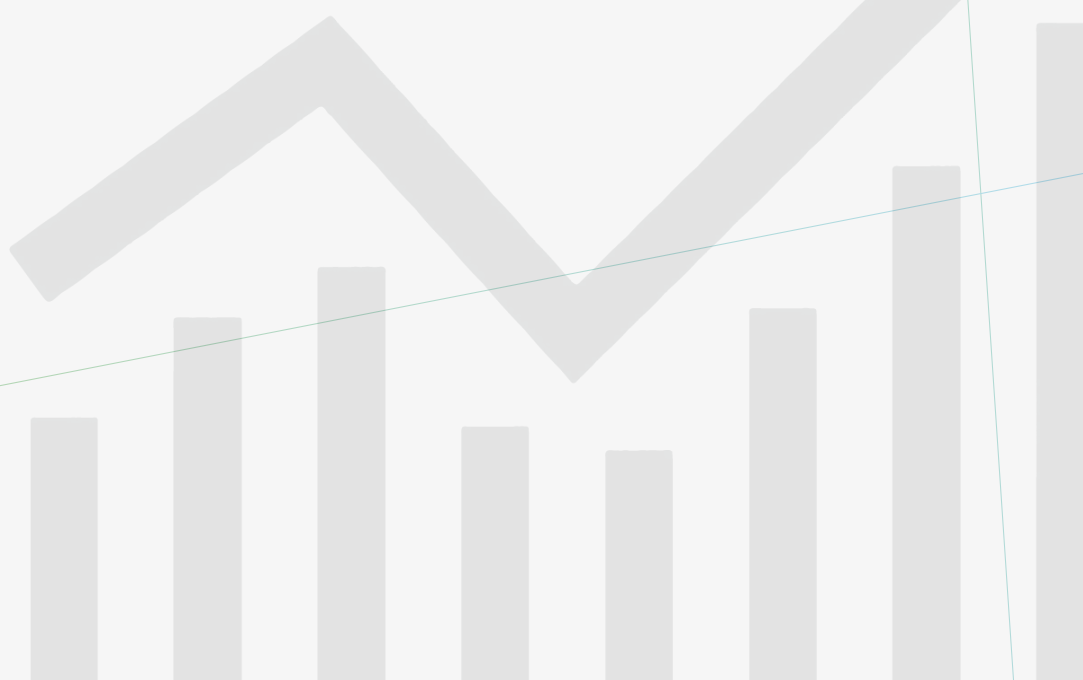


Rapport de Gestion 2019





Sommaire

Rapport de gestion	3
1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société	3
2. Principaux risques, incertitudes et opportunités	4
3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice	8
4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société	9
5. Activités en matière de recherche et de développement	11
6. Succursales	14
7. Règles de continuité en cas de perte	14
8. Évolution du mode gestion	14
9. Description de l'Intercommunale	15
10. Lignes de développement	18
11. Finances	28
12. Annexes	38
Rapport financier	64
1. Rapport du Commissaire	65
2. Comptes	69
3. Annexe : Liste des adjudicataires	105



Rapport de Gestion

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

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

A. Eau potable

Les sécheresses de 2018 et 2019 ont entraîné une légère hausse de la **consommation** d'1% par rapport à 2017 pour atteindre 10,4 millions de m³. Les **tarifs** CVD et CVA s'élèvent respectivement en 2019 à 2,16 €/m³ et 2,365 €/m³. Le CVD est inchangé depuis le 1er janvier 2014.

Le rythme d'**investissements** reste soutenu : 7,6 millions d'euros en 2019 dont 6,5 pour le renouvellement des infrastructures (à concurrence de 16 % pour la production et 84 % pour la distribution).

B. Assainissement des eaux usées

Les charges des travaux d'**infrastructures** s'élèvent à 18,6 millions d'euros en 2019. Celles-ci sont intégralement prises en charge par la SPGE. Les grandes stations d'épuration étant construites et en service, ce coût va commencer à baisser à partir de 2020.

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 3 millions d'euros en 2019. Ce montant est en diminution par rapport à 2018 (4,5 millions d'euros). La diminution résulte d'un report de paiement des sommes dues par la SPGE.

La grande variabilité de la qualité et de la quantité d'eaux usées que nous devons traiter (conditions climatiques, activités industrielles et agricoles,...) influence fortement les **coûts de traitement** (des eaux et des boues) d'une année à l'autre. La capacité nominale de nos stations d'épuration est passée de 516.691 d'EH¹ en 2018 à 592.516 en 2019 faisant grimper le coût unitaire à l'EH d'environ 22 € en 2018 à 25 € en 2019. Ces montants sont également intégralement pris en charge par la SPGE.

C. Déchets

Le résultat est influencé par deux facteurs importants :

- ▶ Les quantités de **déchets collectés** : les OM² diminuent légèrement (de 61.000 tonnes en 2018 à 60.000 tonnes en 2019) tandis que les déchets apportés dans les recyparcs atteignent 105.000 tonnes en 2019 contre 100.000 en 2018.
- ▶ Le bon fonctionnement de l'**Unité de Valorisation Énergétique** qui a permis d'atteindre les 100.000 tonnes de déchets traités. Parmi ceux-ci, une diminution d'OM provenant des communes associées est observée. Celle-ci est compensée par une augmentation des OM provenant d'autres intercommunales et des déchets privés.

La production d'électricité est stable depuis 3 ans : 37.000 MWh dont 25.000 injectés sur le réseau de distribution à un prix moyen de 56 €. Une baisse du prix de vente de l'électricité produite est cependant attendue en 2020.

¹ Equivalent-Habitant

² Ordures Ménagères



D. Développement économique

2019 fut une année exceptionnelle en matière de **ventes de terrains**. Suite à l'achèvement des travaux du PAE³ de Tubize II, plus de 20 ha ont été vendus alors que la vente annuelle moyenne est de 10 ha (2017 et 2018 étaient d'ailleurs en deçà de cette moyenne). Fin 2019, il nous restait environ 100 ha de terrains à commercialiser. Des dossiers sont à l'étude pour dégager près de 300 ha de nouveaux terrains.

La superficie totale occupée par nos **locataires** s'élève à environ 50.000 m². Celle-ci reste constante. Elle représente un taux d'occupation de près de 80%.

Le nombre de **crémations** continue à augmenter : de 2.355 en 2018 à 2.421 en 2019. Les marchés de travaux d'extension ont été lancés.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

A. Généralités

Les différents points relevés ci-après doivent être pris en compte lors l'identification des incertitudes et des risques éventuels auxquels l'intercommunale sera confrontée, certains de ces points constitueront de belles opportunités pour adapter voire développer nos activités :

- ▶ La mise en œuvre et les impacts de nouvelles **règlementations** qui évoluent constamment, notamment :
 - La législation **sociale** ;
 - La réglementation en matière de **sécurité** (ex. RGIE⁴) ;
 - L'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2018 relatif à la gestion et à la **traçabilité des terres**, ayant un impact financier et administratif sur nos marchés de travaux et dont les modalités pratiques de mise en œuvre restent incertaines. Son entrée en vigueur, annoncée le 1er novembre 2019, a été reportée au 1er mai 2020 avec un assouplissement jusqu'au 31 octobre 2020, mais sans mesures transitoires. Les opérations rendues obligatoires par cet arrêté (analyse d'échantillons de sol, Rapport Qualité des Terres dressé par les bureaux agréés, orientation vers la filière de traitement appropriée, etc.) peuvent impacter les coûts des chantiers mais aussi leur planning du fait de la durée des démarches et de la surcharge de travail des laboratoires agréés notamment ;
 - Le **décret sols** du 1er mars 2018, entré en vigueur le 1er janvier 2019, engendre des obligations pour in BW, principalement en termes d'information sur la qualité du sol aux futurs acquéreurs de terrains dans les différents PAE. La BDES⁵ n'est pas toujours mise à jour de manière aussi rapide que le nécessite la vente de terrains, ce qui engendre des incertitudes pour les candidats bâtisseurs lors de l'introduction de leur demande de permis. Cela étant, au travers de nos obligations envers la Région et les candidats acquéreurs, nous avons l'opportunité de participer à la compilation d'une banque de données performante de caractérisation des sols. Par ailleurs, ce texte entraîne une incertitude au niveau du renouvellement des permis d'exploiter des stations d'épuration ;

³ Parc d'activité économique

⁴ Règlement Général sur les Installations Électriques

⁵ Banque de Données de l'Etat des Sols



- Le décret du 22 novembre 2018 relatif à la procédure d'**expropriation**, entré en vigueur le 1er juillet 2019, impacte les acquisitions dans le cadre du développement des PAE principalement. Nous devons nous attendre à un allongement des délais car une série d'étapes administratives supplémentaires est rendue obligatoire ;
- La révision de la **Directive eau potable** (98/83) introduira de nouveaux paramètres à analyser en vue d'améliorer le contrôle de la qualité de l'eau distribuée. Les coûts de laboratoire risquent de devenir plus importants. Dans certains cas, il faudra peut-être renforcer le traitement de l'eau pour respecter les nouvelles normes et il y aura des investissements à consentir si des nouveaux matériaux deviennent obligatoires (ex. : suppression du laiton pour la norme plomb ramenée de 10 à 5 µg/l dans 15 ans). La mise en place des WSP⁶ va également demander des ressources supplémentaires à anticiper.
- ▶ Le défi climatique, qui impactera très certainement le niveau des moyens à affecter à la **gestion énergétique**, constitue un bel exemple d'opportunité.
- ▶ La **DPR**⁷ comporte plusieurs points dont l'impact pour nos activités n'est pas encore mesurable à l'heure actuelle. Une évaluation interviendra ultérieurement lors de leur concrétisation.

B. Cycle de l'eau

I. Incertitudes

- ▶ La politique de la Région wallonne et de la SPGE en matière de **gestion des égouts** comporte des incertitudes quant aux moyens financiers nécessaires à la réhabilitation et à la séparation des eaux parasites notamment;
- ▶ La régulation wallonne et la diminution de la **consommation** domestique (due à une meilleure efficacité des appareils électroménagers et au changement des comportements) sont indéniablement des éléments positifs. Ils rendent toutefois le maintien du tarif de l'eau incertain. S'ajoute à ces éléments la politique d'urbanisation (entraînant des besoins accrus en eau dans certains quartiers) qui pourrait impacter le programme d'**investissements** et la structuration du **réseau** de distribution d'eau potable ;
- ▶ Quelques incertitudes subsistent quant à la mise en œuvre pratique du « **certibeau** » (certification «eau» des bâtiments) en 2021 : mise en place des agréments, de la base de données, compétence interne ou externe. Les bâtiments publics (notamment communaux) figurent en tout cas parmi les premiers concernés par ces nouveaux contrôles.

II. Risques

- ▶ Les conclusions d'une étude initiée par la BEI⁸, portant sur la **résilience des investissements** en matière de production et de distribution d'eau potable face au changement climatique, sont attendues en 2020. Le changement climatique induit un risque durable de **sécheresse** impactant la production d'eau (ressources) et les pics de consommation (volume de stockage, maintien de la pression, ...). Ce risque ne concerne pas toutes les masses d'eau mais un impact est déjà visible sur les ressources prélevées, notamment, dans les « sables bruxelliens ». Il s'agit donc de déterminer les zones à risque sur notre réseau et d'étudier, dès à présent, les alternatives potentielles ;

⁶ Water Safety Plan (PGSSE - Plans de gestion de la sécurité sanitaire des eaux)

⁷ Déclaration de Politique Régionale du Gouvernement wallon 2019-2024

⁸ Banque européenne d'investissements

III. Opportunités

- ▶ Les conclusions de l'étude relative à la **rationalisation du secteur de l'eau** ayant pour objectif d'identifier les défis stratégiques mènent à des **opportunités de collaborations entre les différents acteurs** ;
- ▶ En ce qui concerne le nouveau **contrat de service avec la SPGE** (2021), de nouvelles contraintes apparaîtront : taux d'irrécouvrables, protection des captages, qualité de la ressource, type de gestion financière, trajectoires budgétaires... Ce contrat de service permettra toutefois une meilleure maîtrise des coûts, des performances et de l'efficacité de nos activités, mais aussi plus d'autonomie pour in BW et un partage des informations et des compétences ;
- ▶ Les négociations sont en cours avec Vivaqua en vue du terme du **contrat de fourniture d'eau en 2029**. L'économie découlant de la nouvelle tarification sera importante et devrait se chiffrer en millions d'euros sur la durée du contrat. Ce nouveau contrat devrait en tout cas garantir l'approvisionnement de certains réseaux en eau de qualité à un coût maîtrisé se rapprochant du coût de production in BW.

C. Cycle des déchets

I. Incertitudes

- ▶ L'instauration du système de consigne ou de prime de retour pour les canettes et les bouteilles PET, évoqué par le Gouvernement wallon, impacterait la réalisation des investissements programmés en 2021 pour la mise en œuvre de la **collecte étendue des plastiques** d'emballages ménagers (P+MC).

II. Risques

- ▶ A l'**Unité de Valorisation Energétique** (UVE) de Virginal, dans la mesure où certains équipements vieillissants pourraient devenir obsolètes, non réparables dans des délais courts ou en cas d'avaries, des travaux importants devront être entrepris endéans les deux ans : traitement des fumées des deux lignes notamment vu la corrosion avancée après plus de 20 ans d'exploitation. Les premiers travaux vont débiter en 2021 pour la ligne 1 mais subsiste l'inconnue de l'avenir de la ligne 2. Le rendement énergétique de l'UVE pourrait également être sensiblement amélioré par des travaux de rénovation et l'utilisation de chaleur par de nouveaux consommateurs.

III. Opportunités

- ▶ L'attribution ou non du marché relatif à l'alimentation du **réseau de chaleur** de l'UCLouvain en énergie verte à GBES (Véolia) est une inconnue : les décisions concernant la construction d'une unité de cogénération alimentée en bois de catégorie B seront prises en 2020. Cette installation serait construite sur un terrain adjacent au centre de transfert ce qui permettrait de développer différentes synergies. L'énergie thermique produite par les déchets pourrait, par exemple, être utilisée pour générer de l'électricité et alimenter un réseau de chaleur.



D. Économique

I. Incertitudes

- ▶ L'absence de règles bien définies pour encadrer la mise en œuvre du « **stop béton** »⁹ nous force à être vigilants quant à l'adaptation nécessaire de la stratégie de développement territorial en Brabant wallon. Toutefois, nous relevons l'opportunité, en partenariat avec le cabinet du Ministre Borsus, l'Administration régionale et Wallonie Développement, de participer à des groupes de travail dont l'objectif est de préciser la mise en œuvre de cette fin annoncée de l'artificialisation.

II. Risques

- ▶ Les **nouvelles formes d'organisation du travail** peuvent avoir un impact sur la demande locative. Nous devons veiller à suivre l'évolution des tendances et à repenser l'agencement des espaces de travail mis à la disposition des entreprises (c'était déjà vrai avant le COVID-19).

