4	80 %
03-05-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
10-05-22	Nivelles	5	3	60 %	3	60 %
17-05-22	Monnet	5	4	80 %	4	80 %
24-05-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
31-05-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
07-06-22	Nivelles	5	4	80 %	4	80 %
14-06-22	Monnet	5	4	80 %	4	80 %
21-06-22	Monnet	5	5	100 %	4	80 %
22-06-22	Monnet	5	4	80 %	4	80 %
28-06-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
05-07-22	visio	5	4	80 %	4	80 %
19-07-22	visio	5	4	80 %	4	80 %
16-08-22	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
23-08-22	Monnet	5	4	80 %	4	80 %
30-08-22	Nivelles	5	4	80 %	4	80 %
06-09-22	Monnet	5	4	80 %	4	80 %
13-09-22	Monnet	4	4	100 %	4	100 %
20-09-22	Monnet	4	4	100 %	4	100 %
27-09-22	visio	4	4	100 %	4	100 %
04-10-22	Monnet	5	4	80 %	4	80 %
11-10-22	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
18-10-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
08-11-22	Monnet	5	4	80 %	3	60 %
15-11-22	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
22-11-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
29-11-22	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
06-12-22	Monnet	5	5	100 %	4	80 %
13-12-22	Nivelles	5	4	80 %	4	80 %
20-12-22	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
			Moyenne	91%	Moyenne	89%

Comité d'audit											
	23-02-22			29-04-22			Statistiques de présence				
Sièges administrateurs	MONNET			MONNET			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 %
GOBLET D'ALVIELLA Michael	oui	oui	non (CA)	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	non (CA)	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
MEUNIER Thierry	oui	oui	non (CA)	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
RENAULT Louison	oui	oui	non (CA)	oui	oui	oui	2	2	100%	2	100%
							Moyenne		100%		100%
Total présences	5	5	1	5	5						
Taux de présence	100%	100%	20%	100%	100%	100%					

Comité de rémunération								
	10-02-22		Statistiques de présence séances du Conseil d'administration					
Sièges administrateurs	NIVELLES		Nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance		
5	Présent	Totalité séance		en nombre	en %	en nombre	en %	
FAYT Christian	non		1	0	0%	0	0%	
GHIOT Carole	non		1	0	0%	0	0%	
HENRY Pascal	oui	oui	1	1	100%	1	100%	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	1	1	100%	1	100%	
LOWENTHAL Bernard	oui	oui	1	1	100%	1	100%	
Total présences	3	3	Moyenne		60%		60%	
Taux de présence	60%	60%						

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Nom de l'intercommunale	in BW Association Intercommunale sc
Période de reporting	2022
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	4 avril 2023

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'entièreté :

- ▶ Jeton de présence de 125 € brut 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 1^{er} 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.

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

2022	indice	€ 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	1,7758	221,98 €	2.536,50 €	1.902,37 €
Février - mars	1,8114	226,43 €	2.587,34 €	1.940,51 €
Avril - mai	1,8476	230,95 €	2.639,05 €	1.979,29 €
Juin - juillet - août	1,8845	235,56 €	2.691,76 €	2.018,82 €
Septembre - octobre - novembre	1,9222	240,28 €	2.745,61 €	2.059,21 €
Décembre	1,9607	245,09 €	2.800,60 €	2.100,45 €

Indemnité kilométrique 2022	
Janvier-février	0,3707
Mars-juin	0,4020
Juillet-septembre	0,4170
Octobre-décembre	0,4233

Conclusion :

La base de ces rémunérations et jetons, étant identique tant pour 2022 que depuis le renouvellement du Conseil d'administration, est pertinente.

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

De plus, elle couvre non seulement la participation aux réunions (et ce peu importe la durée en sachant que la durée moyenne en 2022 d'un Conseil d'administration est 1h30 et 2h 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 2022 les organes de gestion ont eu à aborder notamment les aspects relatifs aux impacts de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique, la concrétisation d'un nouveau mode de collecte des déchets ménagers suite aux réflexions menées avec les communes, et ont défini la stratégie d'in BW pour les 3 prochaines années par l'élaboration du nouveau plan stratégique de manière participative avec les actionnaires.

Particulièrement, le Bureau exécutif s'est réuni 42 fois sur l'année 2022. 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 9 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.

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

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

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

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

Ce choix est pertinent dans la mesure où le Président et le Vice-Président accomplissent pour le compte de l'intercommunale d'autres missions que celles de participer aux réunions des organes de gestion : relation avec la presse 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, ... A titre d'exemple, la concrétisation du nouveau mode de gestion des déchets a amené le Président et le Vice-Président à tenir de nombreuses réunions avec le service ainsi qu'avec les communes ; l'élaboration du nouveau plan stratégique 2023-2025 a spécifiquement requis une forte implication de leur part.

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

En outre, en ce qui concerne la Présidence, la rémunération fixe est d'autant plus pertinente dans la mesure où, outre les mêmes missions que les autres membres du Bureau exécutif, celui-ci assiste à des réunions techniques et fait partie du comité de pilotage de plusieurs projets ayant avancé en 2022 dont Smart Région ou BW2030 à titre d'exemples. Par ailleurs, il entretient des contacts quotidiens avec le Directeur général, et participe à certaines réunions de la direction. Spécifiquement en 2022, in BW a connu le départ à la pension du Directeur général en place et la désignation de son remplaçant, nécessitant, outre la participation active à la procédure de recrutement, un accompagnement de proximité du nouveau Directeur général ainsi que l'organisation de rencontres avec les bourgmestres aux fins de prise de contact.

