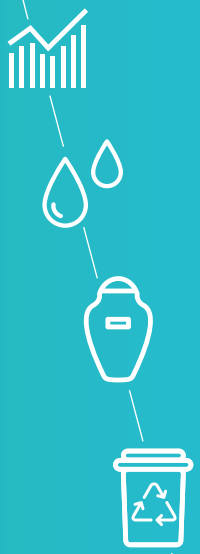
inbw

Rapport de gestion 2021



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

SOMMAIRE

Rapport de gestion

1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société 3
2. Principaux risques, incertitudes et opportunités 5
3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice 9
4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société 9
5. Activités en matière de recherche et de développement 10
6. Succursales 11
7. Règles de continuité en cas de perte 11
8. Évolution du mode gestion 11
9. Description de l'Intercommunale 11
10. Lignes de développement 14
11. Finance 26
12. Annexes 35

RAPPORT DE GESTION

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

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

A. Eau potable

La consommation d'eau facturée a baissé de 0,9 % par rapport à 2020 (année de confinement) pour s'établir à 10,5 millions m³ contre 10,6 millions de m³ l'année précédente.

Le rythme d'**investissements** est resté soutenu : 7,3 millions d'euros en 2021 dont 7,0 pour le renouvellement des infrastructures (4 % pour la production et 96 % pour la distribution). A noter qu'in BW a terminé en 2021 son programme de remplacement des raccordements en plomb.

Les frais d'exploitation sont parfaitement maîtrisés, au même niveau que ceux de 2020 à 13,8 millions d'euros.

Les **tarifs** CVD et CVA s'élèvent respectivement en 2021 à 2,16 €/m³ et 2,365 €/m³. Le CVD est inchangé depuis le 1er janvier 2014 et est l'un des plus bas de Wallonie (moyenne 2,60 €).

B. Assainissement des eaux usées

Les charges des travaux d'**infrastructures** s'élèvent à 16,5 millions d'euros en 2021 en légère baisse (fin d'amortissement de certaines stations d'épuration). Celles-ci sont intégralement prises en charge par la SPGE.

Les **activités** de l'équipe pluridisciplinaire du Département assainissement (bureau d'études, médiation, gestion publique d'assainissement autonome, cadastre des égouts, prestations diverses pour la SPGE et nos associés) ont atteint un chiffre d'affaires de 2,5 millions d'euros en 2021 contre 2,1 millions en 2020. Cela remonte donc progressivement et au vu des travaux adjugés, cela est de bon augure pour le futur.

La grande variabilité de la qualité et de la quantité d'eaux usées que nous devons traiter (conditions climatiques, activités industrielles et agricoles,...) influence fortement les **coûts de traitement** (des eaux et des boues) d'une année à l'autre. La capacité nominale de nos stations d'épuration est de 631.600 EH en 2021. D'autre part, les inondations de juillet 2021 ont impacté le fonctionnement de nos stations.

Les coûts d'exploitation en 2021 s'élèvent à 16,4 millions euros contre 15,7 millions d'euros en 2020, pris en charge par la SPGE.

Rapport de Gestion

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

C. Déchets

Contrairement à 2020, le résultat de ce secteur est bénéficiaire pour l'année 2021.

Sur le plan quantitatif, on constate :

- Une diminution de la quantité totale d'Ordures Ménagères résiduelles (OMR) de 3700 tonnes soit une baisse de 6,1 % par rapport à 2020 avec, dans le même temps, une augmentation de la quantité de déchets organiques à hauteur de 1700 T. Ce changement de comportement a un impact positif pour les communes qui ont réduit la quantité d'OMR (baisse du coût de traitement à l'UVE).
- Une augmentation très sensible de la quantité de déchets récoltés dans nos recyparcs à hauteur de 14.000 tonnes soit 13,53 % de plus qu'en 2020 (qui avait enregistré une baisse de 10.000 tonnes par rapport à 2019). Les inondations de juillet ne représentent que 2.000 tonnes dans ce total. Soit il s'agit d'un « rattrapage » de l'année 2020 durant laquelle il y a eu de nombreuses périodes de confinement soit il s'agit d'une augmentation structurelle des quantités de déchets qui transitent par nos recyparcs. L'avenir nous le dira.

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

- Augmentation des coûts de transports et de traitement pour les déchets traités dans les recyparcs : + 0,6 million euros
- Nouvelles recettes de la part des obligataires de reprise : pour le traitement des matelas et pour la partie recyclable des déchets spéciaux ménagers : + 0,23 millions euros
- Augmentation importante des recettes de vente de matériaux (papiers/cartons, mitrailles) à hauteur de 1,6 millions d'euros par rapport à 2020
- Augmentation importante des recettes de vente d'électricité produite à l'UVE à hauteur de 1,1 million d'euros par rapport à 2020.

L'impact global de ces éléments sur le résultat par rapport à 2020 est donc de + 2,3 millions d'euros. Ceci démontre une nouvelle fois que le résultat de l'activité dépend de ces facteurs exogènes que sont les quantités de déchets collectées, le prix de l'énergie, des métaux et des papiers/cartons.

D. Développement économique

2021 fut une nouvelle fois une très bonne année en matière de **ventes de terrains. 20,5 ha** ont été vendus (contre 14ha77 en 2020 et déjà 20ha en 2018). Fin 2021, il nous restait environ 59 ha de terrains à commercialiser, soit au rythme actuel, une réserve pour couvrir les besoins des entreprises pour les 3 à 4 prochaines années. Des dossiers sont à l'étude pour dégager près de 300 ha de nouveaux terrains.

En matière d'infrastructure, la valeur nette de subside des stocks de terrains et/ou bâtiments constitués dépassent 15 millions d'euros (contre 9,6 en 2020 et 8,6 en 2019). On notera l'acquisition de la sablière à Mont-Saint-Guibert, le début des travaux d'extension du bâtiment EHP et les travaux d'infrastructure de Parc d'Activité de Nivelles Nord Extension.

En ce qui concerne les bâtiments que l'on peut mettre à disposition des entreprises, la superficie totale de locaux disponibles est passée de 69.000 m² à 71.000 m². Le taux d'occupation au 31/12/2021 est de 87 % contre 77% en 2020, soit une belle remontée.

Rapport de Gestion

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

E. Crématorium

Le nombre de **crémations** a baissé pour la première fois pour passer de 2.818 en 2020 à 2.699 en 2021. 2020 était une année exceptionnelle pour les raisons que l'on sait.

Les marchés de travaux d'extension ont été adjugés en 2021 et débuteront donc en 2022.

En raison de la crise du Covid, l'activité Horeca a été fortement réduite au premier semestre. De ce fait, l'activité présente un léger déficit à hauteur de 0,25 million d'euros. Le retour à l'équilibre est prévu pour 2022.

2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

A. Risques et incertitudes liés à la crise sanitaire

Comme l'année précédente, la crise sanitaire a retardé des projets ou travaux dans tous les départements. Les équipes ont été déforcées à la suite de maladies et de quarantaines et des difficultés organisationnelles multiples ont été rencontrées au sein de certains services à certaines périodes.

La ligne hiérarchique a été fortement impactée pour gérer les conséquences directes et indirectes de la situation. Le télétravail et la réduction, voire l'annulation, des réunions en présentiel ont impacté également la cohésion des équipes et la poursuite du développement d'une culture d'entreprise.

L'accueil des nouveaux engagés en présentiel et la tenue des formations habilitantes et obligatoires ont été également plus complexes à organiser.

La hausse de prix dans de nombreux domaines (énergie, matières premières, réactifs, matériaux, etc.) ont impacté considérablement les prévisions budgétaires des différents départements ainsi que la réalisation de certains projets.

L'augmentation des délais de livraison (principalement pour les commandes de composants électroniques) ou le ralentissement de certaines productions de produits chimiques à l'échelle européenne ont posé des soucis préjudiciables sur le plan opérationnel, avec comme risque majeur l'arrêt de certains équipements / machines.

Bien que la crise sanitaire n'ait pas trop affecté le taux d'occupation de nos bâtiments en 2021, nous nous attendons à un effet plus marqué en 2022 avec l'annonce d'une forte inflation et d'un changement de mode de travail de nos entreprises. Cette situation nous amène à une réflexion plus large en matière de gestion immobilière. Certains bâtiments pourraient connaître un vide locatif plus long ou tout simplement un désintérêt total.