III. Opportunités

- ▶ La **disponibilité de terrains** au sein des zones d'activité économique actuelles est **très limitée** en Brabant wallon. La grande majorité des zones industrielles les plus proches de Bruxelles sont d'ores et déjà saturées. Certaines disponibilités apparaissent ailleurs dans la province. La très grande majorité de celles-ci se situe cependant en dehors des périmètres actuels des parcs d'activité d'in BW, lesquels seront saturés à moyen terme (une dizaine d'années au rythme de consommation actuelle). Dès lors, la mise à disposition de terrains pour des investisseurs implique la prospection, par in BW, de nouveaux terrains et parcelles, en dehors des espaces existants et dévolus à l'activité économique mixte et/ou industrielle au Plan de Secteur. Ceci s'opèrera en tenant compte de la **problématique des compensations territoriales**, ardues à réaliser en Brabant wallon, mais aussi au sein de sites à réaménager, de friches industrielles ou même de zones d'activité économique existantes en travaillant sur la densification des parcelles ;
- ▶ La présence, entre autres, d'un **axe routier** plaçant le Brabant wallon sur la carte du transit européen, entre Bruxelles et Luxembourg, constitue une opportunité économique, touristique et historique. En effet, les axes performants ont des effets structurants pour le développement territorial. in BW, dans sa vision territoriale, s'active à exploiter tous les atouts de la province. Certains projets de voiries de liaison régionales (contournements) pourraient être réétudiés, et influencer le développement territorial. in BW partage les défis liés à la mobilité avec d'autres acteurs régionaux : projets visant à promouvoir une mobilité plus durable, réseau de véhicules partagés, etc.

E. En matière de personnel

I. Risques

- ▶ La révision annoncée des **subsides APE** pouvant générer des surcoûts ;
- ▶ L'**harmonisation** encore en cours des textes règlementaires, process et moyens techniques entraîne un risque provisoire de disparité de traitement. Elle permet, en revanche, de gagner en transversalité et en cohérence.

⁹ Le Schéma de développement territorial a été adopté par le Gouvernement wallon le 16 mai 2019 et publié au Moniteur belge du 12 décembre 2019. La date d'entrée en vigueur n'est pas connue mais la Déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon 2019-2024 annonce une avancée en 2025 du « stop béton » (au lieu de 2030 dans le SDT).

II. Opportunités

- ▶ Le processus de fusion se poursuit, de nouvelles politiques se mettent en place, une belle opportunité se présente pour développer la **culture/image d'entreprise** de la nouvelle entité fusionnée et donner de plus en plus d'attrait à des emplois et des collaborateurs nouveaux ;
- ▶ Il conviendra par la même occasion d'augmenter l'attractivité de certains profils techniques en pénurie et de développer des formations adaptées.

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

Le nouveau risque apparu en mars 2020 lié à la **crise sanitaire** provoquée par l'apparition du coronavirus, a bouleversé l'entreprise. Dans un premier temps, les mesures organisationnelles et sanitaires ont été prises, permettant de respecter les mesures fédérales en la matière. Des plans d'actions ont été mis en place. in BW a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation et a continué à assumer ses missions de **service public** durant la période de confinement imposée par le Gouvernement wallon en prenant, bien évidemment, des **précautions** importantes pour éviter la propagation du virus : télétravail au maximum, réduction ou suspension des activités non essentielles,... Les recyparcs ont été fermés durant 6 semaines, certaines collectes de papiers/cartons n'ont pu être assurées en raison d'un manque de personnel chez nos partenaires, suspension des activités Horeca et cérémonies réduites au cercle familial au crématorium, suspension des recouvrements à l'amiable et judiciaire en matière de factures d'eau et des activités nécessitant un contact chez le client.

Par ailleurs, les règles de distanciation sociale ont été généralisées (limitation très stricte du nombre de collaborateurs par bureau, fermeture des réfectoires, une seule personne par véhicule, etc.). Une certaine flexibilité a, en outre, été instaurée en ce qui concerne les horaires.

Des mesures encore plus strictes, dont le port du masque obligatoire dans certaines circonstances, ont été appliquées dès le début du déconfinement.

A titre indicatif, il y a eu en 2 mois environ 600 jours de chômage temporaire pour force majeure, soit en moyenne un peu plus de 1,3 jour par travailleur.

Au moment de rédiger le présent document, une stratégie de déconfinement a débuté. Les conséquences étant multiples et touchant tous les domaines de l'intercommunale, celles-ci ne pourront être identifiées précisément qu'une fois la crise passée. Cette dernière n'a toutefois pas d'impact sur les comptes 2019. Au début du déconfinement, les impacts financiers estimés pour in BW étaient relativement limités mais une détérioration générale de l'économie est redoutée.

Au-delà des impacts internes à l'intercommunale, il faut également prendre en considération les impacts externes liés à cette crise. Les entreprises y sont confrontées sans avoir pu s'y préparer et leur évolution est incertaine. Cette crise aura un impact durable sur nos métiers et engendre des incertitudes à de nombreux niveaux. Au cas par cas, les marchés publics seront confrontés aux révisions pour circonstances exceptionnelles, aux modalités de résorption des stocks et aux potentielles faillites d'opérateurs. La manière de fonctionner en interne, et d'organiser certains services aux clients-citoyens-entreprises, devra être repensée, notamment la relance économique, les missions de proximité et de contact (enlèvements des encombrants à domicile, fréquentation des recyparcs, relevés des compteurs d'eau, analyses des échantillons d'eau...), l'intégration des évolutions du zéro déchet, l'économie circulaire, le télétravail, etc.



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

A. Coronavirus

La crise sanitaire provoquée par le COVID-19 aura de nombreux impacts sur nos activités à court et à moyen termes, positifs comme négatifs. in BW ne peut pas, à ce stade, en définir précisément l'ampleur.

Un ralentissement de l'économie est à craindre, entraînant des faillites et des pertes d'emploi, une diminution des **surfaces louées** aux entreprises, une diminution de la **consommation d'eau** non domestique et un ralentissement des **ventes de terrains**. Ceci pourrait se traduire, par une diminution du chiffre d'affaires, une augmentation des créances irrécouvrables et une augmentation du contentieux (recouvrements) aux départements économique et eau potable.

Les gouvernements, fédéral et régional, ont déjà pris une série de mesures d'urgence en vue de soutenir les entreprises dans les secteurs qui subissent de plein fouet le ralentissement de l'**activité économique**. Avec le déconfinement, des pans entiers de l'économie reprennent progressivement leurs activités. Cependant, certains secteurs (horeca, culture, tourisme...) sont encore dans l'incertitude et auront probablement beaucoup de mal à se relever. in BW, en tant qu'**acteur** économique majeur de notre province, est associé à ces démarches et joue un rôle actif dans ce redéploiement. Face à cette crise, 3 phases ont été identifiées : la gestion de l'**urgence**, la **relance** et la **croissance**. Ces phases seront concertées et monitorées précisément avec les différents pouvoirs locaux (Province, communes et intercommunales), avec les acteurs économiques (associations professionnelles, UCM, CCI...) ainsi qu'avec l'UCLouvain et Nivelinvest.

Outre le coût de développement informatique, l'**intervention forfaitaire** octroyée par le Gouvernement wallon sur la facture d'eau pour les chômeurs temporaires engendre une charge de travail non négligeable qui n'a pas pu être planifiée. En conséquence, la mise en œuvre de notre programme d'**investissements** (production et distribution d'eau) et la **productivité** pourraient être ralenties : modifications organisationnelles pour le personnel de terrain, arrêts partiels temporaires de certaines activités, changements de pratiques, ...

La crise sanitaire aura, de manière certaine mais non encore définie, des impacts sur la mise en œuvre du **plan stratégique** et, probablement, une influence sur le développement de **nouveaux services en matière de digitalisation et de décarbonation**. En effet, la généralisation du **télétravail** et l'accélération de la **numérisation** de nos pratiques a permis de mettre à l'épreuve les réseaux de communication et de poser le constat que la digitalisation permet de donner de la résilience au fonctionnement de l'économie et des services. Une accélération du développement de ce segment d'activités est à prévoir avec l'apparition de nouvelles possibilités. Le confinement a, par ailleurs, donné une impulsion aux **circuits courts** et à l'**économie locale**. Ajoutés au télétravail et à la digitalisation, il s'agit d'autant de facteurs qui favorisent la réduction de l'empreinte carbone au niveau des déplacements et du transport principalement. Cette évolution contribuera à répondre aux problèmes croissants de mobilité auxquels notre société fait face ces dernières années. L'opportunité de rendre structurels ces modes de fonctionnement sera étudiée avec soin.

Par ailleurs, l'entreprise pourrait être confrontée à la résurgence de crises sanitaires telles que celle du COVID-19 ainsi qu'à leurs implications en termes de gestion des risques **psychosociaux** (épuiement professionnel, stress, burn-out). La crise aura aussi des implications sur la gestion du **travail à distance** et les nouveaux modes de **management** que celui-ci suppose, en restant vigilant au droit à la déconnexion. Une stratégie du bien-être au travail devra être mise en place intégrant ce nouveau fonctionnement et instaurant, de manière durable, de nouvelles mesures d'organisations internes (hygiène, EPI, ...).

B. Déclaration de politique régionale wallonne 2019-2024

En septembre 2019, le Gouvernement wallon a fait part de ses ambitions pour la législature au travers de ce document. Celles-ci s'articulent autour de trois grands axes : social, écologique et économique.

Il s'agira, à court et moyen termes, de renforcer les axes transversaux du numérique, de l'automatisation, de l'énergie, de la mobilité, de l'économie circulaire, du bien-être, de la gestion des ressources, du vieillissement de la population, du dérèglement climatique.

Les sujets indiqués sont à l'état de grandes intentions, les impacts réels sur le développement d'in BW devront être mesurés au fur et à mesure de la concrétisation des ambitions du Gouvernement.

in BW peut s'attendre à des influences majeures dans différents domaines, dont :

- ▶ l'implémentation de la décarbonation dans son monitoring et le développement de la mobilité douce ;
- ▶ le développement de filières d'énergie renouvelable ;
- ▶ la transformation progressive des « zonings » wallons en « éco-zonings », qui devraient englober non seulement l'écologie industrielle mais aussi les aspects liés à la multimodalité ou aux énergies renouvelables ;
- ▶ le renforcement des pôles de compétitivité par l'optimisation des structures économiques ;
- ▶ la refonte du système des aides à l'investissement, orientée vers l'économie circulaire ;
- ▶ l'élaboration du troisième plan de gestion de l'eau ;
- ▶ la régulation efficiente du secteur de l'eau ;
- ▶ la transversalité en matière de stabilisation des coûts de fonctionnement des OAA¹⁰ afin de limiter l'évolution à la hausse du prix de l'eau potable ;
- ▶ l'instauration d'un mécanisme permettant d'optimiser la gestion des réseaux d'égouts ;
- ▶ la réduction des déchets, avec impact potentiel sur le plan d'investissement en matière d'agrandissement des recyparcs ;
- ▶ la réforme des moyens financiers alloués aux APE ;
- ▶ le financement des pensions des agents statutaires ;
- ▶ la favorisation des projets pluri-communaux pour les subsides régionaux ;
- ▶ l'incitation au développement de politiques supra-communales au niveau de chaque bassin de vie ;
- ▶ la simplification institutionnelle.

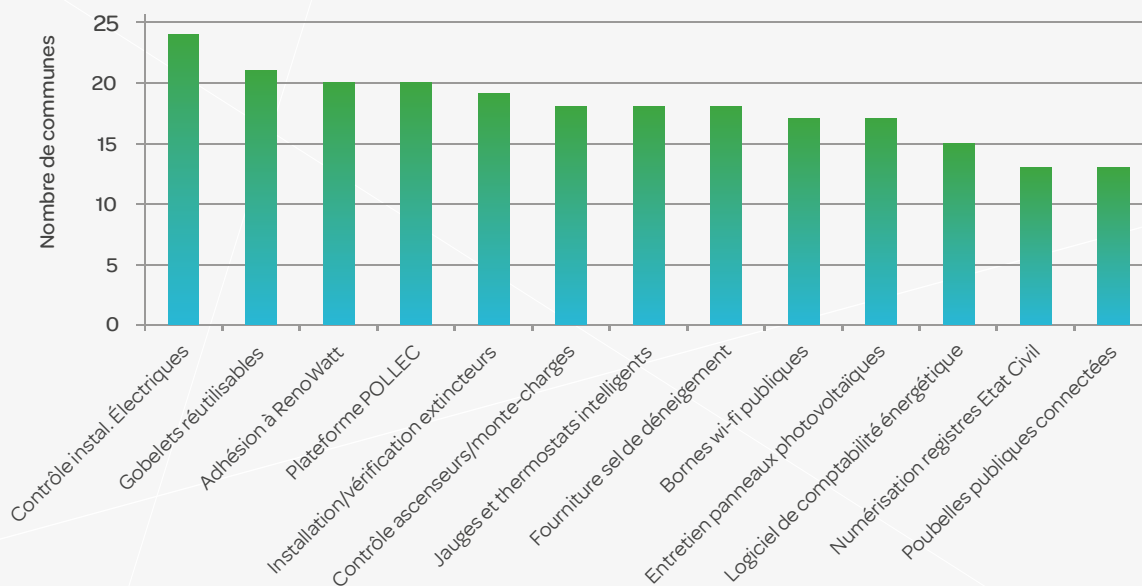
¹⁰ Organisme d'Assainissement Agréé

5. Activités en matière de recherche et de développement

Dès le début de l'exercice 2019, le chargé de la transition a pris une série d'initiatives pour définir et prioriser des nouveaux besoins à proposer aux associés de l'intercommunale :

- ▶ rencontre d'une vingtaine de partenaires commerciaux potentiels actifs dans la transformation et la digitalisation ;
- ▶ mise en place d'une collaboration avec l'intercommunale IPFBW¹¹ dans le cadre de la centrale de marchés au service des communes ;
- ▶ invitation des 27 communes de la Province du Brabant wallon à des réunions d'information organisées en collaboration avec l'IPFBW pour présenter diverses solutions ;
- ▶ lancement d'un formulaire de sondage auprès de ces 27 collèges communaux pour classer les besoins. 25 communes ont répondu à l'appel.

Le résultat de l'évaluation des besoins exprimés en matière de marchés publics groupés est représenté ci-dessous :



En bonne collaboration avec l'IPFBW, il a été convenu de lancer certains services à partir de la centrale de marchés groupés existante (contrôles des installations électriques, contrôle des extincteurs, contrôle des ascenseurs et monte-charges). Le cahier des charges en 3 lots relatif à ces prestations a été approuvé par le Conseil d'administration de l'IPFBW le 24 janvier 2020. Une convention d'adhésion au marché de service a été adressée aux communes. in BW y a répondu favorablement le 19 février 2020 et a adhéré à la convention pour ses propres besoins.

En ce qui concerne les autres services et dans un premier temps, la priorité a été donnée à la décarbonation et à la digitalisation :

¹¹ Intercommunale Pure de Financement du Brabant Wallon

A. La décarbonation

I. Adhésion à RenoWatt

in BW a joué un rôle de facilitateur en incitant un maximum de communes à rejoindre l'initiative Renowatt dans un lot groupé sur le Brabant wallon. En fin d'année, RenoWatt confirmait que 17 communes du Brabant wallon avaient adhéré à la convention.