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

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

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, ainsi en plus, depuis le 2ème semestre 2022, les services ICT, POLLEC et digitalisation. Il a en outre une mission de représentation au sein d'organes extérieurs.

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

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

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

La rémunération octroyée couvre toutes les prestations 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 2022 que :

- Au terme d'une procédure de sélection, Laurent Mafa, jusque-là Directeur du département déchets « valorisations » a été désigné, avec effet au 1er février 2022, au poste de Directeur du département Déchets, le Département regroupant désormais les branches « Collectes et Recyclages » et « Valorisation ». Ce dernier a pris ses fonctions effectives à dater du 1er avril 2022, après un passage de relais de deux mois avec Etienne Offergeld, jusque-là directeur du département déchets « collectes et recyclages » qui occupe, quant à lui, les fonctions de Gestionnaire de projets Déchets expert à dater du 1er avril 2022.

En termes d'équité entre les fonctions de direction, suite à une recommandation du Comité de rémunération du 1^{er} avril 2021, les primes spécifiques liées à l'activité de l'UVE, visées à l'article IX.7 du statut pécuniaire ne sont plus octroyables pour la fonction de Directeur du département déchets. Cet aspect a été intégré dans les modifications du statut pécuniaire approuvées par le Conseil d'administration en séance du 22 juin 2022 ainsi que l'autorité de tutelle en date du 25 juillet 2022.

- La collaboration avec Philippe Duboisdenghien, Directeur de la transformation et des supports transversaux a pris fin au 28 juin 2022. Le contenu de la fonction ayant été revu, un poste de Directeur(trice) de la transition numérique et durable a été lancé début 2023.
- Baudouin le Hardy de Beaulieu, Directeur général, a accédé à sa pension au 1er septembre 2022. À la suite d'une procédure de sélection externe, Laurent Dauge occupe le poste de Directeur Général depuis le 15 juillet 2022.
- Le Conseil d'administration du 19 octobre 2022 a validé l'octroi de la rémunération variable dont peut bénéficier l'ensemble du personnel (cfr ci-dessous) en ce compris les fonctions de direction.

Conclusion :

Compte-tenu des enjeux, responsabilités et de la charge de travail que les titulaires de ces fonctions de direction assument, tenant par ailleurs compte des résultats positifs d'in BW, ces rémunérations semblent toujours pertinentes. Néanmoins, afin d'objectiver davantage, le Comité de rémunération suggère qu'une analyse plus approfondie soit réalisée en vue du rapport 2023.

4. Pertinence de la politique globale de la rémunération

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

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Ces dispositions générales harmonisées consistent en :

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

Néanmoins, une mise à jour complète de ces documents a été réalisée et approuvée par le Conseil d'administration du 22 juin 2022 ainsi que la tutelle en date du 25 juillet 2022, afin notamment de garantir la mise en conformité légale des textes, de parfaire/de garantir leur mise en conformité avec la réalité de terrain et les objectifs opérationnels, ou encore de garantir l'équité de traitement entre tous nos collaborateurs.

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

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

Règles d'évolution :

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

Chaque descriptif de fonction est pondéré sur base de 6 critères 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 agents perçoivent un pécule de vacances égal à 92% de la rémunération mensuelle barémique et une prime de fin d'année équivalente à ladite rémunération barémique mensuelle.

Par ailleurs, 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 agents 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) :

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

- la prime collective : allouable aux agents 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 agents ayant obtenu une mention minimum de « B/A – Très positif/Excellent » (classes 1 à 8) ou « 3/4 – 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 22 juin 2022 a approuvé les comptes 2021, dont la décision a été approuvée par la tutelle en date du 20 juillet 2022. Le Conseil d'administration du 19 octobre 2022 a fixé le budget à 2,50 % 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.

Le Conseil d'administration a approuvé en 2022 plusieurs dispositions générales en matière de personnel, en lien avec la politique globale de rémunération. Il s'agit de :

- 23 février (approbation par la tutelle en date du 29 mars 2022) :
 - Extension au personnel statutaire du congé de circonstance pour la vaccination contre le COVID-19 de l'enfant mineur et de la personne handicapée ou sous tutelle, introduit pour les travailleurs contractuels par la loi du 23 décembre 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19.
 - Extension au personnel statutaire du droit au chômage temporaire pour force majeure corona tel que prévu par la loi du 23 décembre 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19.
- 19 octobre 2022 (approbation de la tutelle en date du 21 décembre 2022) : harmonisation des plans d'assurance-groupe.

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 de retenir les talents et d'en attirer de nouveaux. 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.

Conclusion :

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

Néanmoins, le comité de rémunération constate que la cohérence du système de classification des fonctions et celui de la politique salariale liée doit être garantie à terme et ce, considérant également qu'un système de classification sert en réalité de point d'ancrage à d'autres projets de développement en matière de gestion des successions, de filières de carrière, de gestion des compétences et formations. Dès lors, le comité de rémunération souhaite que l'analyse nécessaire soit réalisée.

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

Soutenu par



Le Brabant wallon