La crise sanitaire a également fortement impacté le service HoReCa (cafétéria) du Crématorium : 5 mois de fermeture, nombreux aménagements et forte adaptabilité nécessaire pour répondre aux mesures prises par le Gouvernement fédéral.

B. Opportunités liées à la crise sanitaire

Nous percevons de plus en plus les principaux changements positifs de la crise sanitaire : accélération de la mise en place du télétravail structurel, modifications des outils de communication (vidéoconférence, formation à distance), dématérialisation accrue, réflexion sur les nouveaux besoins d'organisation des espaces de bureaux suite au télétravail (que ce soit pour notre personnel ou dans nos Centres d'entreprises), ...

En matière de ventes de terrain, il faut souligner l'adaptabilité et l'agilité des PME implantées sur le territoire brabançon wallon. Celles-ci ont continué à s'adapter et à mettre en place de nouveaux modes de travail ou de nouveaux services.

Notre Conseil d'administration a également souhaité soutenir le secteur culturel : une aide financière (loyers de 50%) a été accordée au théâtre de la Valette jusqu'à la reprise de la saison.

Enfin, une réflexion d'intégration de la pénurie de personnel dans nos plans de prévention a été initiée de manière à veiller à la continuité de nos services.

C. Risques et incertitudes indépendants de la crise sanitaire

- Les **graves inondations** qu'a connu le pays en juin et juillet 2021 ont impacté les installations de nombreux sites techniques : certaines ont été à l'arrêt, d'autres ont fonctionné en mode dégradé durant une partie de l'année. Ce risque d'inondation doit être revu à la hausse dans les plans de continuité et de nouvelles mesures doivent être envisagées sur les plans technique, environnemental, sanitaire et financier.
- La politique incertaine de la Région Wallonne / SPGE en matière de **gestion et de réhabilitation des égouts** (en ce compris la gestion des eaux parasites) impacte le fonctionnement de nos stations d'épuration à plusieurs niveaux : politique énergétique (eaux parasites / dilution), aspects financiers (coût du traitement, opérations de curage / nettoyage des réseaux, ...) et gestion des boues (développement de l'agriculture biologique).
- Le blocage du prochain **Contrat de Service SPGE "MoU" (Mémorandum de collecte et d'épuration)** a engendré des difficultés organisationnelles. En effet, la SPGE a temporairement suspendu les nouveaux engagements prévus dans le cadre du Plan Prévisionnel 2021 (moratoire pour les missions classiques), ce qui a retardé les recrutements avec pour conséquence un risque sur la continuité des activités.
- **La pérennisation de l'outil cartographique du réseau d'eau potable (GIS)** doit être assurée rapidement car la maintenance de l'outil actuel sera abandonnée à moyen terme (4-5 ans). La thématique des systèmes de cartographie a été reprise dans le cadre de l'étude « BERGER » dans le but de faciliter les échanges et les collaborations sectorielles. Néanmoins, les objectifs initiaux du groupe de travail évoluent en fonction des intérêts de chacun et d'opportunités plus larges : cela nous laisse moins de marge de manœuvre pour anticiper l'avenir et nous devrons être vigilants à ne pas prendre une décision trop tardivement. Une incertitude demeure, dès lors, quant à l'évolution adaptée et à temps de notre outil.
- Le retard relatif au **Décret Energie** qui n'a pas encore été approuvé et qui ne le sera pas en troisième lecture en séance gouvernementale avant avril-mai 2022 empêche la mise en œuvre des Communautés d'énergie renouvelable (CER) et entraîne, par conséquent, une incertitude sur l'évolution de ces dossiers. Cependant, l'avis positif de l'Inspection des finances a permis de surseoir la validation du dossier ZELDA (Zoning à énergie locale durable) nous permettant de poursuivre ces projets plus sereinement.

- La Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 du Gouvernement wallon a avancé la date de la « **fin de l'artificialisation des sols** » à 2025 (au lieu de 2030 dans le Schéma de Développement Territorial), impactant la stratégie en Brabant wallon. L'absence de règles bien définies pour encadrer la mise en œuvre du « stop béton » nous forçait jusqu'ici à être vigilants et nous relevions 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 était de préciser cette fin annoncée de l'artificialisation des sols. Suite à un recours déposé par la commune d'Andenne auprès du Conseil d'Etat, le Gouvernement a décidé de retirer sa décision et de retravailler le SDT. Une incertitude plane donc sur la stratégie future en la matière.

- Le dossier d'infrastructure et d'équipement de la ZACC (Zone d'Aménagement Communal Concerté) de "**L'Espérance à Braine-le Château**" fait face à une situation litigieuse suite à un constat de défauts de portance du remblai d'assise de la voirie. Ce dossier s'inscrit dans le cadre de la création d'un lotissement résidentiel à destination de jeunes ménages. Le prix de ces terrains a été fixé. La volonté de la commune et d'in BW est d'offrir des terrains à un prix inférieur à celui du marché. Il n'est pas admissible de payer les coûts de ces défauts de réalisation, sans oublier le délai estimé de 120 jours de travaux de rénovation. Une expertise est en cours. Nous sommes dans l'impossibilité de prédire les conclusions des experts et donc l'issue de ce dossier.

- Le marché de services "Smart Mobility BW" portant sur la mise à disposition du public de 1.760 vélos à assistance électrique sur le territoire du Brabant wallon a été attribué. Suite au l'introduction d'un recours en extrême urgence au Conseil d'Etat par le soumissionnaire évincé, un arrêt rendu en mars 2022 suspend la décision du Bureau exécutif. Une incertitude demeure, par conséquent, quant à l'évolution de ce projet.

- Outre les créances douteuses intégrées dans le bilan pour un montant avoisinant le million d'€ (réduction de valeur actée pour la totalité), un nombre limité de litiges pourraient être considérés à risque. En effet, la plupart des procédures judiciaires significatives en cours (une quinzaine) ne présentent pas de risques financiers pour in BW, les éventuelles sommes qui seraient dues étant couvertes par la SPGE et/ou les assurances. Dans 4 dossiers judiciaires, liés essentiellement à des nuisances post-travaux et à des marchés publics dans lesquels in BW est défendeur, les demandes portent sur des sommes que l'on peut évaluer en moyenne à 150.000 €. Au vu du faible montant et de l'incertitude quant à la responsabilité d'in BW dans ces dossiers, il a été décidé de ne pas provisionner ce montant. Les litiges sont passés en revue régulièrement et, en cas d'évolution défavorable, une provision sera constituée.

Relevons que, malgré le nombre important d'actes administratifs posés par in BW, particulièrement dans le cadre des marchés publics, il y a très peu de décision négatives de la Tutelle et peu de recours effectif devant le Conseil d'Etat.

- L'UVE est assurée depuis plusieurs années contre l'incendie et les périls connexes auprès d'un assureur fonctionnant selon le principe de la co-assurance. L'objectif est de partager le risque couvrant les dégâts matériels et les pertes d'exploitation. Ces dernières années, les assureurs sont de plus en plus frileux pour couvrir ce type de risques. Les conditions se durcissent et la plupart des compagnies se désintéressent du secteur industriel. Au vu des incertitudes pour l'avenir, il a été décidé en 2021 de faire appel à un courtier conseillera en vue de la mise en place d'une stratégie en matière d'assurances.

- Le Comité national de sécurité pour la fourniture et la distribution d'eau potable (« CCB »), a désigné en

2021 in BW en tant qu'opérateur de services essentiels, au sens de la loi du 7 avril 2019 établissant un cadre pour la sécurité des réseaux et des systèmes d'information d'intérêt général pour la sécurité publique (loi « NIS »). Cela implique de gérer ces risques au regard de cette règlementation. L'année 2021 a été consacrée à la mise en place des éléments utiles : analyse d'impacts, gestion des incidents, audits, signalement aux autorités en vue des premières échéances fixées à 2022.

- En matière de mise en conformité au RGPD, il faut considérer l'augmentation du risque d'atteinte aux données à caractère personnel par rapport à l'augmentation du niveau de sensibilisation des citoyens à la protection de leurs données, en parallèle de l'augmentation des cyberattaques. Les mesures de mise en conformité restent à définir ou à mettre en place.