RenoWatt s'inscrit dans la transition énergétique. Il s'agit d'un guichet unique réalisant des audits et des études en vue de conclure des marchés de services et de travaux pour la rénovation des bâtiments publics au travers de contrats de performance énergétiques (CPEs), de marchés Design and Build (D&B).

RenoWatt sélectionne les bâtiments dignes d'intérêt à la rénovation, les regroupe en pooling, lance les procédures de marchés publics et accompagne les entités publiques dans la mise en œuvre des projets. Les services de Renowatt sont cofinancés par la Région wallonne et la BEI par l'intermédiaire d'un subside européen.

Par la suite, en fonction de l'avancement du dossier RenoWatt, l'intercommunale envisage de proposer ses services aux communes pour suivre et surveiller les travaux d'amélioration des performances énergétiques des bâtiments communaux.

II. Gobelets réutilisables

Pour mettre ce service en œuvre, l'intercommunale a initié activement la recherche d'un partenariat avec une entreprise sociale soutenue par la Province du Brabant wallon.

III. Plateforme POLLEC

Un marché public a été initié en 2019 pour offrir une plateforme aux communes permettant d'établir leur politique locale énergie climat. Le processus a conduit à désigner la société Futureproofed qui présente une solution basée sur 10 années d'expérience et qui permet, notamment, le rapportage à la Convention des Maires. Une convention de mise à disposition de la plateforme, pour un premier terme de 2 ans, a été approuvée par le Conseil d'administration le 15 janvier 2020 et adressée ensuite aux 27 communes, emportant leur adhésion ainsi que celle de la Province du Brabant wallon. A noter que le BEP a mis cette solution en place auprès des 38 communes de la Province de Namur. La Province du Limbourg a également adopté la plateforme pour toutes ses communes. Plusieurs communes de l'agglomération bruxelloise ont également fait le pas.



B. La digitalisation

Le Conseil d'administration, réuni en sa séance du 27 mars 2019, a décidé d'introduire un dossier de candidature en réponse à l'appel à projet de « Territoire intelligent » lancé par le Gouvernement wallon le 14 janvier 2019.

Le projet consiste à la mise en place d'une plateforme digitale à destination des 27 communes et de la Province du Brabant wallon afin de collecter et partager des données à partir des objets connectés et des données disponibles auprès des diverses administrations et services publics. Ces données seront ensuite converties en services à l'attention des partenaires et des citoyens en tirant avantage de la dimension transversale des informations récoltées et échangées.

L'objectif est de développer une stratégie «smart» durable et transversale sur le territoire provincial. La plateforme servira également de support à la communication formelle prise dans le sens de la simplification administrative entre administrations publiques (communes, Province, intercommunale). Deux sessions d'information ont été organisées à destination de la Province, des bourgmestres et échevins des communes du Brabant wallon pour présenter le projet.

Ce projet a été retenu par le Gouvernement wallon, un arrêté de subventionnement de 200.000€ portant sur 50 % du coût estimé a été publié en date du 3 septembre 2019.

Pour mettre ce projet en œuvre, plusieurs décisions ont été prises en fin d'année :

- ▶ le lancement d'un marché public en vue de désigner un consultant pour accompagner l'intercommunale dans la délimitation du projet et sa stratégie de mise en œuvre. Cette phase comporte entre autres une consultation des 27 communes pour déterminer leurs souhaits relatifs à ce projet ;
- ▶ la constitution du comité de pilotage pour guider et suivre les travaux de mise en œuvre de la plateforme ;
- ▶ le recrutement d'un gestionnaire de projets « smart city » en vue d'accompagner les 27 communes dans la mise en place du projet et de fournir des conseils dans la mise en œuvre de leur politique de digitalisation. Ceci fait l'objet d'une convention (réfèrent smart région) qui a été proposée par le Gouvernement wallon en fin d'année avec une possibilité de subsidier 1 équivalent temps plein. Cette convention a été approuvée par le Bureau exécutif le 18 décembre 2019.

Le début des travaux de mise en œuvre du projet est intervenu le 5 mars 2020 avec la première réunion du comité de pilotage. Le projet doit être achevé pour le 30 juin 2021. Cette plateforme pourra se développer ensuite pour étendre progressivement les services offerts.

Par ailleurs, l'Assemblée générale de décembre a validé une convention d'actionnaires dans laquelle in BW, l'ULB et le FIF créent la société **Diginnov**, restructurant ainsi le centre d'entreprises et incubateur Cap Inno, et ayant pour vocation de développer des activités ciblées sur les évolutions technologiques ou environnementales. Les niches principales retenues seraient liées à « L'Autonomus system » et principalement au développement des drones (ID2Move), ainsi qu'au New Food, en collaboration avec la Province et l'Université de Gembloux entre autres.



Rapport de Gestion

6. Succursales

Néant.

7. Règles de continuité en cas de perte

Néant.

8. Evolution du mode gestion

Conformément au CDLD¹², l'Assemblée générale du 26 juin 2019 a procédé au renouvellement des **organes de gestion**, induisant un nouveau mode de gestion avec l'arrivée de 10 nouveaux administrateurs ainsi que le changement de Présidence et de Vice- Présidence.

Simultanément, la nouvelle **Directrice des Ressources Humaines** est entrée en fonction début juillet 2019, permettant une avancée considérable sur l'harmonisation des statuts du personnel et des méthodes de travail.

Six mois après l'installation des organes de gestion, le **Plan stratégique 2020-2022** était approuvé par l'Assemblée générale du 18 décembre 2019. Ce document a permis d'y traduire l'ambition du Conseil d'administration d'affirmer l'**identité** et la **culture d'entreprise** d'in BW. L'objectif est d'améliorer l'intégration des différentes unités de travail afin que nos actionnaires, nos 'clients-citoyens' (notion apparue dans ce plan stratégique) et nos entreprises puissent avoir une vision claire des services proposés par in BW.

Ce plan stratégique se base sur une **approche intégrée** des métiers, reflétant la nouvelle volonté d'in BW de renforcer ses collaborations transversales internes et de réfléchir de manière participative à une organisation optimale transversale et à une démarche permanente de progrès afin de satisfaire les associés, les 'clients-citoyens' et les entreprises.

En parallèle, se développe une culture commune d'identification et de gestion des **risques**, passant par la concertation et la mise en place d'outils adaptés. Parmi les éléments essentiels au pilotage d'entreprise, les administrateurs disposent depuis mai 2020 d'un **budget** et de **KPI**.

Ce mode de management repose sur l'intégration des concepts déjà existants « ISO » dans le mode de fonctionnement de l'intercommunale à tous ses niveaux : il est reconnu au travers de la **certification QSE**¹⁴ du département eau potable et de l'enregistrement EMAS¹⁵ / certification environnementale des autres départements.

¹² Code de la Démocratie Locale et de la décentralisation

¹³ Key Performance Indicator

¹⁴ QSE=Qualité (ISO 9001) - Sécurité (ISO 45001) - Environnement (ISO 14001)

¹⁵ Règlement EMAS («Eco Management and Audit Scheme»), ou SMEA en français («Système de Management Environnemental et d'Audit»).



9. Description de l'Intercommunale

A. Structure

Société coopérative à responsabilité limitée (prenant la forme de société coopérative au 1er janvier 2020 selon le nouveau Code des sociétés et des associations).

B. Associés

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



C. Organes statutaires

Présidence - Vice-Présidence 2019 du Conseil d'administration et du Bureau exécutif

	jusqu'au 26 juin 2019	à partir du 26 juin 2019
Présidence	MASSON Anne	DISTER Christophe
Vice-Présidence	SMETS Laurence	de BEER de LAER Hadelin

Administrateurs 2019

Avant renouvellement par l'AG du 26 juin 2019			Après renouvellement par l'AG du 26 juin 2019		
Nom	Prénom	Mandat originaire	Nom	Prénom	Mandat originaire
BARRAS	Philippe	Commune	de BEER de LAER	Hadelin	Commune
BOUCHER	Pierre	Province	DELMEZ	Bénédicte	Commune
CAMBRON	Carl	Commune	DISTER	Christophe	Commune
COISMAN	Luc	Commune	FAYT	Christian	Commune
de BEER de LAER	Hadelin	Commune	FLAMAND	Muriel	Commune
DELMEZ	Bénédicte	Commune	GOBLET d'Alviella	Michael	Commune
FAYT	Christian	Commune	GODFRIAUX	Jordan	Commune
GOBLET d'Alviella	Michael	Commune	HENRY	Pascal	Commune
GODFRIAUX	Jordan	Commune	HENKART	Thierry	Commune
GOES	Benjamin	Commune	HUART	Pierre	Commune
HENRY	Pascal	Commune	LEBON	Patricia	Commune
HUART	Pierre	Province	LÖWENTHAL	Bernard	Commune
JANSSEN	Nicolas	Province	MASSON	Anne	Commune
JOSSART	Claude	Commune	MEUNIER	Thierry	Province
KEYMOLEN	Sophie	Province	MICHEL	Mathieu	Province
LEJEUNE	Christophe	Commune	SMETS	Laurence	Commune
MALEVE	Benoît	Commune	STRUYF	Etienne	Commune
MASSON	Anne	Commune	ROTHIER	Laurence	Province
SMETS	Laurence	Commune	VANHAM jusqu'au 18/12/2019	Olivier	Commune
THOMAS SCHLEICH	Nicole	Commune	ZOCATELLO à partir du 18/12/2019	Jean-Marc	Commune
			RENAULT à partir du 13/11/2019	Louison	Province



Bureau exécutif 2019

Avant renouvellement par l'AG du 26 juin 2019	Après renouvellement par l'AG du 26 juin 2019
GOBELET d'Aviella Michael	de BEER de LAER Hadelin
GOES Benjamin	DISTER Christophe
HUART Pierre	HUART Pierre
MASSON Anne	MICHEL Mathieu
SMETS Laurence	SMETS Laurence

Comité d'audit 2019

Avant renouvellement par l'AG du 26 juin 2019	Après renouvellement par l'AG du 26 juin 2019
BARRAS Philippe	GOBLET d'ALVIELLA Michael
FAYT Christian	GODFRIAUX Jordan (Président)
GODFRIAUX Jordan	MEUNIER Thierry
JOSSART Claude (Président)	ROTTHIER Laurence
LEJEUNE Christophe	RENAULT Louison

Comité de rémunération 2019

Avant renouvellement par l'AG du 26 juin 2019	Après renouvellement par l'AG du 26 juin 2019
BARRAS Philippe	DELMEZ Bénédicte
COISMANS Luc	FAYT Christian
FAYT Christian	HENRY Philippe (Président)
GODFRIAUX Jordan (Président)	LÖWENTHAL Bernard
JOSSART Claude	ROTTHIER Laurence

10. Lignes de développement

A. Stratégie et gouvernance

La stratégie du nouveau Conseil d'administration, telle que reprise dans le plan stratégique 2020-2022, est de réaffirmer la compétence d'in BW dans ses trois métiers principaux : la gestion des déchets et du cycle de l'eau, et le développement économique. La volonté est de nous **recentrer sur l'excellence de nos missions traditionnelles d'intérêt supra-communal**.

in BW se veut être un acteur majeur du dynamisme de la Province en agissant, à travers ses trois métiers, sur deux objectifs transversaux : la décarbonation et la digitalisation.

Outre ces **2 axes**, la stratégie d'in BW va se centrer sur **5 objectifs** :

1. Être une intercommunale qui répond adéquatement aux préoccupations de ses associés, de ses 'clients-citoyens' et de ses entreprises;
2. Être une intercommunale qui promeut son identité et développe une culture d'entreprise centrée sur des collaborations transversales et sur un cadre de travail épanouissant pour ses collaborateurs;
3. Être une intercommunale qui représente une entreprise financièrement forte et solide et qui se donne les moyens de mener ses projets;
4. Être une intercommunale qui soit moteur du développement durable à l'échelle de son territoire en favorisant, en autres, la biodiversité et la performance énergétique;
5. Être une intercommunale innovante qui propose de nouveaux services ou de nouvelles technologies grâce aux expertises acquises dans ses différents métiers et grâce à sa capacité à établir des partenariats.

Le plan stratégique a été construit de manière participative, via des ateliers croisant les départements métiers et les services transversaux. Le déploiement des différents objectifs du plan triennal 2020-2022 aura lieu, de manière participative également, par le biais d'une méthodologie de **gestion de projets** intégrant la conduite du changement.

Par ailleurs, la poursuite de l'**implémentation de la fusion** est toujours en cours. Le décloisonnement progressif des départements et des services transversaux prend de l'ampleur. Il a notamment permis d'aboutir à un plan stratégique transversal et non plus en silos dans lesquels les services sont scindés, ainsi que des marchés publics pluri-métiers. Cette transversalité est, par ailleurs, aidée par la mise à disposition d'une centrale de marchés de la SPGE à laquelle tous les services d'in BW peuvent participer.

B. Performance et efficacité

Les performances de l'entreprise sont traduites dans les comptes, dans le budget et les KPI. Ces derniers seront suivis trimestriellement par les organes de gestion. Un outil de suivi du plan stratégique a été mis à disposition et le Bureau exécutif qui suit par ailleurs l'évolution de la trésorerie ou de la dette.

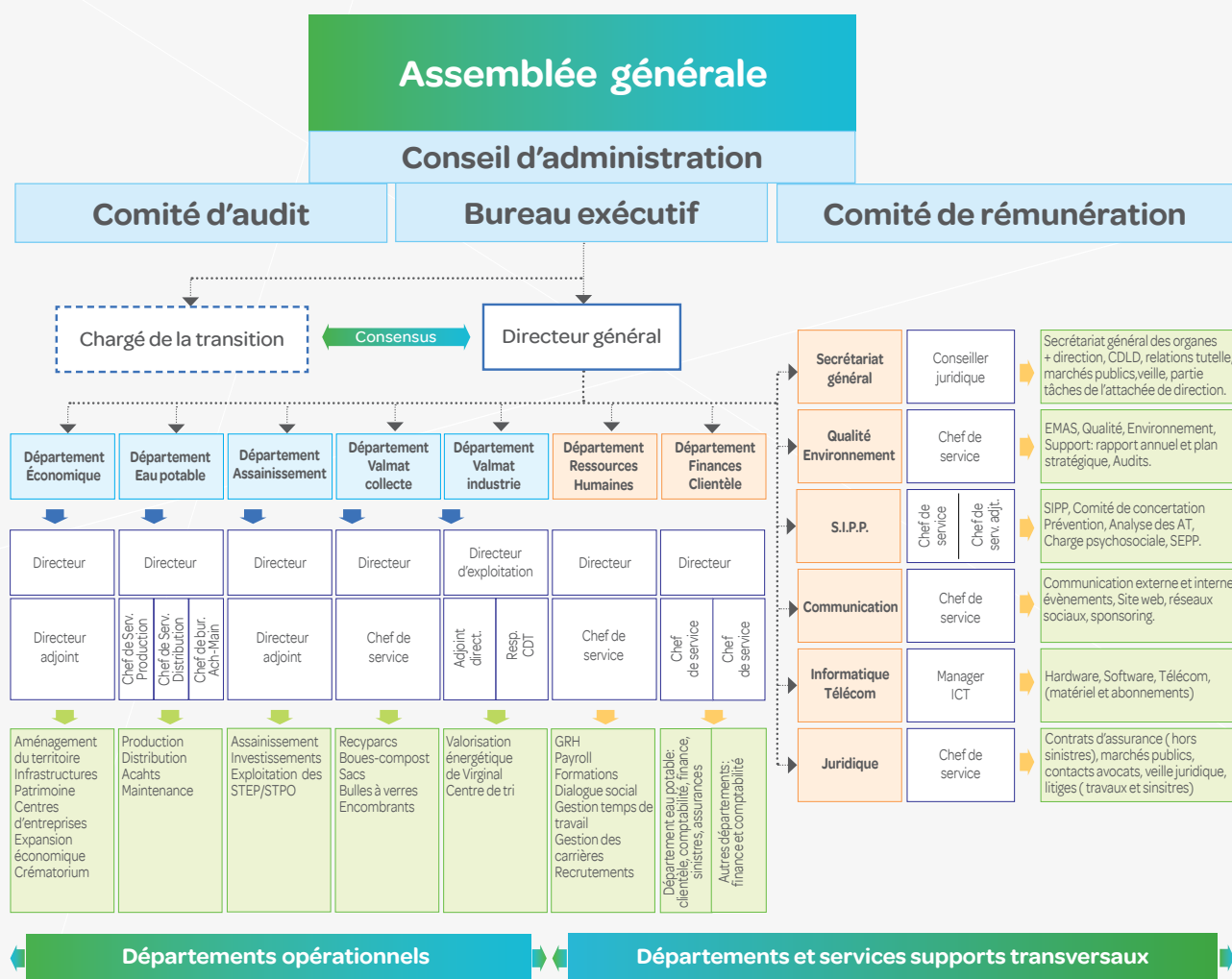
C. Ressources humaines

I. 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

Sont pris en considération les agents sous contrats CDI, CDD, contrats de remplacement et contrats étudiants qui peut expliquer le volume important des mouvements (entrées/sorties).

II. Organigramme fonctionnel (situation au 31 décembre 2019)





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

Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Direction générale					
Directeur Général	12	Contractuel	Mandat	1	1
Chargé de la transition	12	Statutaire	-	1	1
Département économique					
Responsable administratif au service Patrimoine - Partie administrative	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Adjointe au Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	6	Contractuel	CDI	1	1
Agent polyvalent Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Aide administrative siège	3	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Département économique	4	Contractuel	CDI	1	1
Assistante administrative aux services Infrastructures et Aménagement du territoire	6	Contractuel	CDI	1	1
Attaché de Direction	9	Contractuel	CDI	1	1
Brigadier au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	0,53	1
Brigadier au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre Champagne Landas	4	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre Einstein	4	Contractuel	CDI	1	1
Chargée accueil Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Aménagement du territoire	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service adjoint au service Patrimoine – Partie technique	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de Service adjoint Expansion économique	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint infrastructures	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service adjoint Patrimoine – Partie administrative	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Expansion économique	10	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Accueil - Administration Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Horeca Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico-administratif service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître Electricité au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître HVAC au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Adjoint du Département économique	11	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Economique	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Aménagement du territoire	8	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire juridico-administratif du Département économique	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	Contractuel	CDI	1	3
Gestionnaire travaux bâtiment au service patrimoine partie technique	8	Contractuel	CDI	1	1
Jardinier au service Patrimoine – Partie technique	3	Contractuel	CDI	0,8	1



Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Maitre de Cérémonie Crématorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	0,8	2
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	1	2
Responsable administratif au service Expansion économique	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable comptable au service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de l'Horeca au Crématorium	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de site Crématorium	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable PAE service Expansion économique	7	Contractuel	CDI	1	1
Secrétaire au service Patrimoine – Partie technique	3	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (A)	7	Contractuel	CDI	1	2
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant Site au centre Monnet	3	Contractuel	CDI	0,33	1
Technicien Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	0,75	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface Crématorium	3	Contractuel	CDI	1	3
Technicien Electricité au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicien four Crématorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien HVAC au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien HVAC au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Département eau potable					
Assistant administratif bureau d'études département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant magasinier département eau potable	3	Contractuel	CDD	0,5	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	2
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDD	1	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Statutaire	-	1	2
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Chef de service adjoint chantiers de distribution d'eau	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service administratif et financier	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service distribution d'eau	10	Contractuel	-	1	1
Chef de service production d'eau	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef releveur distribution d'eau	6	Statutaire	-	0,8	1



Rapport de Gestion

Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Comptable	6	Statutaire	-	0,8	1
Comptable	6	Contractuel	CDI	1	2
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	-	1	2
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	-	0,8	1
Contremaitre distribution d'eau	7	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre production d'eau	7	Statutaire	-	1	1
Directeur Administratif & Financier	11	Statutaire	-	1	1
Directeur département eau potable	11	Statutaire	-	1	1
Electricien production d'eau	6	Contractuel	CDI	1	2
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	2
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDD	1	1
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	21
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Statutaire	-	0,8	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	3
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	0,8	3
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	6
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	-	1	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	-	0,8	1
Fontainier référent réseau distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	1
Fontainier réseau distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Fontainier réseau distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0	1
Gestionnaire bureau d'études département eau potable	7	Statutaire	-	1	1
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	4
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDD	1	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Statutaire	-	0,8	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Statutaire	-	0,5	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire de projets production d'eau	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,8	1



Rapport de Gestion

Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,6	1
Magasinier département eau potable	4	Statutaire	-	0,8	1
Magasinier département eau potable	4	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien département eau potable	5	Statutaire	-	0,8	1
Mécanicien département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDI	1	2
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDD	1	5
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	-	1	1
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	-	0,8	1
Responsable Bureau d'études département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	0	1
Responsable optimisation du réseau distribution d'eau	8	Statutaire	-	1	1
Responsable stock, logistique et maintenance département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Technico-commercial département eau potable	9	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien de maintenance département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien production d'eau	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	-	1	2
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Technicien production d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicienne de surface	2	Contractuel	CDI	1	1
Département assainissement - investissements					
Adjoint cartographie - cadastre - inspection visuelle Assainissement	8	Contractuel	CDI	1	1
Agent cadastre Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	3
Agent endoscopie Assainissement	5	Contractuel	CDI	1	2
Assistant administratif et emprises Assainissement	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et financier Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de projet Assainissement	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant technico administratif assainissement	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de Service Etudes Assainissement	10	Contractuel	CDI	0,9	1
Dessinateur - Projeteur - Surveillant travaux collecteurs/égouts/voiries Assainissement	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
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



Rapport de Gestion

Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Responsable administratif et financier Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable bureau d'études égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	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	3
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		Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur boues-déchets STEP	4	Contractuel	CDI Remplacement	1	1
Chef de service adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de zone Stations d'Epuration	9	Contractuel	CDI	1	3
Commis administratif	3	Contractuel	CDI	0,6	1
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDI	1	5
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	6
Coordinateur cellule autosurveillance STEP	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Directeur de département adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire cellule électrique STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif - Marché public STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cellule automation STEP	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule autosurveillance 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 mécanique STEPS et STPO	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien automaticien STEP	6	Contractuel	CDI	1	3
Technicien cellule autosurveillance STEP	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien cellule autosurveillance STEP	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien cellule autosurveillance STEP (+abords)	7	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien des collecteurs	4	Contractuel	CDI	1	3
Technicien électricien STEP	7	Contractuel	CDI	1	4
Technicien exploitation STEP	5	Contractuel	CDI	1	28



Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Technicien exploitation STEP	5	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien exploitation STEP	5	Contractuel	CDI	0	1
Technicien mécanicien STEP	6	Contractuel	CDI	1	1
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	1	3
Département Valmat collecte					
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	Contractuel	CDI	1	4
Assistant administratif - responsable communication Valmat	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	2
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	0,95	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant gestionnaire sacs Valmat	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Responsable recyparcs	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Valmat	10	Contractuel	CDI	0,8	1
Contremaître compost	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	2
Composteur	4	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur technique recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Valmat	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets Valmat	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaires collectes Valmat	7	Contractuel	CDI	1	1
Préposé bascule compost	4	Contractuel	CDI	1	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	1	48
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,8	7
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,48	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI Remplacement	1	4
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0	3
Responsable mécanique compost	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable statistiques et contrôles comptables Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Département Valmat industrie					
Adjoint Direction UVE	10	Contractuel	CDI	1	1
Adjoint responsable mécanique UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Adjoint technico financier UVE	8	Contractuel	CDI	0,5	1
Agent propreté (usine) UVE	3	Contractuel	CDI	1	1
Agent propreté centre de transfert	3	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Quart UVE	8	Contractuel	CDI	1	6
Composteur (type 1) et machiniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1



Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Directeur exploitation UVE	11	Contractuel	CDI	1	1
Ingénieur Responsable Exploitation UVE	9	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien UVE	5	Contractuel	CDI	1	3
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	Contractuel	CDI	1	5
Opérateur UVE	5	Contractuel	CDI	1	9
Pontier Réceptionniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Pontier UVE	3	Contractuel	CDI	1	2
Responsable administratif UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable d'entretien (bâtiment, routes et abords) UVE	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable exploitation Centre de transfert	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Exploitation UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Mécanique UVE	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable Projets UVE	5	Contractuel	CDI	0	1
Départements et Services supports transversaux					
Ressources humaines					
Assistant RH	7	Contractuel	CDI	1	2
Assistant RH	7	Contractuel	CDI	0	1
Assistant RH	7	Contractuel	CDD	1	1
Chef de service RH	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef Service Adjoint RH – Gestion de projets	9	Contractuel	CDI	1	1
Directrice Ressources Humaines	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire RH A	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire RH B	7	Contractuel	CDI	1	1
Finances					
Adjoint au Service Comptabilité/finance	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Comptabilité/finance	10	Contractuel	CDI	1	1
Comptable	6	Contractuel	CDI	1	1
Comptable	6	Contractuel	CDD	1	1
Comptable Clients	6	Contractuel	CDI	1	1
Comptable Fournisseurs	6	Contractuel	CDI	1	2
Secrétariat général					
Conseiller juridique	10	Contractuel	CDI	0,9	1
Coursier	3	Contractuel	CDI	1	1
Econome	4	Contractuel	CDI	1	1
Econome	4	Contractuel	CDI	1	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	CDI	1	2



Rapport de Gestion

Fontion occupée (situation au 31.12.2019) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Qualité - Environnement					
Assistant qualité	7	Contractuel	CDD	1	1
Assistant qualité	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service qualité	10	Contractuel	CDI	1	1
SIPP					
Chef de service adjoint SIPP	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef du service SIPP	10	Contractuel	CDI	0,8	1
Conseiller en prévention	7	Contractuel	CDI	1	1
Conseiller en prévention junior		Contractuel	CDI	1	1
Secrétaire SIPP	5	Contractuel	CDI	1	1
Communication					
Assistant Communication	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Attaché en communication	8	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable Communication	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Informatique - Télécom					
Chef de bureau IT	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire ICT	6	Contractuel	CDI	1	4
Manager ICT	11	Statutaire	-	1	1
Juridique					
Chef de service juridique	10	Contractuel	CDI	1	1



11. Finances

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

I. Le bilan

A la lecture du bilan 2019, le premier constat porte sur le fait que le total de l'actif et du passif diminue de +/- 6%, soit une trentaine de millions d'euros.

La première explication consiste en une baisse importante de nos créances commerciales et dettes fournisseurs liées à notre partenaire, la SPGE. En effet, un jeu d'écritures annuel de neutralisation des mouvements financiers liés au leasing des stations d'épuration est réalisé ainsi que le paiement du solde. Cette opération avait été postposée en 2018 pour des raisons de trésorerie, ce qui a eu pour effet de gonfler, en 2018, de +/- 17 millions d'euros cet état de dette et créance.

L'opération a pu être réalisée en 2019.

Une seconde explication serait que les valeurs disponibles, qui subissent une diminution de +/- 10 millions d'euros, correspondent au remboursement de l'avance à terme fixe qui n'a plus eu de raison d'être reconduite. Pour rappel, 15 millions d'euros ont été financés par la voie de cet instrument bancaire pour honorer le remboursement du capital réalisé à l'initiative du département eau potable.

II. L'actif

Concernant les autres postes de l'actif, les Immobilisations Corporelles diminuent de +/- 1%. Cette valeur correspond à un différentiel entre les nouvelles acquisitions immobilisées et le rythme d'amortissement.

Plusieurs stations d'épuration sont arrivées en fin de plan d'amortissement. En revanche, le montant de projets en cours d'immobilisation a augmenté de +/- 4 millions d'euros.

On retrouve dans ce poste :

- +/- 800.000 euros pour la partie Extension Réseau et +/- 500.000 euros sur les ouvrages de la production (département eau potable),
- 1,3 millions pour les travaux de la Maison de la Faille,
- 1,3 millions pour la remise en état de la HVAC du Centre Monnet.

De nouveaux projets ont été transférés en immobilisations amortissables à hauteur de 400.000 € : les travaux liés au parking et aux châssis du hall-relais Einstein par exemple.

Les stocks, et particulièrement celui correspondant aux immeubles destinés à la vente, ont augmenté de +/- 5,5 millions. Ceci correspond aux travaux d'infrastructures exécutés pendant l'année et qui sont reclassés en stock jusqu'à la clôture du projet et aux premières ventes enregistrées.



Rapport de Gestion

III. Le passif

Les capitaux propres augmentent du fait de l'affectation du résultat de l'année aux réserves et bénéfices reportés.

Une augmentation du capital souscrit de 812.746 € a été enregistrée, avec établissement par le Conseil d'administration du rapport spécial sur les prises de participations. Dans le cadre du financement de l'égouttage prioritaire mis en place par la SPGE, il a été décidé, lors de l'Assemblée générale de juin 2019, de prendre une participation dans le capital de la SPGE de 812.745 € pour financer les égouttages terminés en 2019. Cette souscription est libérable en 20 ans. La prise de participation n'a pas d'impact financier car les communes doivent souscrire une participation du même montant dans le capital de l'intercommunale, elle aussi libérable en 20 ans. Cette augmentation de capital s'inscrit donc parfaitement dans le cadre de notre objet social et est nécessaire à la poursuite de nos activités.

Commune	Rues concernées	Participation Communales (€)
CHAUMONT-GISTOUX	Rue Pré Delcourt - phase 2	108.175
GENAPPE	Rue Banterlez	21.174
GREZ-DOICEAU	Rues Puits, Alloux et Cocher	51.972
INCOURT	Rue Sainte Ragenufle	201.761
ITTRE	Rues du Petit Paradis et Paisible	229.213
JODOIGNE	Rue des Carrières	43.728
JODOIGNE	Rue de Fays	51.489
JODOIGNE	Rue du Tombois	24.321
LASNE	Cortil Bailly	162.546
LASNE	Rue Haute	159.536
MONT SAINT GUIBERT	Rue des Tilleuls	25.107
PERWEZ	Rue de Longpré	168.072
RIXENSART	Quartier du Panorama	278.018
TUBIZE	Rues de Oisquercq et de Samme	140.469
WATERLOO	Avenue des Chasseurs	170.065
WATERLOO	Rue Sainte Gertrude	161.524
WAVRE	Bois du Manil	1.002.046

La rubrique grosses réparations et gros entretiens diminue de +/- 108.000 €. Cette provision, associée aux sites de production d'eau potable, a été reprise pour privilégier une prise en charge par le biais d'un amortissement, et ce, jusqu'au prochain entretien.