D. Opportunités indépendantes à la crise sanitaire

- Des groupes de travail se sont formés à la suite des inondations afin de programmer un **plan d'actions** en cas de nouvelles graves intempéries.
- La hausse des coûts de l'énergie a favorisé **le développement des énergies renouvelables** sur nos différents sites (installation de panneaux photovoltaïques), **l'optimisation de la flotte** (installation de bornes de recharge électrique, recherche de véhicules à carburant alternatif) et **l'amélioration énergétique** des bâtiments, chaufferie, etc. De nombreux projets sont en développement.
- La mise en place des **plans de gestion de la sécurité sanitaire des eaux (PGSSE)** conformément à la Directive Eau potable de 2020 qui est en cours de transposition en droit belge devra permettre d'identifier les actions à mettre en place pour améliorer la sécurisation de nos ouvrages et de nos process en vue d'une gestion optimale de la ressource en eau.

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

Suite à la Guerre en Ukraine qui a débuté en février 2022 et aux fluctuations importantes du prix des matières premières et de l'énergie (gaz, carburants, ...) ayant un impact sur nos propres factures énergétiques, nous devons aussi faire face à d'importantes révisions des prix et des délais d'exécution / livraison dans nos différents contrats ainsi qu'à des pénuries de matériaux. L'impact économique ne peut encore être évalué dans la mesure où ce phénomène aura des répercussions sur le long terme.

En outre, nous connaissons des difficultés pour recevoir certaines offres, les entreprises ne pouvant s'engager sur des prix au vu de la conjoncture actuelle.

Cette situation risque de diminuer la vente de terrains et la location de bâtiments ou de retarder des projets menés en partenariat avec d'autres institutions. Un grand nombre d'entreprises seront probablement impactées financièrement et devront revoir leurs projets et investissements à la baisse.
Un risque à évaluer serait une interruption potentielle de la continuité de nos services.

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

a. Influences liées à la crise sanitaire

- Les conséquences économiques et sociales de cette crise ainsi que les bouleversements éventuels en termes d'organisation du travail.
- La forte inflation qui a atteint 5,71 % en décembre 2021 (soit son niveau le plus élevé depuis 2008) : risque de baisse du taux d'occupation de nos bâtiments, dépassement des prévisions budgétaires, ...

b. Influences réglementaires

- La **révision du Contrat de Service avec la SPGE**, non seulement au niveau des principes généraux de rémunération, mais également de la maîtrise des coûts, de la performance, de l'efficience (nouveaux indicateurs de suivi), de l'autonomie d'in BW et du partage des informations et des compétences (GEAO), ...

c. Influences liées à l'environnement

- La **gestion énergétique** tant au niveau régional (SPGE/OAA - groupe de travail Energie) qu'à l'échelle d'in BW, qui risque d'influencer considérablement notre mode de fonctionnement et qui nécessitera d'encore mieux intégrer les matières énergétiques dans nos projets d'amélioration de nos installations, les nouveaux processus, ... (réduction des gaz à effet de serre, bilan carbone, efficience énergétique, énergies renouvelables).
- **Les changements climatiques impactant les ressources en eau** : une stratégie à moyen et long terme devra être mise en place afin de maîtriser la ressource (qualité/quantité) et de faire face aux sécheresses récurrentes (stress hydriques) ainsi qu'à l'augmentation des besoins à certains endroits (partie Est du réseau) et de sécuriser les approvisionnements.

d. Réflexion stratégique en matière de gestion des déchets

Entamée en 2020 avec nos communes associées, celle-ci a pour objectif de maitriser les coûts et de repenser les politiques en la matière. Cette réflexion s'est poursuivie en 2021 et certaines pistes ont été avancées :

> uniformisation des scénarii de collectes et/ou réduction de la fréquence des collectes
> passage aux poubelles à puce
> passage du sac bio-méthanisable au sac plastique pour les organiques
> modification du prix des sacs
> contrôle d'accès dans les recyparcs afin de maîtriser les prix (par quotas au volume, aux poids ou installation de bascule)

Des conclusions sont attendues en 2022.

5. Activités en matière de Recherche & Développement

- **Renforcement de l'identité du "Monnet Innovation Center"** (élargi aux autres Business Centers) en collaboration avec des bureaux d'études spécialisés : création de nouvelles formules, réorganisation et transformation des espaces, aménagement de la cafétéria, etc.
- **Achat de la Ferme de la Grange à la Dîme à Mont-Saint-Guibert** (Acte signé en date du 24 janvier 2022) permettant le développement du Projet "Sur le Champ". Ce projet a pour objectif de proposer un espace (2.500 m² de bâtiment et 21 ha de réserve foncière) permettant aux indépendants et aux petites entreprises d'être accompagnés et de développer leur activité en lien avec l'agroécologie et l'agriculture durable. L'idée est de favoriser la transition alimentaire en circuits courts (production, transformation et distribution locales). Il s'agit d'un projet inédit visant la promotion de l'entrepreneuriat agricole et le développement de modes de consommation alimentaire plus responsables.
- **Smartmetering** : une phase-pilote est en cours pour déterminer l'opportunité de développer cette technologie à grande échelle.
- **Étude sur le traitement de l'azote (station d'épuration de la Vallée de la Dyle)**

Une première version du rapport du CEBEDEAU (Centre d'Expertise en Traitement et Gestion de l'eau) nous est parvenue en milieu d'année. L'analyse montre qu'il existe un déséquilibre carbone/azote et il a été décidé de poursuivre l'étude en s'intéressant aux problèmes des « courts-circuits hydrauliques » qui pourraient expliquer une partie des difficultés de dénitrification. Dorénavant, le travail s'axera sur une modélisation du flux hydraulique dans le bassin biologique pour lequel nous sommes en attente d'offres de l'UCLouvain et de l'ULiège et, en parallèle, sur l'étude d'une solution pratique de barrière physique pour empêcher ce reflux.

- **Étude de rénovation du traitement des boues (station d'épuration de la Vallée de la Dyle)**

Fin 2021, un cahier spécial de charges a été rédigé pour désigner un bureau d'études chargé d'analyser plusieurs scenarii visant à optimiser le traitement des boues. Le projet a pour objectif, d'une part, d'améliorer la filière existante (déshydratation et séchage des boues) en ajoutant des équipements de réserve et, d'autre part, de déterminer les éventuelles possibilités de commuter automatiquement sur une deuxième filière de déshydratation et de post-chaulage des boues sous forme pâteuses (sans séchage). Nous souhaitons en effet avoir la possibilité de déshydrater les boues en direct ou de passer sur le sécheur en fonction de nos besoins.

- **Étude d'une station de pompage des eaux sur le réseau de la Bilande**

Afin de faire face à l'évolution du Parc d'activités économiques de la Noire Epine en termes de charge polluante et de quantité d'eaux usées à traiter, une solution plus pérenne est à l'étude à la lagune de la Petite Bilande. Un avant-projet visant à repomper les eaux usées du PAE a été présenté et avalisé par la SPGE en 2021, et le projet définitif sera proposé en 2022. Celui-ci consiste à placer à des endroits stratégiques du collecteur deux stations de pompage chargées de relever les eaux usées vers l'autre versant, c'est-à-dire vers le réseau d'égouttage de la station d'épuration de la Vallée de la Dyle.

- En matière de digitalisation, notre projet « Smart Region Territoire Intelligent », subsidié par "Digital Wallonia", a fait l'objet d'un premier rapport annuel d'activité très positif par la Wallonie. Pour poursuivre, un sondage a été réalisé auprès des communes associées afin d'établir une cartographie précise de leurs attentes et besoins en la matière. La phase suivante du projet, à savoir un accompagnement des communes dans la définition et le montage de leurs projets, a été lancée.

5. Activités en matière de Recherche & Développement

- En matière de décarbonation, notre coordinateur supra-communal POLLEC (Politique Locale Energie Climat) a été engagé en 2021. Il a pour mission d'encadrer et d'accompagner les coordinateurs communaux POLLEC dans la mise en place et le suivi de leurs projets afin d'aider les autorités locales à atteindre leurs objectifs dans le cadre de la Convention des Maires. Par ailleurs, un dossier d'investissement a été introduit dans le cadre de l'appel à projets POLLEC 2021. Celui-ci a pour objet la réalisation d'une thermographie aérienne sur l'ensemble du territoire du Brabant wallon.

Notre Conseil d'administration a également adopté une lettre d'intention quant à la **réalisation du projet « PIPER-BW » ("Projets Industriels de Production d'Energies Renouvelables - Brabant Wallon")**. L'objectif est d'exploiter les talus du site de la Sablière de Mont-Saint-Guibert en y installant des unités de panneaux photovoltaïques sur les parcelles les mieux exposées au soleil. L'ensemble de la production de chaleur et d'électricité devra, à terme, faire l'objet d'une autoconsommation sur le site. L'autre axe de développement est la vente de kWh de chaleur et d'électricité aux entreprises du site par l'intermédiaire de CPPA ("Corporate Power Purchase Agreement") ou de communautés d'énergie renouvelable.

6. Succursales

Néant

7. Règles de continuité en cas de perte

Néant

8. Évolution du mode gestion

L'année 2020 a été synonyme d'évolution en matière de réunions des organes de gestion. Vu la crise sanitaire, les séances ont évolué vers le virtuel et le décret du 15 juillet 2021 a modifié le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation en vue de permettre les réunions à distance.

Dans le courant du dernier trimestre 2021, un appel à candidatures a été lancé en interne pour le poste de Directeur du département déchets (département unique intégrant les branches « Collectes et Recyclages» et « Valorisations »). La procédure s'est conclue par la désignation de M. Laurent Mafa, jusqu'alors Directeur de l'UVE de Virginal avec prise d'effet le 1er février 2022.

9. Description de l'Intercommunale

A. Structure

Société Coopérative à Responsabilité Limitée (SCRL) jusqu'au 21 décembre 2021, la forme juridique a été adaptée en Société Coopérative (SC) par décision de l'Assemblée générale extraordinaire du 22 décembre 2021, laquelle a fait l'objet d'une publication dans les annexes du Moniteur belge en date du 30 décembre 2021 ainsi que d'une approbation par la tutelle en date du 24 janvier 2022.

Cette modification a eu lieu en exécution de la loi du 23 mars 2019 ayant introduit le Code des sociétés et des associations (CS&A), entré en vigueur au 1er mai 2019, avec des mesures transitoires permettant une adaptation des statuts des sociétés au plus tard pour le 1er janvier 2024. La forme SCRL n'existe plus dans le nouveau CS&A.

Rapport de Gestion

9. Description de l'Intercommunale

B. Associés

	Nombre de parts par catégories in BW					
Associés	**A Commune ex-IBW**	**B Province**	**C Production d'eau**	**D Distribution d'eau**	**E Autre**	**Total**
Beauvechain	14.900	-	-	-	-	14.900
Braine-l'Alleud	92.700	-	-	72.859	-	165.559
Braine-le-Château	20.600	-	-	15.544	-	36.144
Braine-le-Comte					2	2
Chastre	14.500	-	-	25	-	14.525
Chaumont-Gistoux	19.500	-	-	-	-	19.500
Court-Saint- Etienne	20.400	-	6.654	14.265	-	41.319
Genappe	33.500	-	12.571	23.497	-	69.568
Grez-Doiceau	25.600	-	-	-	-	25.600
Hélécine	7.800	-	-	-	-	7.800
Incourt	8.900	-	-	-	-	8.900
Ittre	13.500	-	-	-	-	13.500
Jodoigne	26.100	-	-	-	-	26.100
La Hulpe	19.600	-	1.895	10.822	-	32.317
Lasne	32.300	-	11.685	34.368	-	78.353
Les Bons Villers	-	-	559	3.124	-	3.683
Mont-Saint- Guibert	13.000	-	3.040	35.179	-	51.219
Nivelles	61.800	-	-	-	-	61.800
Orp-Jauche	17.200	-	-	-	-	17.200
Ottignies-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**	**286**	**1.825.271**

C. Organes statutaires

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

Administrateurs 2021		
	Mandat originaire	Début / Fin de mandat
AGOSTI Gilles	Communal	Début : 12/05
de BEER de LAER Hadelin	Communal	
DELMEZ Bénédicte	Communal	
DISTER Christophe	Communal	
FAYT Christian	Communal	
FLAMAND Muriel	Communal	
GHIOT Carole	Communal	
GOBLET d'Alviella Michael	Communal	
GODFRIAUX Jordan	Communal	
HENKART Thierry	Communal	
HENRY Pascal	Communal	
HUART Pierre	Provincial	
KEYMOLEN Sophie	Provincial	
LEBON Patricia	Communal	
LÖWENTHAL Bernard	Communal	
MASSON Anne	Communal	Fin : 30/04
MEUNIER Thierry	Provincial	
RENAULT Louison	Provincial	
SMETS Laurence	Communal	
VANKERKOVE Daniel	Communal	
ZOCASTELLO Jean-Marc	Communal	

9. Description de l'Intercommunale

Bureau exécutif	Comité de rémunération	Comité d'audit
DISTER Christophe *(Président)*	HENRY Pascal *(Président)*	GODFRIAUX Jordan *(Président)*
de BEER de LAER Hadelin *(Vice-Président)*	FAYT Christian	GOBLET D'ALVIELLA Michael
DELMEZ Bénédicte	GHIOT Carole	KEYMOLEN Sophie
HUART Pierre	KEYMOLEN Sophie	MEUNIER Thierry
SMETS Laurence	LOWENTHAL Bernard	RENAULT Louison

10. Lignes de développement

A. Stratégie et gouvernance

La stratégie d'in BW est détaillée dans le plan stratégique 2020-2022. Une évaluation des différents axes stratégiques et objectifs a été réalisée fin 2021. Ce rapport est téléchargeable sur notre site internet (www.inbw.be – Qui sommes-nous ? – Publications : **https://www.inbw.be/publications-bw**).

B. Performance et efficience

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

Une veille de l'évolution de la masse salariale est réalisée mensuellement afin de vérifier la concordance entre les dépenses réelles (budget consommé) et les hypothèses de travail établies (budget projeté). En 2021, nous avons consommé 97,7 % du budget prévisionnel estimé.