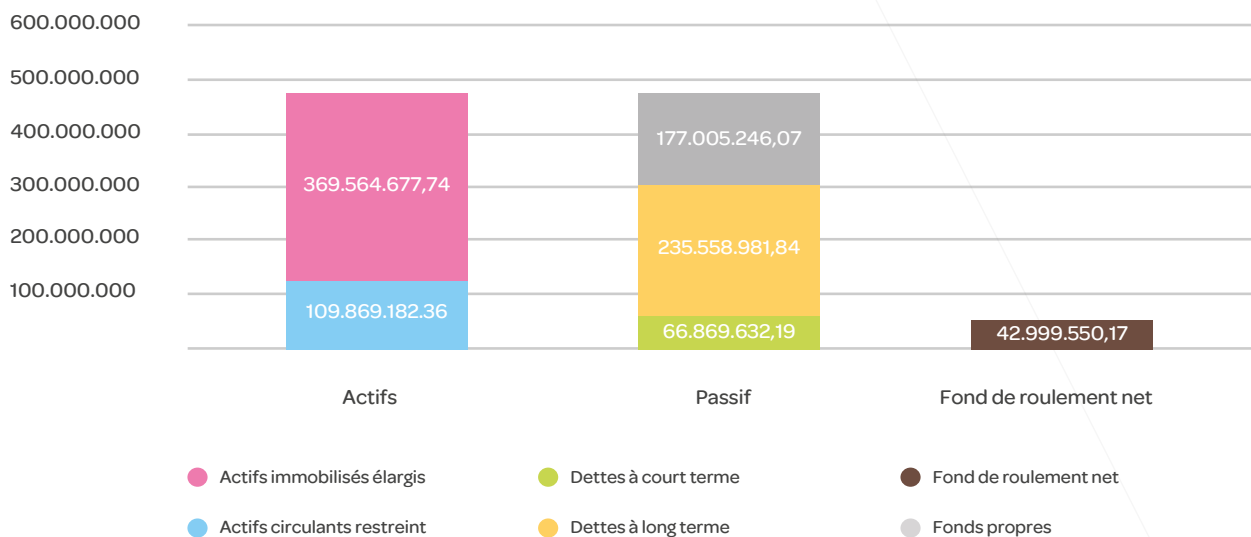
IV. Schémas du bilan

Aperçu schématique du bilan (EUR) - du 01/01/2019 au 31/12/2019

	Actifs immobilisés élargis 369.564.677,74 (77,08%)	Fonds propres 177.005.246,07 (36,92%)
		Dettes à long terme 235.558.981,84 (49,13%)
Fonds de roulement net pos. 42.999.550,17	Stocks 50.204.713,98 (10,47%)	
	Créances 51.662.109,98 (10,78%)	
	Disponibilités 8.002.358 (1,67%)	Dettes à court terme 66.869.632,19 (13,95%)
	Total de l'actif : 479.433.860,10 (100%)	Total du passif : 479.433.860,10 (100%)

En 2019, le fond de roulement net de l'entreprise est positif. Les actifs circulants sont suffisants pour honorer les engagements à court terme. En ce qui concerne la liquidité, ce mode de financement est positif.

Histogramme de la structure du Bilan (Euros) du 01/01/2019 au 31/12/2019





Rapport de Gestion

V. Comptes de résultats

Ventes et prestations

Augmentation de 7,5 millions d'euros par rapport à 2018

a) Chiffre d'affaires : + 8,3 millions euros

- ▶ Déchets : + 0,6 million euros
- ▶ Eau potable : + 0,6 million euros
- ▶ Assainissement : - 1,1 millions euros
- ▶ Eco : + 8 millions euros (vente 20ha de terrains en 2019 contre 8ha en 2018)

b) En cours de fabrication

- ▶ Une variation positive signifie que la valeur des stocks augmente. En +, les nouveaux stocks constitués et en -, le coût de revient des terrains vendus
- ▶ La variation est un peu plus faible en 2019 tout en restant positive.

	2019	2018
Niveau de stock constitué	+ 13,7 millions	+ 14,3 millions
Coût de revient terrains vendus	- 7,9 millions	- 2,1 millions
Variation de stocks	+ 5,8 millions	+ 12,2 millions

c) Production immobilisée stable à environ 6 millions

- ▶ Il s'agit de la valorisation des travaux d'investissements (réseaux principalement) réalisés par le personnel du département eau potable

d) Autres produits d'exploitation : + 4,6 millions €

- ▶ Déchets : - 0,4 millions (régularisation des subsides APE 2018 et comptabilisation 2019 sur la base des prestations réelles et plus du maximum possible)
- ▶ Assainissement : + 2 millions € (impact de la refacturation leasing stations d'épuration)
- ▶ Eco : + 3 millions € : il s'agit de l'imputation de la quote-part des subsides sur les terrains vendus. 4,8 millions en 2019 contre 1,7 millions en 2018 (comme dit précédemment, la vente de terrains a été exceptionnelle en 2019).

e) Produits non récurrents (exceptionnels) : + 4,6 millions €

- ▶ Proviennent essentiellement de l'eau potable (régularisation positive du chiffre d'affaires 2018 pour +/- 0,5 million et d'autres produits exceptionnels divers)



Rapport de Gestion

Approvisionnement et marchandises

Pas d'écart significatif.

Services et biens divers

Pas d'écart significatif ; augmentent de 0,7%

Rémunérations

Augmentent de 1,3 millions d'euros avec :

- a) La comptabilisation d'une provision unique et exceptionnelle de 0,3 millions d'euros pour les jours de congé non pris au 31/12 ;
- b) Une majoration progressive de la cotisation de responsabilisation à 0,7 millions d'euros en 2019

Amortissements

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

Provisions pour risques et charges

En 2018, reprise en 1 fois de la provision de 3,6 millions constituée par l'ex-IECBW pour faire face aux futures cotisations de responsabilisation.

Charges non récurrentes (exceptionnelles) :

Secteur Eau Potable

- ▶ Suite au changement de régime de vacances pour le personnel ex-IECBW (droits calculés sur prestations de l'année et plus sur la base des prestations de l'année précédente), paiement d'une prime compensatoire correspondant aux jours de vacances annuelles pour la période comprise entre le 01/07/2018 et le 30/06/2019 : +0,5 million €
- ▶ Régularisation du CVA dû pour 2018 + 0,2 million € (suite à la régularisation positive du chiffre d'affaires eau 2018)

Résultat financier

a) Produits financiers

- ▶ En 2018, au département ECO, régularisation positive en une fois de l'amortissement des subsides perçus pour des halls relais et non amortis au cours des 10 premières années (impact + 2 millions €)

b) Charges financières

- ▶ Stables à 11 millions €
- ▶ Seulement 15 % de cette somme, soit 1,6 millions €, sont à charge d'in BW



	2019	2018
Intérêts leasing STEP	9,1 millions €	9,3 millions €
Intérêts SOWAFINAL	0,2 million €	0,2 million €
Intérêts emprunts in BW	1,6 millions €	1,4 millions €

Impôts

Diminue car 2018 comportait une régularisation de 2017.

Proposition d'affectation du résultat

Compte tenu de ces éléments, le résultat pour 2019 est un bénéfice de 7.147.259 euros contre 7.132.494 euros en 2018

Le résultat à affecter est de 10.561.901 euros et provient

- a) du bénéfice 2019 à hauteur de 7.147.259 euros
- b) du bénéfice reporté en 2018 à hauteur de 3.414.642 euros

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

- a) À la réserve légale (5% du bénéfice de l'année) : 357.363 EUR
- b) Aux autres réserves : 3.057.280 EUR
- c) Bénéfice à reporter : 7.147.259 EUR



B. Utilisation des instruments financiers

Emprunts à structure - situation au 31/12/2019								
Année	Banque	Montant Emprunt	Objet	Solde 01/01/2020	Taux fixe du moment (marge incluse)	Taux obtenus	Structure	Economie au 31/12/2019
2004	Belfius	5.000.000	Eau potable - construction du siège de Ways	1.000.000	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	330.000
2005	Belfius	3.500.000	Eau potable - Rachat installations de production de Wavre	1.050.000	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	155.113
2006	Belfius	2.000.000	Eau potable - Adduction Lasne- Limal + Rachat installations de production de La Hulpe	700.000	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)	103.740
Totaux		10.500.000		2.750.000				588.853

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

Pour les 2 emprunts suivants, le risque porte sur la différence entre le taux 30 ans et le taux 2 ans qui doit être supérieur à 0,10% pour le premier emprunt et à 0% pour le second. Cette différence de taux était encore de 1,51 % au 01/01/2019 ; elle n'est plus que de 0,50% au 01/04/2020. Cela reste au-dessus de la barrière prévue. Néanmoins, nous nous en rapprochons. Pour 2020, aucun risque de révision car les taux actuels sont gelés jusqu'au 01/01/2021. Ensuite, il ne restera plus que 5 à 6 ans à courir avec un capital restant dû fort diminué (1.475.000 € pour les 2).



Rapport de Gestion

C. Plan financier pluriannuel

Eau potable					
	Description	2017	2018	2019	Budget 2020
60	Approvisionnement et marchandises	-7.686.164	-7.449.905	-7.783.532	-7.686.623
61	Services et biens divers	-24.948.583	-26.179.370	-26.025.797	-26.386.852
62	Rémunérations	-8.100.857	-8.329.567	-9.207.882	-9.151.262
63	Amortissement et R/V	-7.179.252	-3.260.377	-6.766.979	-7.240.294
64	Autres charges exploitation	-1.155.132	-1.162.232	-1.096.490	-1.160.420
65	Charges financières	-524.000	-562.524	-421.834	-418.756
66	Charges exceptionnelles	-300.242	-294.064	-707.366	-10.000
67	Impôt et précomptes	-19.559	-83.225	-5.480	-3.650
70	Ventes	44.835.594	46.249.978	46.988.609	46.386.662
71	Travaux en cours	14.153	-42.353	21.737	-
72	Production immobilisée	5.709.803	5.501.055	5.865.903	5.597.355
74	Autres produits d'exploitation	1.353.673	1.300.574	1.521.802	1.377.120
75	Produits financiers	724.062	759.161	936.839	851.651
76	Produits exceptionnels	287.134	362.646	769.891	16.000
	Résultat	3.010.631	6.809.797	4.089.419	2.170.931

Assainissement					
	Description	2017	2018	2019	Budget 2020
60	Approvisionnement et marchandises	-1.244.883	-1.292.144	-1.189.739	-1.336.130
61	Services et biens divers	-8.716.957	-9.027.656	-11.290.499	-10.000.698
62	Rémunérations	-6.440.145	-6.947.722	-7.235.299	-7.807.271
63	Amortissement et R/V	-6.460.050	-9.316.690	-9.506.810	-9.327.010
64	Autres charges exploitation	-19.401	-138.954	-24.290	-25.838
65	Charges financières	-7.650.832	-9.655.767	-9.158.361	-8.640.914
66	Charges exceptionnelles	-	-	-599	-
70	Ventes	13.900.043	17.022.156	15.877.286	16.015.000
74	Autres produits d'exploitation	17.322.073	19.165.484	21.141.184	18.753.835
75	Produits financiers	1.494.639	1.842.288	1.207.506	2.477.352
76	Produits exceptionnels	312.282	17.101	21.612	-
	Résultat	2.496.770	1.668.094	-158.010	108.326



Déchets					
	Description	2017	2018	2019	Budget 2020
60	Approvisionnement et marchandises	-1.562.105	-1.647.978	-1.459.860	-1.554.278
61	Services et biens divers	-19.464.684	-21.722.684	-22.378.166	-22.924.935
62	Rémunérations	-5.976.397	-6.177.072	-6.444.793	-6.945.190
63	Amortissement et R/V	-3.499.902	-3.632.456	-3.892.743	-3.800.869
64	Autres charges exploitation	-1.446.204	-1.570.350	-1.396.057	-1.533.698
65	Charges financières	-263.762	-242.806	-221.740	-195.050
66	Charges exceptionnelles	-	-	-2.805	-
70	Ventes	29.648.825	31.380.755	31.997.369	32.756.436
74	Autres produits d'exploitation	2.266.652	2.256.553	1.807.462	1.926.314
75	Produits financiers	1.560.970	1.519.190	1.458.677	1.594.030
76	Produits exceptionnels	45.371	17.341	60.663	-
	Résultat	1.308.765	180.495	-471.992	-677.241

Economique					
	Description	2017	2018	2019	Budget 2020
60	Approvisionnement et marchandises	-7.487.914	-14.098.756	-14.003.824	-11.761.417
61	Services et biens divers	-3.578.178	-4.636.114	-4.909.910	-5.808.293
62	Rémunérations	-3.217.812	-3.752.732	-4.018.914	-4.168.898
63	Amortissement et R/V	-3.161.504	-3.184.091	-3.151.351	-3.111.710
64	Autres charges exploitation	-151.644	-155.515	-187.108	-189.318
65	Charges financières	-715.987	-768.880	-844.872	-237.822
66	Charges exceptionnelles	-	-20.647	-7.099	-
67	Impôt et précomptes	-717.501	-545.495	-440.551	-600.000
70	Ventes	6.542.001	5.842.467	13.939.618	15.306.297
71	Travaux en cours	4.385.208	12.266.924	5.844.624	5.638.555
74	Autres produits d'exploitation	7.871.435	7.272.561	10.262.951	9.707.403
75	Produits financiers	954.605	2.964.568	1.197.027	270.817
76	Produits exceptionnels	16.145	14.093	7.249	65.000
	Résultat	738.856	1.198.384	3.687.841	5.110.616



TOTAL in BW					
	Description	2017	2018	2019	Budget 2020
60	Approvisionnement et marchandises	-17.981.065	-24.488.783	-24.436.956	-22.338.449
61	Services et biens divers	-59.784.513	-64.785.099	-64.604.372	-65.120.778
62	Rémunérations	-23.735.211	-25.207.093	-26.906.888	-28.072.620
63	Amortissement et R/V	-20.300.708	-19.393.614	-23.317.883	-23.479.883
64	Autres charges exploitation	-2.772.381	-3.027.052	-2.703.946	-2.909.273
65	Charges financières	-9.154.580	-11.229.977	-10.646.807	-9.492.542
66	Charges exceptionnelles	-300.242	-314.712	-717.869	-10.000
67	Impôt et précomptes	-737.060	-628.720	-446.032	-603.650
70	Ventes	94.926.463	100.495.356	108.802.883	110.464.395
71	Travaux en cours	4.399.361	12.224.571	5.866.361	5.638.555
72	Production immobilisée	5.709.803	5.501.055	5.865.903	5.597.355
74	Autres produits d'exploitation	28.813.833	29.995.173	34.733.400	31.764.671
75	Produits financiers	4.734.278	7.085.207	4.800.049	5.193.850
76	Produits exceptionnels	660.932	411.181	859.415	81.000
	Résultat	4.478.910	6.637.494	7.147.258	6.712.632



12. Annexes

A. Rapport de rémunération du Conseil d'administration

Etablit conformément au modèle fixé par le Gouvernement

Numéro d'identification (BCE)	0200.362.210
Type d'institution	Intercommunale
Nom de l'institution	in BW Association Intercommunale
Période de reporting	2019

	Nombre de réunions
Assemblée générale	2
Conseil d'administration	12
Bureau exécutif	29
Comité de rémunération	2
Comité d'Audit ³	4
Comité de secteur #1 ⁴	néant
Nombre de réunions du Comité de secteur #...	néant
...	néant



Membres du Conseil d'administration

Fonction ⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions CA
Membre CR + CAud < 26.06.2019	BARRAS Philippe	1.920,20	jeton de présence (**)		- Membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 € - Membre du Comité de rémunération (non rémunéré) Cessation des mandats 26.06.2019	100%
Administrateur < 26.06.2019	BOUCHER Pierre	853,42	jeton de présence (**)			67%
Administrateur < 26.06.2019	CAMBRON Carl	1.066,78	jeton de présence (**)			83%
Membre CR < 26.06.2019	COISMAN Luc	640,07	jeton de présence (**)		- Membre du Comité de rémunération (non rémunéré) Cessation des mandats 26.06.2019	50%
Administrateur < 26.06.2019 Vice-Président > 26.06.2019	de BEER de LAER Hadelin	1.066,79 + 11.215,16 = 12.281,95	Jusqu'au 26.06.2016 : jeton de présence (**) à partir du 26.06.2019 : rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président = 21.942,72 € annuel brut = 1.828,56 € mensuel pas d'ATN	(*)	Administrateur jusqu'au 26.06.2019 ensuite : - Administrateur - Membre du Bureau exécutif - Vice-Président Rémunération fixe (cfr colonne de gauche)	92%
Administratrice + Membre CR > 13.11.2019	DELMEZ Bénédicte	1.706,85	jeton de présence (**)		Membre du Comité de rémunération à partir du 13/11/2019 (non rémunéré)	75%

⁵ 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.