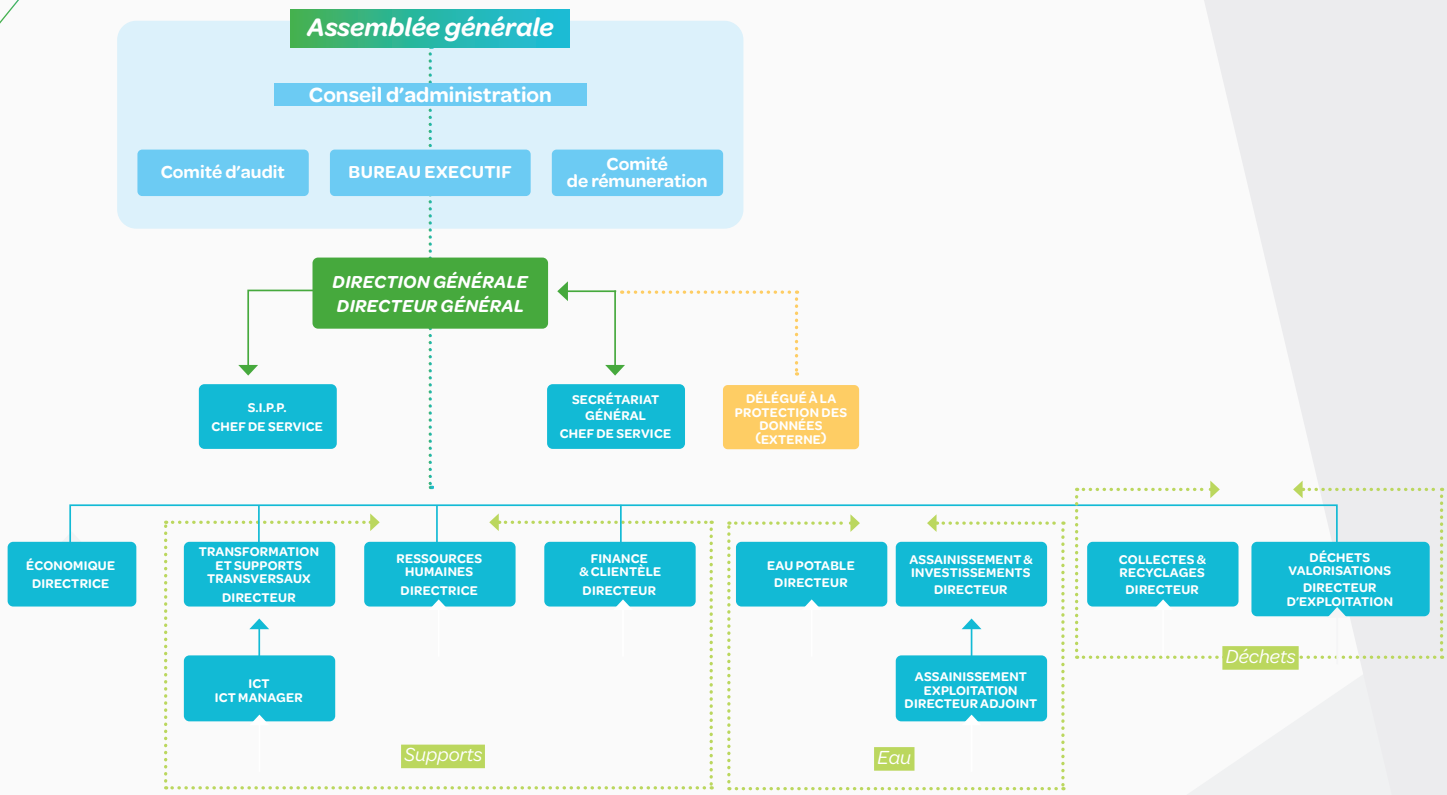
C. Ressources humaines

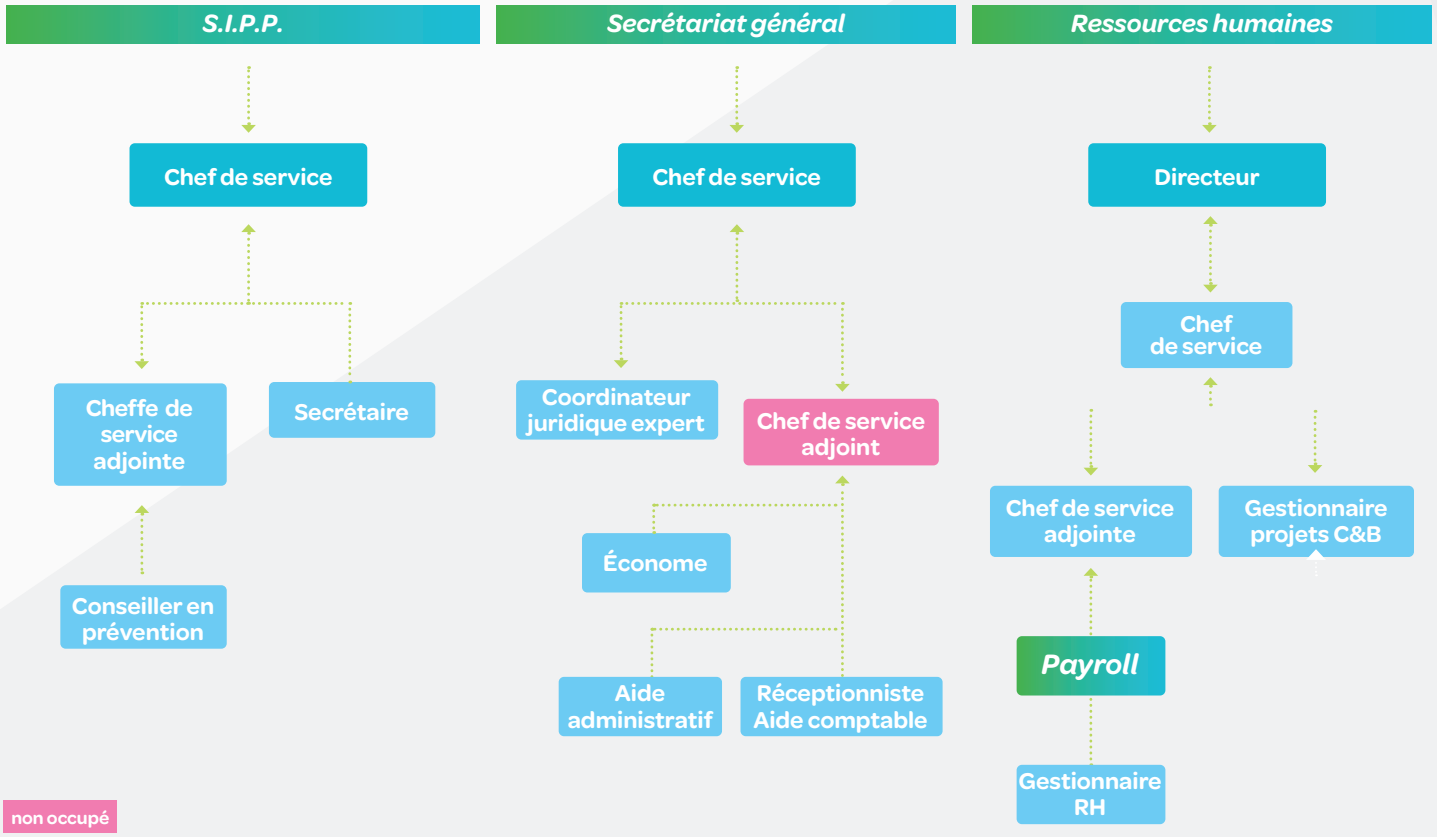
I. Structure, évolution et prévisions de l'emploi

	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
2020	54	58,70	447,2
2021	53	49,5	450,7

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

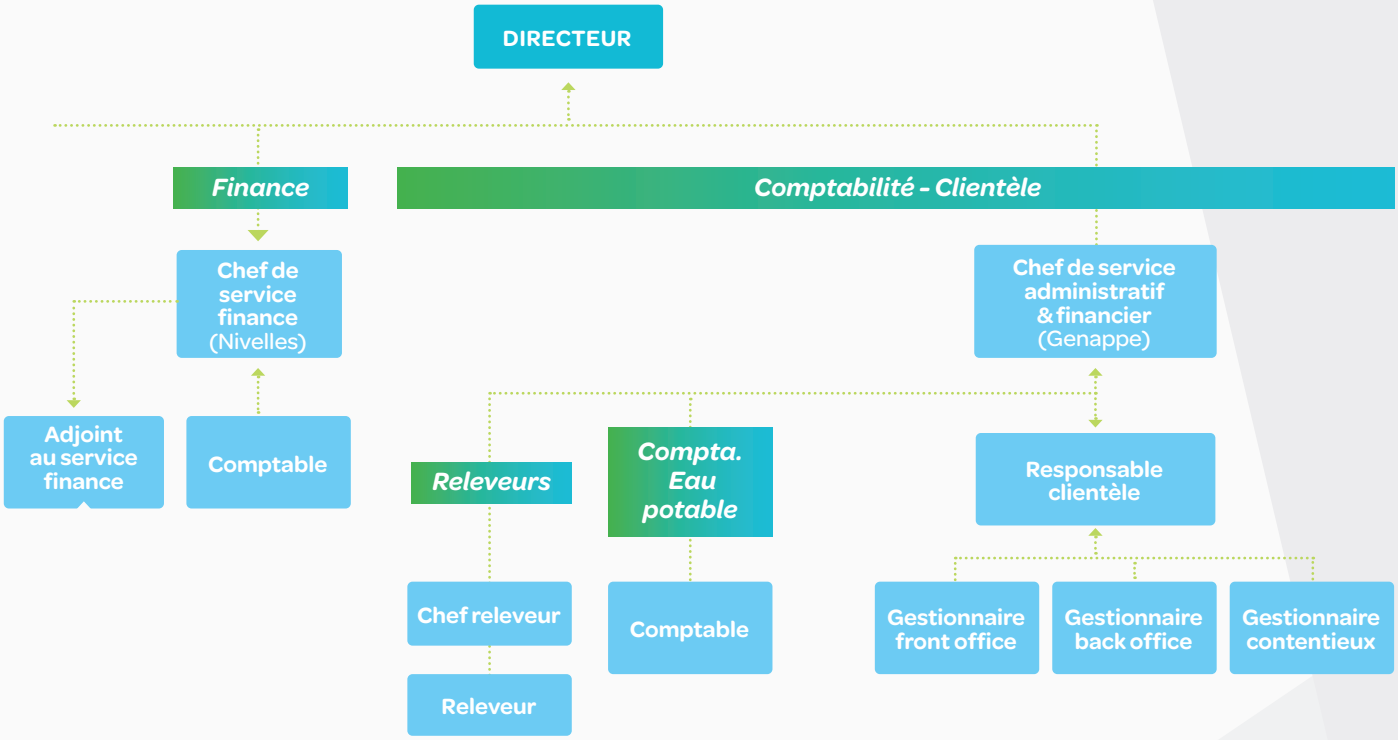
II. Organigramme fonctionnel (situation au 31/12/2021)