⁷ 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.

⁸ Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle et des avantages (indemnité annuelle ou montant de jetons de présence par fonction, autres avantages éventuels). L'avantage en nature est défini comme tout avantage généralement quelconque qui ne se traduit pas par le versement d'une somme et qui est consenti en contrepartie de l'exercice du mandat. Le montant des avantages en nature dont bénéficient les titulaires d'un mandat dérivé est calculé sur base des règles appliquées par l'administration fiscale en matière d'impôts sur les revenus (article L5311-2, § 1er).

Membres du Conseil d'administration

Fonction ⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions CA
Président > 26.06.2019	DISTER Christophe	14.953,55	Rémunération annuelle brute de 17.140,41 € à l'indice 1,7069 (indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990) = 29.256,97 €, soit un brut mensuel indexé de 2.438,08 € (plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article 5311-1 du CDLD renvoie) pas d'ATN	(*)	- Administrateur - Membre du Bureau exécutif - Vice-Président Rémunération fixe (cfr colonne de gauche)	100%
Membre CR + CAud < 26.06.2019 Administrateur > 26.06.2019 Membre CR > 13.11.2019	FAYT Christian	2.346,91	jeton de présence (**)		- Membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125€ indexé = 213,36 € - Membre du Comité de rémunération (non rémunéré) Cessation des mandats 26.06.2019	75%
Administratrice > 26.06.2019	FLAMAND Muriel	426,72	jeton de présence (**)			83%
Membre du BE < 26.06.2019 Administrateur > 26.06.2019 Membre CAud > 13.11.2019	GOBLET d'Alviella Michael	4.267,11	jeton de présence (**)		- Jusqu'au 26.06.2019 : membre du Bureau exécutif : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 € - A partir du 13.11.2019 : membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	67%
Membre CAud + Président CR < 26.06.2019 Administrateur > 26.06.2019 Membre CAud > 13.11.2019	GODFRIAUX Jordan	3.773,63	jeton de présence (**)		Jusqu'au 26.06.2019 : - Membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 € - Membre du Comité de rémunération (non rémunéré) A partir du 13.11.2019 : membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	83%
Membre du BE < 26.06.2019	GOES Benjamin	3.840,41	jeton de présence (**)	(*)	Jusqu'au 26.06.2019 : membre du Bureau exécutif : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	100%
Administrateur > 26.06.2019	HENKART Thierry	1.280,15	jeton de présence (**)			100%



Membres du Conseil d'administration

Fonction ⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions CA
Administrateur Membre CR > 13.11.2019	HENRY Pascal	1.493,49	jeton de présence (**)		Membre du Comité de rémunération à partir du 13/11/2019 (non rémunéré)	75%
Membre du BE	HUART Pierre	5.760,62	jeton de présence (**)		Membre du Bureau exécutif : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	83%
Administrateur < 26.06.2019	JANSSEN Nicolas	426,71	jeton de présence (**) nb: régularisation 1 jeton suite erreur administrative			17%
Président CAud + membre CR < 26.06.2019	JOSSART Claude	1.920,20	jeton de présence (**)		- Président du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 € - Membre du Comité de rémunération (non rémunéré) Cessation des mandats 26.06.2019	100%
Administrateur < 26.06.2019	KEYMOLEN Sophie	1.066,78	jeton de présence (**)			83%
Administratrice > 26.06.2019	LEBON Patricia	640,07	jeton de présence (**)			83%
Membre CAud < 26.06.2019	LEJEUNE Christophe	1.706,85	jeton de présence (**)		Membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	83%
Administrateur > 26.06.2019 Membre CR > 13.11.2019	LÖWENTHAL Bernard	1.066,79	jeton de présence (**)		A partir du 13.1.2019 : membre du Comité de rémunération (non rémunéré)	83%
Administrateur < 26.06.2019	MALEVE Benoît	1.280,13	jeton de présence (**)	(*)		100%

Membres du Conseil d'administration

Fonction ⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions CA
Présidente < 26.06.2019 Administratrice > 26.06.2019	MASSON Anne	14.628,48 + 1.476,77 =16.105,25	Jusqu'au 26.06.2019 : rémunération annuelle brute de 17.140,41 € à l'indice 1,7069 (indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990) = 29.256,97 €, soit un brut mensuel indexé de 2.438,08 € (plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article 5311-1 du CDLD renvoie) Après le 26.06.2019* : jeton de présence (**) pas d'ATN	(*)	Jusqu'au 26.06.2019 : Présidente + membre du Bureau exécutif : rémunération fixe (cfr colonne de gauche)	92%
Administrateur > 26.06.2019 Membre CAud > 13.11.2019	MEUNIER Thierry	1.066,79	jeton de présence (**)		A partir du 13.11.2019 : membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	100%
Membre du BE > 26.06.2019	MICHEL Mathieu	1.920,21	jeton de présence (**)		Membre du Bureau exécutif : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	100%
Administrateur > 13.11.2019	RENAULT Louison	426,72	jeton de présence (**)			100%
Administratrice > 26.06.2019 Membre CAud + CR > 13.11.2019	ROTHIER Laurence	1.066,79	jeton de présence (**)		A partir du 13.11.2019 : - Membre du Comité d'audit : jeton de présence brut de 125€ indexé = 213,36 € - Membre du Comité de rémunération (non rémunéré)	83%
Vice-Présidente < 26.06.2019 Membre du BE > 26.06.2019	SMETS Laurence	10.971,36 + 2.125,19 = 13.096,55	Jusqu'au 26.06.2019 : rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président = 21.942,72 € annuel brut = 1.828,56 € mensuel après le 26.06.2019: jeton de présence (**) pas d'ATN	(*)	Jusqu'au 26.06.2019 : Vice-Présidente + membre du Bureau exécutif : rémunération fixe (cfr colonne de gauche) A partir du 26.06.2019 : membre du Bureau exécutif : jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €	92%
Administrateur > 26.06.2019	STRUYF Etienne	1.066,79	jeton de présence (**)			83%



Membres du Conseil d'administration

Fonction ⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) ⁷	Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions CA
Administratrice < 26.06.2019	THOMAS SCHLEICH Nicole	1.280,13	jeton de présence (**)			100%
Administrateur < 18.12.2019	VANHAM Olivier	853,43	jeton de présence (**)			83%
Administrateur > 18.12.2019	ZOCATELLO Jean- Marc	Pas de réunion depuis nomination	jeton de présence (**)			
Total général		100.601,98				85%

BE : Bureau exécutif – CR : Comité de rémunération – CAud : Comité d'audit

(⁵) : Outre les contacts rapprochés avec la direction générale de l'intercommunale et le lien avec les administrateurs, les fonctions de Président et Vice-Président engendrent de nombreuses autres implications que la participation aux réunions des organes de gestion, qu'elles aient traités aux réunions stratégiques thématiques, à la presse, au protocolaire, groupes de travail mais également la préparation et le suivi. A cela s'ajoute le temps de préparation et de suivi des réunions et de la réflexion (dont recherches et contacts éventuels) sur les dossiers stratégiques (dont plan stratégique, rapport annuel, nouveaux métiers, autres dossiers spécifiques). Dans la rémunération fixe entrent également en ligne de compte les nombreuses réunions syndicales (concertation/négociation) liées à l'harmonisation des dispositions générales en matière de personnel suite à la fusion, ainsi que les signatures d'actes et courriers

(^{**}) jeton de présence brut de 125 € indexé = 213,36 €

Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁹	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle ¹¹									Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	
		Rémunération annuelle brute	Détail de la rémunération et des avantages ¹²									
			Prime de garde	Pécule de vacances	Prime 25 ans	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance groupe**	Total		
Directeur général	le HARDÏ de BEAULIEU Baudouin	137.435,6		10.482,9			11.464,4		1.462,8	10.239,95	171.086	<ul style="list-style-type: none"> - Wind4Wallonia Président non rémunéré - Walwind Administrateur non rémunéré - Wind4Wallonia 2 Administrateur non rémunéré - Wallonie développement Administrateur non rémunéré - Copidec Administrateur non rémunéré
Directeur département Economique	DEFLANDRE Eddy	97.173,2		7.426,6			8.109,2		1.576,9	7.272,25	121.558	
Directeur adjoint département Economique	KESSEN Valérie	88.950,1		6.787,1			7.423,9		1.576,9	6.293,8	111.032	
Directeur exploitation département Valmat industrie	MAFA Laurent	87.621,6 *		6.846,6			7.423,9		1.576,9	6.426,64	111.224	<ul style="list-style-type: none"> - Copidec Administrateur non rémunéré - W2E Administrateur non rémunéré
Directeur département Valmat collecte	OFFERGELD Etienne	94.145,5		7.230,6			7.914,0		1.576,9	7.034,98	117.902	<ul style="list-style-type: none"> - Valorem Président non rémunéré - Copidec Président non rémunéré - Valtris Administrateur non rémunéré

⁹ Indiquer la fonction occupée au sein de la structure, étant entendu que n'est visé que le staff de direction de cette dernière.

¹¹ Indiquer la rémunération totale annuelle brute indexée, comprenant toutes sommes en espèces et tous avantages évaluable en argent.

¹² Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle (sommes en espèces, autres avantages éventuels conformément aux règles reprises à l'annexe 4 au présent Code).



Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁹	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle ¹¹									Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	
		Rémunération annuelle brute	Détail de la rémunération et des avantages ¹²									
			Prime de garde	Pécule de vacances	Prime 25 ans	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance groupe**	Total		
Directeur département Assainissement	LEURIS Pierre	120.452,0		9.206,8		10.049,1			1.576,9	8.644,6	149.929	
Directeur adjoint département Assainissement (STEPS)	GOORIS Vincent	87.415,9		6.649,1		7.296,0			1.563,4	6.337	109.261	- Contrat de rivière Dyle Gette Administrateur non rémunéré
Directeur département Eau potable	RENSON Yves	125.772,7	3.802,8	7.142,6		7.763,7	316,9		1.526		146.324,7	
Directeur administratif et financier département Eau potable	GAZIAUX Emmanuel	113.195,5		6.428,4	6.987,4	6.987,4			1.533		135.131,7	
Directrice Ressources Humaines (entrée en fonction 1er juillet 2019)	SCHOONHEYDT Anne	35.272,1				1.736,2			664,29	2.578,74	40.251	
Chargé de la transition (n'occupe plus une fonction de direction depuis le 6 février 2018)	GILLIS Alain	141.407,6		8.030,6		8.728,9			1.477	8.644,6	159.644,1	- Aquawal vice-président - Belgaqua observateur (désigné par Aquawal) - EurEau membre du comité exécutif 3 mandats non rémunérés

* dont prime Virginal : 776 € ; sécurité⁹ = 75 € + environnement¹⁰ = 135 € + exploitations¹¹ = 97 € + tonnage¹² = 154 € + consommation fuel¹³ = 180 € + électricité¹⁴ = 135 €

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

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

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

¹¹ 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 %.

¹² 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.

¹³ à la tonne incinérée (max. 180 EUR) : La prime est maximale pour une consommation spécifique inférieure à 2 l de fuel par tonne incinérée puis devient dégressive pour s'annuler si elle devient supérieure à 3l/t.

¹⁴ (max. 180 EUR). 15 EUR/mois si la vente d'électricité est >= à 2.000 MWh sur le mois.