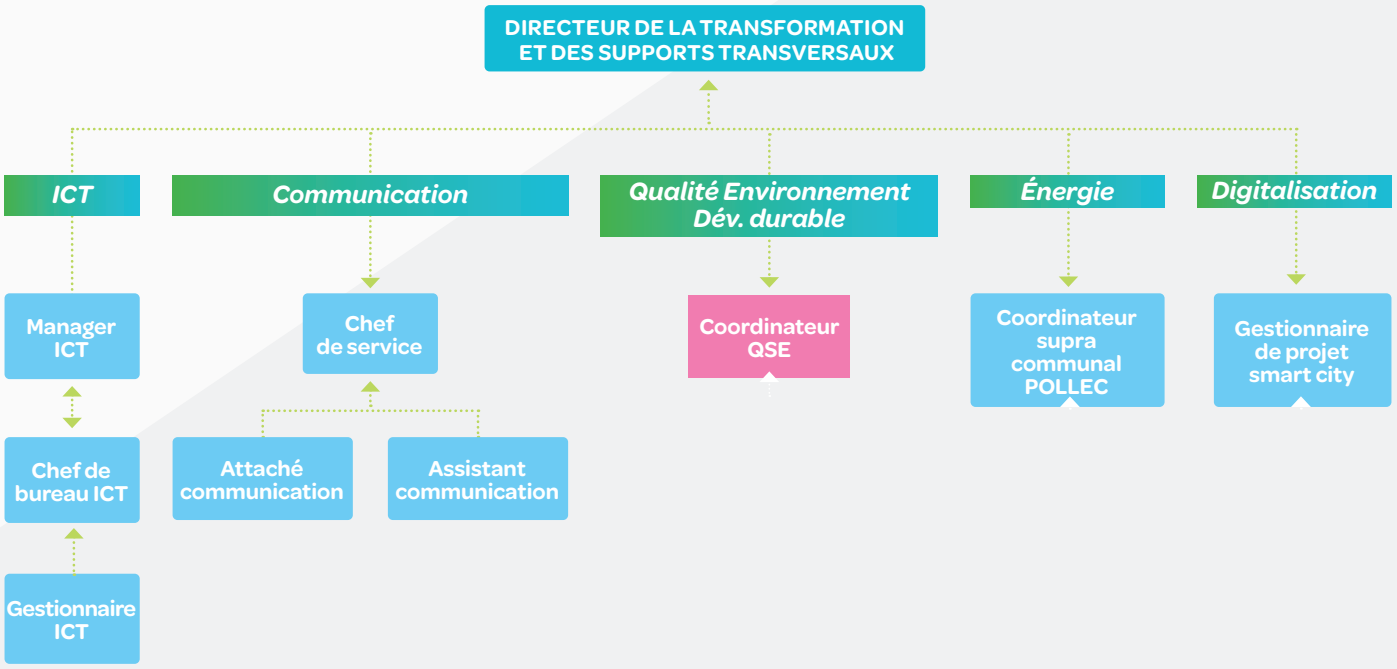


non occupé

Finance - Comptabilité - Clientèle

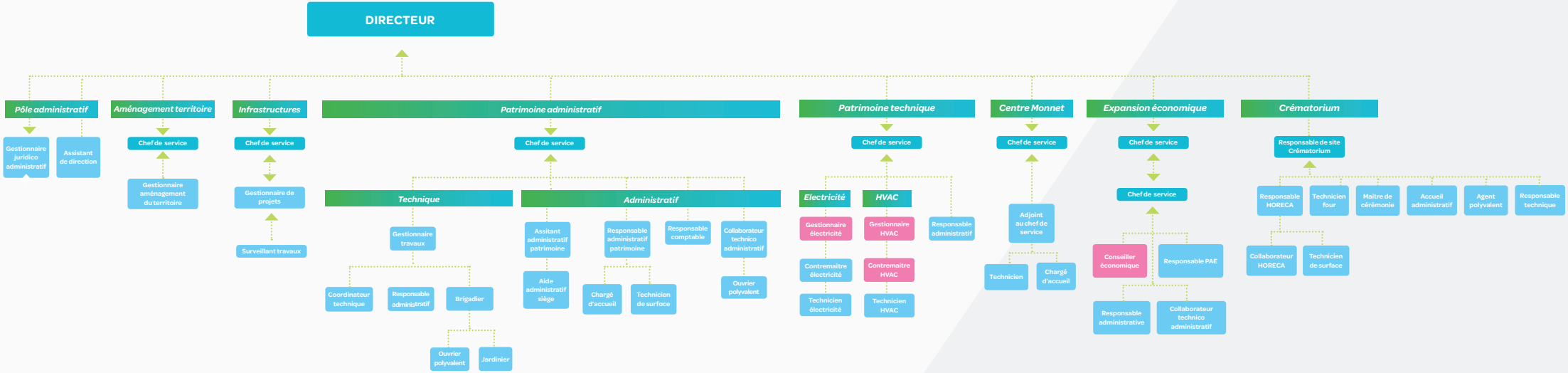


Transformation & supports transversaux



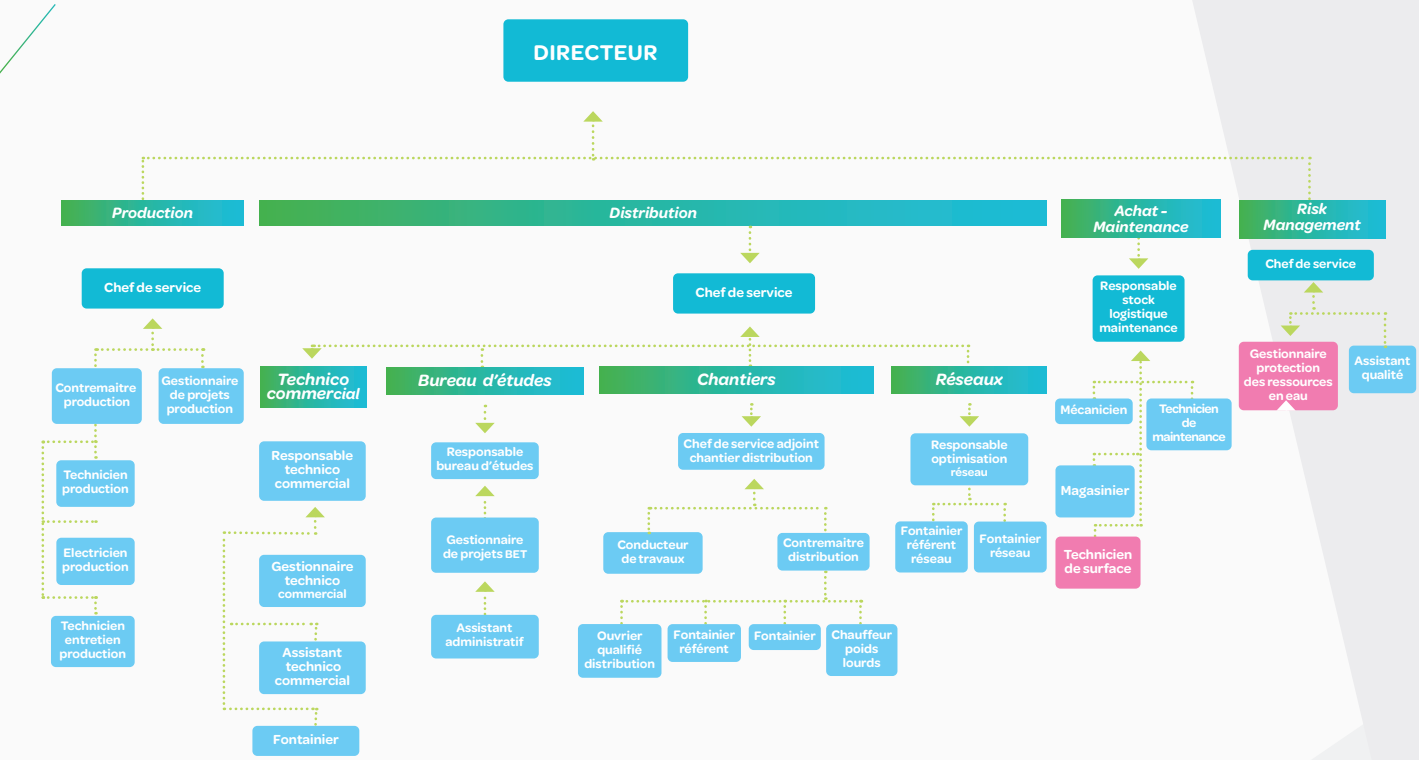
non occupé

Économique



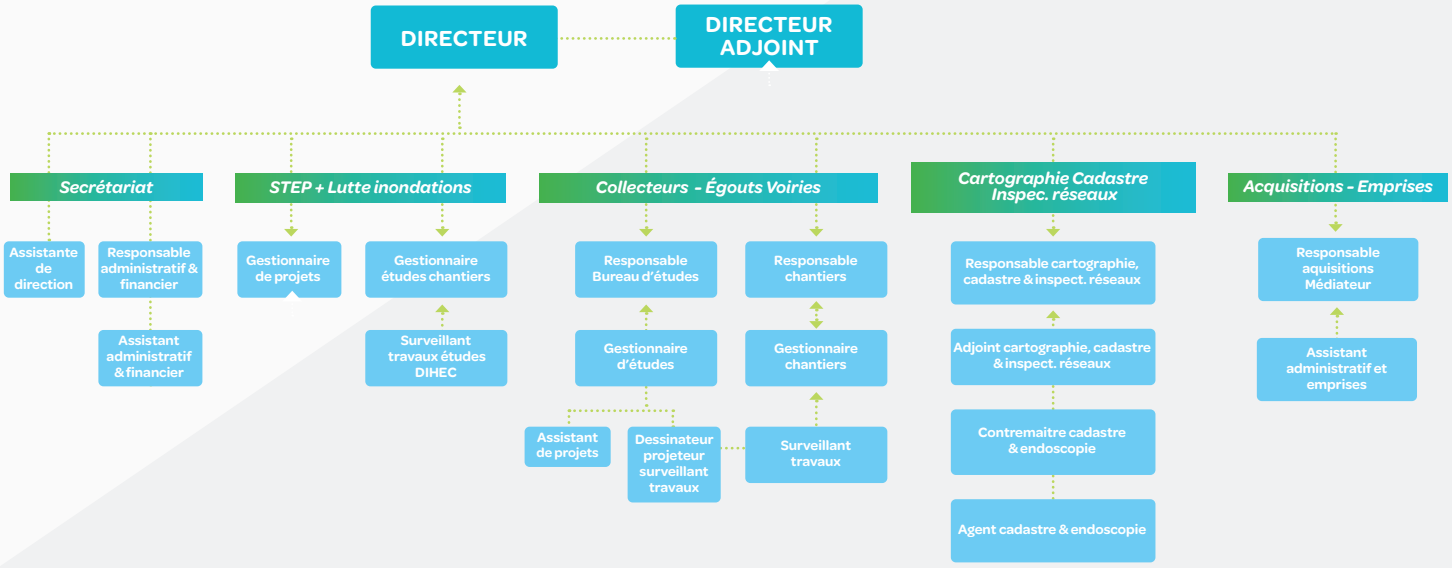
non occupé

Eau potable

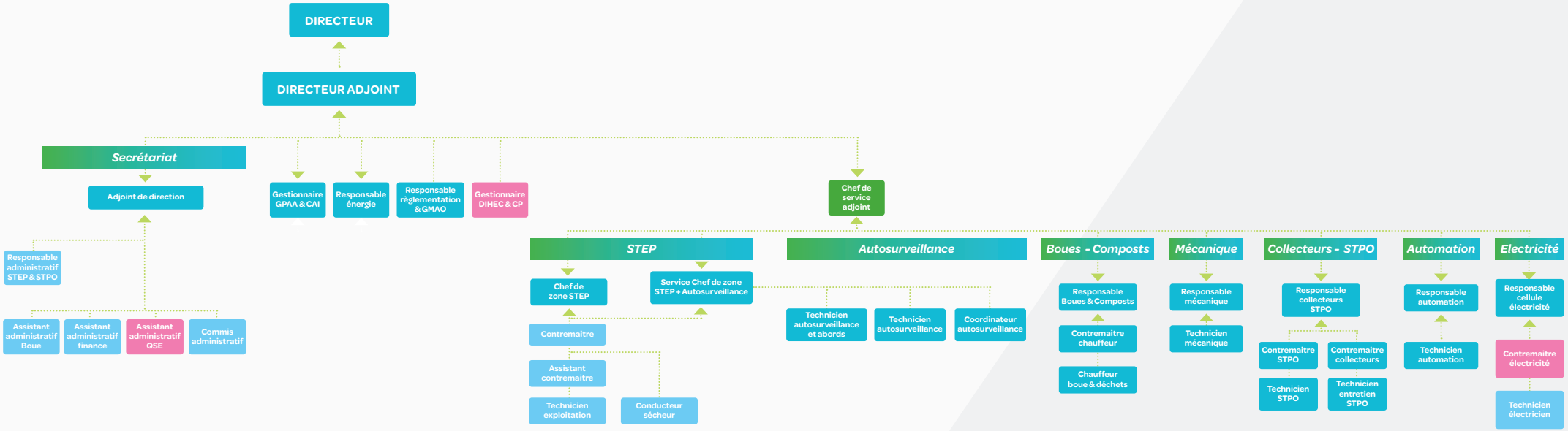


non occupé

Assainissement & investissements



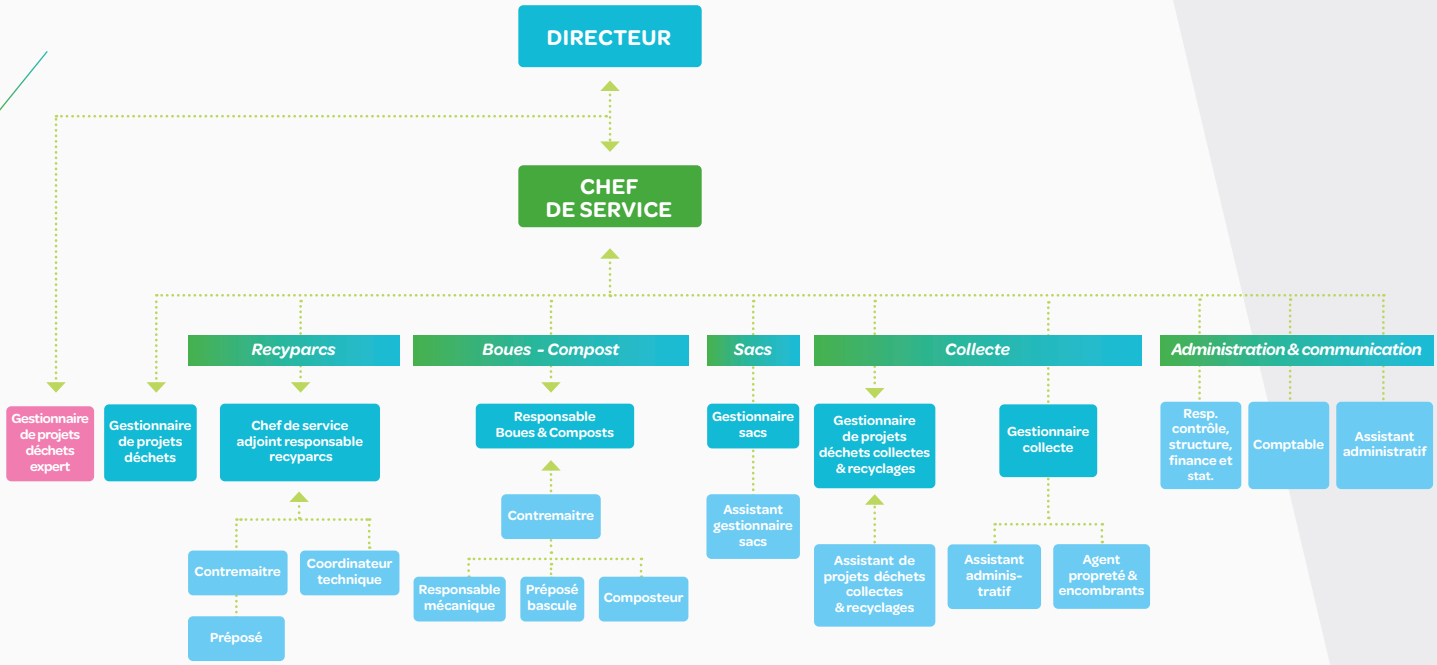
Assainissement & exploitation



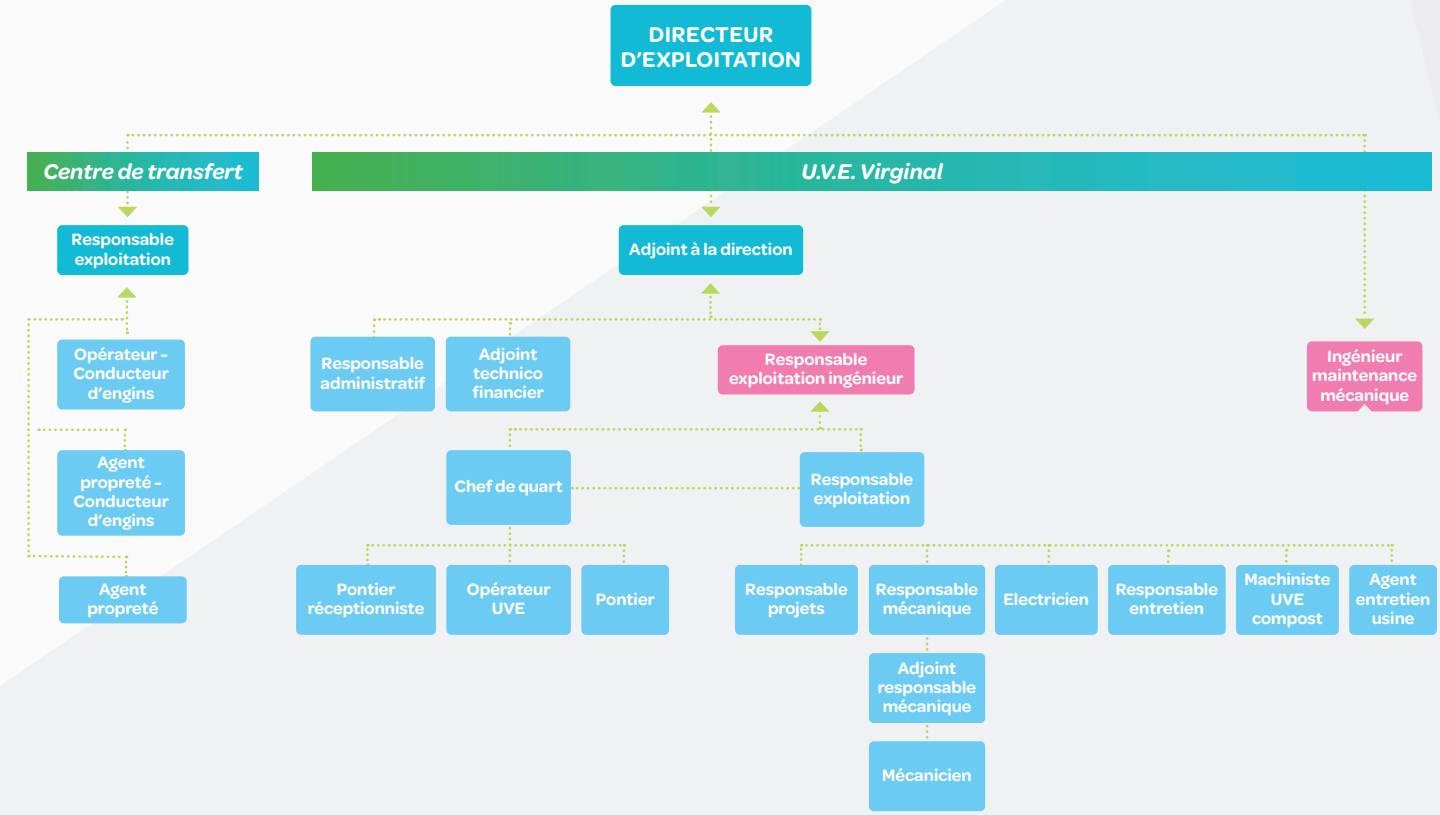
non occupé

Collectes & recyclages

Rapport de Gestion



Déchets valorisations



non occupé

Rapport de Gestion

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

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Direction générale					
Directeur Général	12	Contractuel	CDI	1	1
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL					
Aide administratif secrétariat général*	3	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur juridique expert *	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service du secrétariat général *	10	Contractuel	CDI	1	1
Économe	5	Contractuel	CDI	1	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	CDI	1	1
Réceptionniste – secrétariat comptabilité	3	Contractuel	CDI	0,8	1
SIPP					
Chef de service adjoint SIPP	9	Contractuel	CDI	0,4	1
Chef du service SIPP	10	Contractuel	CDI	0,8	1
Conseiller en prévention Référent	7	Contractuel	CDI	1	3
Secrétaire SIPP	5	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT ÉCONOMIQUE					
Adjointe au Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	6	Contractuel	CDI	1	1
Agent polyvalent Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	1
Aide administrative siège	3	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Patrimoine - Partie administrative	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de Direction au Département Economique	6	Contractuel	CDI	1	1
Brigadier au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre d'entreprises au service Patrimoine	4	Contractuel	CDI	1	3
Chef de service - Aménagement du territoire *	10	Contractuel	CDI	0,9	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	1	1
Chef de Service Animation économique et Tourisme - Expansion économique *	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Expansion économique	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service infrastructures *	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Patrimoine *	10	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Accueil - Administration Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur Horeca Crematorium	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico administratif au service expansion économique	4	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico-administratif service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine – Partie technique	7*	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître Electricité au service Patrimoine – Partie technique	6	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Directeur département économique	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 *	3	Contractuel	CDI	0,8	1
Maitre de Cérémonie Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Ouvrier polyvalent au service Patrimoine B – Partie technique*	5*	Contractuel	CDI	1	5
Responsable administratif au service Expansion économique	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine – Partie technique	4	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable administratif Patrimoine - Bâtiments *	5*	Contractuel	CDI	1	1
Responsable comptable au service Patrimoine – Partie administrative	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de l'Horeca au Crématorium	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de site Crematorium	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable PAE service Expansion économique	7	Contractuel	CDI	1	1
Responsable technique Crématorium*	7*	Contractuel	CDI	0,8	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	0,5	1
Technicien de surface au service Patrimoine – Partie administrative	2	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface Crematorium	3	Contractuel	CDI	1	2
Technicien de surface Crematorium	3	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien Electricité au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicien four Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien HVAC au service Patrimoine – Partie technique	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicien HVAC Centre Monnet	5	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT EAU POTABLE					
Assistant administratif bureau d'études département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	0	1
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Assistant technico-commercial département eau potable	5	Contractuel	CDD	1	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service adjoint chantiers de distribution d'eau	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Chef de service distribution d'eau	10	Statutaire	CDI	1	1
Chef de service production d'eau	10	Contractuel	CDI	1	1
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	Contractuel	CDI	1	2
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	Contractuel	CDI	0,9	1
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	1	2