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

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

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

Christophe DISTER
Président



Rapport de Gestion

Conseil d'administration												
2019 (max. 12 séances rémunérées)	29-01	20-02	27-03	24-04	22-05	26-06 ancien	26-06-2019 nouveau			21-08-2019		
	Ways	Ways	Ways	Ways	Ways	Monnet	Monnet			Ways		
Présence							Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému
BARRAS Philippe	X	X	X	X	X	X	Fin mandat 26 juin 2019					
BOUCHER Pierre		X	X	X		X						
CAMBRON Carl		X	X	X	X	X						
COISMAN Luc	X		X	X								
de BEER de LAER Hadelin		X	X	X	X	X	Oui	Oui	Non (CA1)	Oui	Oui	Oui
DELMEZ Bénédicte		X	X	X	X	X	Oui	Oui	Non (CA1)	Oui	Oui	Oui
DISTER Christophe	Début mandat 26 juin 2019						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
FAYT Christian	X	X	X	X		X	Non		Non	Oui	Oui	Oui
FLAMAND Muriel	Début mandat 26 juin 2019						Non		Non	Oui	Oui	Oui
GOBLET d'Alviella Michael	X		X	X	X		Non		Non	Oui	Oui	Oui
GODFRIAUX Jordan	X	X	X	X	X	X	Non		Non	Oui	Oui	Oui
GOES Benjamin	X	X	X	X	X	X	Fin mandat 26 juin 2019					
HENKART Thierry	Début mandat 26 juin 2019						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
HENRY Pascal	X		X	X	X	X	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
HUART Pierre		X	X	X	X	X	Non		Non	Oui	Oui	Oui
JANSSEN Nicolas						X	Fin mandat 26 juin 2019					
JOSSART Claude	X	X	X	X	X	X						
KEYMOLEN Sophie		X	X	X	X	X						
LEBON Patricia	Début mandat 26 juin 2019											
LEJEUNE Christophe		X	X	X	X	X	Fin mandat 26 juin 2019					
LÖWENTHAL Bernard	Début mandat 26 juin 2019						Non		Non	Oui	Oui	Oui
MALEVE Benoît	X	X	X	X	X	X	Fin mandat 26 juin 2019					
MASSON Anne	X	X	X	X	X	X	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
MEUNIER Thierry	Début mandat 26 juin 2019						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
MICHEL Mathieu							Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
RENAULT Louison	Début mandat 13 novembre 2019											
ROTHIER Laurence	Début mandat 26 juin 2019						Oui	Oui	Oui	Non		Non
SMETS Laurence	X	X	X	X	X	X	Oui	Oui	Non (CA1)	Oui	Oui	Oui
STRUYF Etienne	Début mandat 26 juin 2019						Non		Non	Oui	Oui	Oui
THOMAS SCHLEICH Nicole	X	X	X	X	X	X	Fin mandat 26 juin 2019					
VANHAM Olivier	Début mandat 26 juin 2019											
Nombre de présent	12	16	19	19	16	17	11			17		
Taux de présence par séance	60%	80%	95%	95%	80%	85%	58%			89%		



Conseil d'administration														Total Présences	% Présences
2019 (max. 12 séances rémunérées)	01-10-2019			13-11-2019			27-11-2019			18-12-2019					
Présence	Monnet			Ways			Ways			Monnet					
	Pré- sent	Totalité séance	Rému	Pré- sent	Totalité séance	Rému	Pré- sent	Totalité séance	Rému	Pré- sent	Totalité séance	Rému			
BARRAS Philippe	Fin mandat 26 juin 2019												6	100%	
BOUCHER Pierre	Fin mandat 26 juin 2019												4	67%	
CAMBRON Carl	Fin mandat 26 juin 2019												5	83%	
COISMAN Luc	Fin mandat 26 juin 2019												3	50%	
de BEER de LAER Hadelin	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	11	92%	
DELMEZ Bénédicte	Oui	Oui	Oui	Non		Non	Non		Non	Oui	Oui	Oui	9	75%	
DISTER Christophe	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	6	100%	
FAYT Christian	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non		Non	Oui	Oui	Oui	9	75%	
FLAMAND Muriel	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	5	83%	
GOBLET d'Alviella Michael	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non		Non	Oui	Oui	Oui	8	67%	
GODFRIAUX Jordan	Oui	Oui	Oui	Non		Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	10	83%	
GOES Benjamin	Fin mandat 26 juin 2019												6	100%	
HENKART Thierry	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	6	100%	
HENRY Pascal	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non		Non	9	75%	
HUART Pierre	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	10	83%	
JANSSEN Nicolas	Fin mandat 26 juin 2019												1	17%	
JOSSART Claude	Fin mandat 26 juin 2019												6	100%	
KEYMOLEN Sophie	Fin mandat 26 juin 2019												5	83%	
LEBON Patricia	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	5	83%	
LEJEUNE Christophe	Fin mandat 26 juin 2019												5	83%	
LÖWENTHAL Bernard	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	5	83%	
MALEVE Benoît	Fin mandat 26 juin 2019												6	100%	
MASSON Anne	Oui	Non	Non	Non		Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	11	92%	
MEUNIER Thierry	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	6	100%	
MICHEL Mathieu	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	6	100%	
RENAULT Louison				Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	3	100%	
ROTHIER Laurence	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	5	83%	
SMETS Laurence	Non		Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	11	92%	
STRUYF Etienne	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	5	83%	
THOMAS SCHLEICH Nicole	Fin mandat 26 juin 2019												6	100%	
VANHAM Olivier	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	5	83%	
Nombre de présent	18			17			17			19			Taux de présence	84%	
Taux de présence par séance	95%			85%			85%			95%					



Formation					
	14 octobre	27 novembre	4 décembre	Total Présences	% Présences
	Wavre	Ways	Monnet		
	Déchets	Situation financière in Bw	Fonctionnement interco compta	3	
de BEER de LAER Hadelin		X	X	2	67%
DELMEZ Bénédicte	X			1	33%
DISTER Christophe		X		1	33%
FAYT Christian			X	1	33%
FLAMAND Muriel		X	X	2	67%
GOBLET d'Alviella Michael				0	0%
GODFRIAUX Jordan		X		1	33%
HENKART Thierry	X	X	X	3	100%
HENRY Pascal				0	0%
HUART Pierre				0	0%
LEBON Patricia		X		1	33%
LÖWENTHAL Bernard	X	X	X	3	100%
MASSON Anne		X		1	33%
MEUNIER Thierry	X	X	X	3	100%
MICHEL Mathieu		X		1	33%
RENAULT Louison			X	1	33%
ROTTHIER Laurence		X	X	2	67%
SMETS Laurence		X		1	33%
STRUYF Etienne	X	X		2	67%
VANHAM Olivier		X		1	33%
Nombre de présent	5	14	8	Taux présence	45%
Taux de présence par séance	26%	70%	40%		



Rapport de Gestion

Bureau exécutif									
2019 (max. 12 séances rémunérées) 9 par semestre		de BEER de LAER Hadelin			DISTER Christophe			GOBELET d'AVIELLA Michael	GOES Benjamin
		Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému		
08-01-19	Nivelles	Début mandat au BE 26 juin 2019			Début mandat au BE 26 juin 2019			X	X
24-01-19	Nivelles							X	X
29-01-19	Genappe							X	X
05-02-19	Nivelles							X	X
20-02-19	Genappe								X
05-03-19	Genappe							X	X
19-03-19	Monnet							X	X
26-03-19	Monnet							X	
09-04-19	Nivelles							X	X
23-04-19	Nivelles							X	
24-04-19	Genappe							X	X
07-05-19	Nivelles							X	X
21-05-19	Nivelles							X	X
04-06-19	Nivelles							X	
18-06-19	Nivelles							X	X
28-06-19	Province	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui	Fin mandat 26 juin 2019	Fin mandat 26 juin 2019
25-07-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
06-08-19	Nivelles			Non	X	Oui	Oui		
20-08-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
03-09-19	Nivelles	X	Non	Non	X	Oui	Oui		
17-09-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
01-10-19	Monnet	X	Oui	Non (CA)	X	Oui	Non (CA)		
15-10-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
22-10-19	Monnet	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
05-11-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
19-11-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
27-11-19	Nivelles	X	Oui	Non (CA)	X	Oui	Non (CA)		
03-12-19	Nivelles	X	Oui	Oui	X	Oui	Oui		
18-12-19	Monnet	X	Oui	Non (CA)	X	Oui	Non (CA)		
Nombre de séance	29								
1 ^{er} sem.	15					X	X		
2 ^{ème} sem.	14	X			X				
Nbre présent/an		13			14	14	12		
Taux de présence		93%			100%	93%	80%		



Rapport de Gestion

Bureau exécutif															
2019 (max. 12 séances rémunérées) 9 par semestre		HUART Pierre			MASSON Anne		MICHEL Mathieu			SMETS Laurence			Total Présences	% Présences	
		Pré- sent	Totalité séance	Rému		Pré- sent	Totalité séance	Rému	Pré- sent	Totalité séance	Rému				
08-01-19	Nivelles	X	Oui	1	X	Début mandat au BE 26 juin 2019					Non	4	80%		
24-01-19	Nivelles			Non	X						X	X	Oui	4	80%
29-01-19	Genappe			Non	X						X	X	Non	4	80%
05-02-19	Nivelles	X	Oui	2	X						X	X	Oui	5	100%
20-02-19	Genappe	X	Oui	Non	X						X	X	Oui	4	80%
05-03-19	Genappe	X	Oui	4	X						X	X	Oui	5	100%
19-03-19	Monnet	X	Oui	5	X						X	X	Oui	5	100%
26-03-19	Monnet	X	Oui	6	X						X	X	Oui	4	80%
09-04-19	Nivelles	X	Oui	7	X						X	X	Oui	5	100%
23-04-19	Nivelles	X	Oui	8	X								Non	3	60%
24-04-19	Genappe	X	Oui	Non	X						X	X	Oui	5	100%
07-05-19	Nivelles	X	Oui	9	X						X	X	Oui	5	100%
21-05-19	Nivelles	X	Oui	Non	X						X	X	Oui	5	100%
04-06-19	Nivelles	X	Oui	Non	X						X	X	Oui	4	80%
18-06-19	Nivelles	X	Oui	Non	X						X	X	Oui	5	100%
28-06-19	Province	X	Non	Non	Fin mandat 26 juin 2019			X	X	1	5	100%			
25-07-19	Nivelles	X	Oui	1						Non	X	X	2	4	80%
06-08-19	Nivelles	X	Oui	2						Non	X	X	3	3	60%
20-08-19	Nivelles	X	Non	Non				X	Oui	2	X	Non	Non	5	100%
03-09-19	Nivelles	X	Oui	3				X	Oui	3			Non	4	80%
17-09-19	Nivelles	X	Oui	4				X	Non	Non	X	Non	Non	5	100%
01-10-19	Monnet	X	Oui	Non				X	Oui	Non			Non	4	80%
15-10-19	Nivelles	X	Oui	5				X	Oui	4	X	Non	Non	5	100%
22-10-19	Monnet	X	Oui	6						Non			Non	3	60%
05-11-19	Nivelles	X	Oui	7				X	Non	Non	X	Non	Non	5	100%
19-11-19	Nivelles	X	Oui	8						Non	X	X	4	4	80%
27-11-19	Nivelles	X	Oui	9						Non	X	Oui	Non (CA)	4	80%
03-12-19	Nivelles	X	Oui	Non (quo- ta)				X	Oui	5			Non		
18-12-19	Monnet	X	Oui	Non (CA)				X	Oui	Non (CA)	Non	Non	Non		
Nbre de séance															Taux de présence
1^{er} sem.		X			X				X						
2^{ème} sem.		X						X							
nbre pré- sent/an		27			15			9			22				
Taux de présence		93%			100%			64%			76%				



Comité d'audit							
2019 (max. 3 séances rémunérées)	23-01-19	13-03-19	26-03-19	24-04-19	>13/11	Total présences	% Présences
	Sièges administrateurs	5	5	5	5		
BARRAS Philippe	X		X	X	Fin mandat 26/06/2019	3	75%
FAYT Christian	X	X	X			3	75%
GODFRIAUX Jordan	X	X	X	X		4	100%
JOSSART Claude	X	X	X	X		4	100%
LEJEUNE Christophe		X	X	X		3	75%
GOBLET D'ALVIELLA Michael	Début mandat Comité audit 13/11/2019					NA	0
GODFRIAUX Jordan					NA	0	
MEUNIER Thierry					NA	0	
ROTHIER Laurence					NA	0	
Administrateurs présents	4	4	5	4			
	80%	80%	100%	80%		Taux présence global	85%

Comité de rémunération						
2019 (non rémunéré)	23-01-19	13-03-19	>13/11		Total présences	% Présences
	Sièges administrateurs	5	5	Pas de réunion		
BARRAS Philippe	X		Fin mandat 26/06/2019		1	50%
COISMAN Luc	X	X			2	100%
FAYT Christian	X				1	50%
GODFRIAUX Jordan	X	X			2	100%
JOSSART Claude	X	X			2	100%
DELMEZ Bénédicte	Début mandat CR 13/11/2019				0	
FAYT Christian					0	
HENRY Philippe					0	
LOWENTHAL Bernard					0	
ROTHIER Laurence					0	
Administrateurs présents	5	3	0			
	100%	60%			Taux présence global	80%



Comité d'audit						
Associé	Délégué		Séances		Taux de présence	
			26-06-19	18-12-19	Délégué	Associé
BEAUVECHAIN	Benjamin	GOES	X		50%	50%
	Brigitte	WIAUX		X	50%	
	Jérôme	COGELS			0%	
	Moustapha	NASSIRI	X	X	100%	
	Evelyne	SCHELLEKENS		X	50%	
BRAINE-L'ALLEUD	Vincent	SCOURNEAU			0%	50%
	Henri	DETANDT	X	X	100%	
	Godelieve	BOULERT	X	X	100%	
	Christine	HUENENS		X	50%	
	Alexane	LEFEVRE			0%	
BRAINE-le-CHATEAU	Dominique	NETENS			0%	30%
	Anne	DORSELAER	X	X	100%	
	Charlotte	MAHIANT			0%	
	Vincent	PEETROONS	X		50%	
	Patricia	PIRON			0%	
CHASTRE	Jean-Michel	THIRY	X		50%	80%
	Thierry	HENKART	X	X	100%	
	Frédéric	CARDOEN	X		50%	
	Claude	JOSSART	X	X	100%	
	Michel	PIERRE	X	X	100%	
CHAUMONT-GISTOUX	Luc	DECORTE			0%	40%
	Philippe	DESCAMPS	X	X	100%	
	Pierre	LANDRAIN			0%	
	Luc	DELLA FAILLE DE LEVERGHEM	X	X	100%	
	Luc	GAUTHIER			0%	
COURT-SAINT-ETIENNE	Michael	GOBLET D'ALVIELLA		X	50%	50%
	Mary-Line	ROMAIN			0%	
	Anne	CHEVALIER	X	X	100%	
	Mariame	HICHAUX			0%	
	Anne Sophie	VANDERSTICHELEN	X	X	100%	
GENAPPE	Benoît	HUTS	X	X	100%	70%
	Carine	MESSENS	X	X	100%	
	Anne-Sophie	HAYOIS		X	50%	
	Jérôme	LECLERCQ		X	50%	
	Bernard	LOWENTHAL		X	50%	



Assemblée générale

Associé	Délégué		Séances		Taux de présence	
			26-06-19	18-12-19	Délégué	Associé
GREZ-DOICEAU	Alain	CLABOTS			0%	30%
	Marie	SMETS	X		50%	
	Nicolas	CORDIER	X	X	100%	
	Amandine	DE GREEF			0%	
	Brigitte	PENSIS			0%	
HELECINE	Marie-Laure	MAES		X	50%	10%
	Christophe	BREES			0%	
	Isabelle	QUINTIN			0%	
	Hervé	MAHO			0%	
	Yves	TORDOIR			0%	
INCOURT	Jean-Pierre	BEAUMONT			0%	40%
	Stéphane	DEPREZ	X	X	100%	
	Annabelle	ROMAIN-FLAMENT			0%	
	André	RUELLE	X	X	100%	
	Sarah-Françoise	SCHARPE			0%	
ITTRE	Christian	FAYT	X		50%	20%
	Pascal	HENRY			0%	
	Fabienne	MOLLAERT		X	50%	
	Ferdinand	JOLLY			0%	
	Hedwige	TAVERNIER			0%	
JODOIGNE	Marc-Antoine	BOUCHER			0%	70%
	Bénédicte	DELMEZ	X	X	100%	
	Jean-Noël	BINET	X		50%	
	Didier	JOYEUX	X	X	100%	
	Michaël	SEGERS	X	X	100%	
LA HULPE	Christophe	DISTER	X	X	100%	20%
	Xavier	VERHAEGHE			0%	
	Claire	HULIN			0%	
	Caroline	SAELENS			0%	
	Deborah	SCHOENMAECKERS			0%	
LASNE	Cédric	GILLIS	X		50%	30%
	Pierre	MEVISSE			0%	
	Arnold	DE QUIRINI		X	50%	
	Stéphanie	LAUDERT			0%	
	Léopold	VAN DEN ABBEELE	X		50%	



Assemblée générale						
Associé	Délégué		Séances		Taux de présence	
			26-06-19	18-12-19	Délégué	Associé
LES BONS VILLERS	Philippe	JENAUX			50%	10%
	Anne	MATHELART			0%	
	Philippe	CUVELIER			0%	
	Emilie	VANCOMPERNOLLE	X		50%	
	Emmanuel	WART			0%	
MONT SAINT GUIBERT	Julien	BREUER			0%	30%
	Patrick	BOUCHE			0%	
	Bruno	FERRIER	X	X	100%	
	Simon	CHAVEE			0%	
	Eric	MEIRLAEN		X	50%	
NIVELLES	Marie-Thérèse	BOTTE			0%	10%
	André	FLAHAUT			0%	
	Vinciane	HANSE			0%	
	Sacha	POSILOVIC	X		50%	
	Laurie	SEMAILLE			0%	
ORP-JAUCHE	Sophie	AGAPITOS	X		50%	10%
	Audrey	BUREAU			0%	
	Robert	GYSEMBERGH			0%	
	Gilbert	VANNIER			0%	
	Emmanuel	VRANCKX			0%	
OTTIGNIES Louvain-La-Neuve	Philippe	DELVAUX			0%	20%
	Benoît	JACOB			0%	
	Dominique	BIDOUL			0%	
	Pierre	LAPERCHE	X	X	100%	
	Nancy	SCHROEDERS			0%	
PERWEZ	Jordan	GODFRIAUX	X		50%	20%
	Jean-Marc	ALDRIC			0%	
	Carl	CAMBRON	X		50%	
	Dimitri	SEVERIN			0%	
	Véronique	BIDOUL			0%	
RAMILLIES	Mireille	BENOIT			0%	30%
	Nicolas	BERCHEM		X	50%	
	Maxence	CLOSSE		X	50%	
	Françoise	HUYBRECHTS			0%	
	Emile	SMITS		X	50%	



Assemblée générale

Associé	Délégué		Séances		Taux de présence	
			26-06-19	18-12-19	Délégué	Associé
REBECQ	Grégory	HEMERIJCKX			0%	8%
	Jean-Paul	DENIMAL			0%	
	Jean-Lou	WOUTERS			0%	
	Philippe	HAUTERS		X	50%	
	Nathalie	BAYEN			0%	
	Axel	DEMOL			0%	
RIXENSART	Patricia	LEBON	X	X	100%	40%
	Sylvie	VAN DEN EYNDE -CAYPHAS	X		50%	
	Etienne	DUBUISSON		X	50%	
	Amandine	HONHON			0%	
	Anne	LAMBELIN			0%	
TUBIZE	Sabine	DESMEDT		X	50%	20%
	Michel	PICALAUSA			0%	
	Jean-Pierre	FUMIERE			0%	
	Jean-Armand	WAUTIER			0%	
	Jean-Marc	ZOCASTELLO		X	50%	
VILLERS-LA-VILLE	Eric	BALZA		X	50%	60%
	Jean-Pierre	BRICHART	X		50%	
	Jean-Paul	LABAR	X	X	100%	
	Caroline	MARMANN-GODFROID	X	X	100%	
	Etienne	STRUYF			0%	
WALHAIN	Vincent	EYLENBOSCH	X		50%	40%
	Serge-Francis	SPRIMONT			0%	
	Olivier	PETRONIN		X	50%	
	Laurence	SMETS	X	X	100%	
	Nicole	THOMAS-SCHLEICH			0%	
WATERLOO	Florence	REUTER			0%	30%
	Célinie	LEMAN-BRABANT			0%	
	Cédric	TUMELAIRE			0%	
	Yves	VANDER CRUYSEN	X		50%	
	Cindy	DEQUESNE	X	X	100%	



Assemblée générale						
			Séances		Taux de présence	
Associé	Délégué		26-06-19	18-12-19	Délégué	Associé
WAVRE	Gilles	AGOSTI	X		50%	40%
	Luc	GILLARD			0%	
	Anne	MASSON	X	X	100%	
	Emilie	GOBBO	X		50%	
	Cédric	MORTIER			0%	
PROVINCE BW	Pierre	BOUCHER		X	50%	60%
	Laurence	ROTTHIER	X	X	100%	
	Mathieu	MICHEL	X	X	100%	
	Fabienne	PETIBERGHEIN			0%	
	Laurence	SMETS	X		50%	
VIVAQUA	Alain	DE LOMBAERT	X	X	100%	100%
Présence par réunion			52	52	37%	37%
Taux de présence par séance			35%	35%		



B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

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

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

La rémunération a été accordée aux membres des organes de gestion (Conseil d'administration et Bureau exécutif) par décision de l'Assemblée générale du 27 juin 2018 sur recommandation du Comité de rémunération du 23 mai 2018 approuvée par décision de tutelle du 4 septembre 2018.

Le Conseil d'administration a été renouvelé le 26 juin 2019, mais les membres du Comité de rémunération n'ont été désignés que le 13 novembre 2019. L'assemblée générale du 18 décembre 2019 n'a donc pu avoir à son ordre du jour la fixation des rémunérations des organes de gestion en l'absence de recommandations ayant pu être formulées par cet organe, étant le seul à pouvoir le faire sur base du Code de la démocratie locale et la décentralisation. Les rémunérations octroyées ont donc été celles décidées par l'assemblée générale du 27 juin 2018. Les recommandations du comité de rémunération seront effectuées pour l'assemblée générale du premier semestre 2020.

Les administrateurs, y compris les membres du Bureau exécutif et du Comité d'audit, perçoivent conformément à l'article L5311-1 du CDLD, un jeton de présence de 125 € brut (à indexer). Aucun avantage n'est octroyé.

Un jeton est payé pour chaque séance de l'organe de gestion à laquelle l'administrateur a participé à la totalité ; toutefois, il n'est accordé au même administrateur qu'un seul jeton de présence par jour, quels que soient la nature et le nombre de réunions auxquelles il a assisté. En outre, le nombre de réunions rémunérables est limité annuellement à 12 pour le Conseil d'administration, à 18 pour Bureau exécutif et à 3 pour le Comité d'audit.

Les administrateurs membres du Comité de rémunération ne perçoivent pas de rémunération pour ce mandat, conformément à l'article L5311-1 § 12.

Le Président et le Vice-Président perçoivent, en lieu et place de jetons de présence, une rémunération conformément à l'article L5311-1 § 3 du CDLD, correspondant au plafond 5 fixé par l'annexe 1 du CDLD pour le Président, et à 75 % de celui-ci pour le Vice-Président. Aucun avantage n'est octroyé. Lorsqu'un défaut de participation est constaté, la rémunération est réduite à due concurrence.

Aux jetons de présence ou aux rémunérations, viennent s'ajouter l'intervention dans les frais de parcours liés à l'utilisation d'un véhicule personnel pour effectuer les déplacements pour les besoins inhérents à l'exercice du mandat¹.

¹ Voir art. 10 de l'AGW du 31 mai 2018 pris en exécution des articles L1123-15, L2212-45, L6411-1, L6451-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Conclusion :

Ces rémunérations et ces jetons sont pertinents. Ceux-ci correspondent tout d'abord à la réglementation et couvrent non seulement la participation aux réunions (et ce peu importe la durée en sachant que la durée moyenne d'un Conseil d'administration est 2 heures et 2h30 pour un Bureau exécutif) mais également la préparation nécessaire de celles-ci, mais aussi d'autres prestations hors réunions d'organes telles que relations avec la presse, présences protocolaires, signatures de courrier et d'actes, formations, ..., même en cas de dépassement du quota de réunions pouvant donner lieu à un paiement (ce qui est le cas pour le Bureau exécutif).

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

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

Ce choix est pertinent dans la mesure où le Président et le Vice-Président accomplissent pour le compte de l'intercommunale d'autres missions que celles de participer aux réunions des organes de gestion : relation avec la presse, signatures de courrier ou d'actes, suivi de dossiers particuliers au sein de groupes de travail,... A titre d'exemple, en 2019, outre la nécessité d'apprendre rapidement de manière approfondie le fonctionnement de l'intercommunale, ses métiers ainsi que les dossiers en cours, les nouveaux Président et Vice-Président ont participé activement à l'élaboration du plan stratégique, ce qui a mobilisé un volume d'heures de travail important.

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

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

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

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

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 encadre les directeurs et les responsables des services transversaux, et est le lien entre l'opérationnel et le politique en collaboration avec le Bureau exécutif. Il a en outre une mission de représentation au sein d'organes extérieurs.

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



Rapport de Gestion

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

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

Par ailleurs, en ce qui concerne la prime variable des directeurs ex-IECBW (Yves Renson, Emmanuel Gaziaux), leur rémunération a été fixée par le Comité de rémunération du 17 novembre 2010, approuvée le 21 janvier 2011 par la tutelle, sur base d'un benchmarking effectué en 2007 duquel il ressortait que les rémunérations des dirigeants étaient entre 44 et 50% moins élevées que la médiane. Plutôt que d'augmenter la rémunération fixe, il a été décidé d'accorder une rémunération variable. La partie variable dépend du résultat de l'évaluation de chaque directeur qui elle-même dépend de l'atteinte des résultats de l'entreprise. Le plafond de cette partie variable est de 35 % de la rémunération barémique. Chaque année, cette partie variable est ajustée selon le résultat de l'évaluation annuelle effectuée par l'organe restreint de gestion (en 2019, le bureau exécutif a octroyé l'évaluation «très positive» aux directeurs concernés) :

- ▶ Minimum absolu : 40 % du plafond (14 % de la rémunération barémique);
- ▶ Evaluation satisfaisante : 60 % du plafond (21 % de la rémunération barémique);
- ▶ Evaluation positive : 80 % du plafond (28 % de la rémunération barémique);
- ▶ Evaluation très positive : 100 % du plafond (35 % de la rémunération barémique)

Cette modalité liée uniquement à ces directeurs ne sera plus d'application en 2020 suite à l'entrée en vigueur du nouveau statut pécuniaire qui ne reprend plus l'évaluation de la direction par le Bureau exécutif.

Les nouvelles échelles barémiques allouées au personnel de direction et reprises au statut pécuniaire approuvé par le Conseil d'administration du 18 décembre 2019, ont été établies à partir d'un benchmark réalisé par une société spécialisée externe (Berenschot).

Conclusion :

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

4. Pertinence de la politique globale de la rémunération

Pour rappel, ni l'ex-IECBW ni l'ex-IBW n'étaient soumises au régime RGB (Circulaire Révision Générale des Barèmes de la fonction publique locale et provinciale), nécessitant alors, en application de l'article L1523-27 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, la fixation de dispositions générales en matière de personnel par le Conseil d'administration, lequel ne peut pas déléguer cette compétence (mais bien l'exécution de ces dispositions).

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

Ces dispositions générales harmonisées consistent en :

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

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.

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 à contribution définie pour le personnel contractuel, assurance hospitalisation, GSM de fonction, frais de déplacement, ...).

La politique salariale a été validée par le Conseil d'administration du 24 octobre 2018. Il y a lieu de préciser que :

1. Dès avant la prise d'effet de la fusion des deux intercommunales, celles-ci se sont engagées contractuellement avec un consultant spécialisé dans le domaine des ressources humaines, à savoir la société Berenschot. Un protocole a été signé par les partenaires sociaux des deux intercommunales respectivement en octobre à l'IBW et en novembre 2017 à l'IECBW. Ce protocole porte sur :

- ▶ L'information au comité de concertation, à la délégation syndicale et au personnel
- ▶ Le protocole d'entreprise
- ▶ La commission d'accompagnement
- ▶ Les descriptions de fonction
- ▶ L'évaluation des fonctions
- ▶ La communication de la classification des fonctions au personnel
- ▶ La procédure d'appel
- ▶ La procédure de maintenance

2. Les travaux de mise en œuvre du projet ont débuté dans le courant du mois d'octobre 2017 par la mise en œuvre du processus d'établissement des descriptifs de fonction («DF») pour 180 fonctions environ :

- ▶ Interview des agents titulaires
- ▶ Contrôle des DF par interview des responsables hiérarchiques
- ▶ Validation des DF par les agents
- ▶ Rencontre des agents n'ayant pas marqué accord sur leur DF
- ▶ Adaptation le cas échéant suite à cette rencontre
- ▶ Validation finale de toutes les fiches (hormis les nouvelles fonctions apparues depuis le 1er janvier 2018 suite à divers recrutements pour environ 20 descriptifs, et celles des agents ayant évolué ou en absence longue durée pour 10 descriptifs)
- ▶ Suivi de l'ensemble des étapes du processus par la commission paritaire d'accompagnement mise en place

3. Après la rédaction des descriptifs de fonction, les travaux se sont poursuivis par la mise en œuvre du processus de pondération, celui-ci consiste à donner un poids à chaque fonction sur base de 6 critères :

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

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

Les travaux de pondération se sont terminés le 4 octobre 2018.

4. Pendant le processus de classification, Berenschot a affiné le modèle salarial, ayant abouti à :

- ▶ la définition de 12 classes salariales 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

Les limites des barèmes sont définies en fonction du marché belge de l'emploi (benchmark Berenschot).

Chaque barème correspond à une classe et comporte un minimum et un maximum.



Rapport de Gestion

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)
- ▶ pour les classes 9 et plus, en fonction d'une « merit-grid » appliquée à la suite des évaluations annuelles.

5. Toutes les informations sur cette politique ont été communiquées en commission d'accompagnement et en groupe paritaire. Les règles et les principes ont été transcrits dans le statut administratif et pécuniaire du personnel.

6. La réduction du régime de travail à 36 h/semaine et l'uniformisation des règles en matière de primes et avantages divers telles que reprises dans le statut administratif et pécuniaire impliquent un surcoût annuel de 175.000 €.

7. L'alignement du régime de vacances sur le statut public pour l'ensemble d'in BW avec octroi de jours de congé l'année d'entrée en service au prorata des prestations, entraîne une dépense unique de 500.000 € à charge du département eau potable. Cela représente, pour les agents ex-IECBW, le traitement correspondant aux 26 jours légaux de vacances dont les agents n'ont pu bénéficier à leur entrée en fonction du fait du régime de vacances qui leur était alors applicable. Il s'agit en fait d'anticiper, en une fois, une dépense future normalement étalée au fur et à mesure du départ des agents. En effet, dorénavant, un agent qui quitte l'intercommunale, ne percevra plus de pécule de vacances simple de sortie.

La politique globale de rémunération qui a été tout récemment approuvée, et qui a fait l'objet de nombreuses négociations, discussions au sein des organes de gestion et de concertations ainsi qu'avec l'autorité de tutelle est jugée pertinente. Elle permet d'harmoniser avec équité les régimes des 2 intercommunales fusionnées.

Pascal Henry

Président du Comité de rémunération