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	0,8	1
Contremaitre distribution d'eau	7	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre production d'eau	7	Statutaire	CDI	1	1
Directeur département eau potable	11	Statutaire	CDI	1	1
Electricien production d'eau	6	Contractuel	CDI	1	2
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	18
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	3
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,5	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	0,8	2
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	1	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	6
Fontainier référent réseau distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	1
Fontainier réseau distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire bureau d'études département eau potable	7	Statutaire	CDI	1	1
Gestionnaire de projets production d'eau	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,6	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	1
Magasinier département eau potable	4	Statutaire	CDI	0,5	1
Magasinier département eau potable	4	Contractuel	CDI	1	2
Mécanicien département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	2
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDI	1	7
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDD	1	1
Responsable Bureau d'études département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable optimalisation du réseau distribution d'eau	8	Statutaire	CDI	1	1
Responsable stock, logistique et maintenance département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Technico-commercial département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de maintenance département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Technicien d'entretien production d'eau	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2
Technicien production d'eau	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicienne de surface	2	Contractuel	CDD	1	1
DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - INVESTISSEMENTS					
Adjoint cartographie - cadastre - inspection visuelle Assainissement	8	Contractuel	CDI	0,8	1
Agent cadastre Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	4
Agent cadastre Assainissement	6	Contractuel	CDD	1	1
Contremaitre cadastre endoscopie *	7*	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et emprises Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et financier Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de projet Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant de Direction assainissement	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Dessinateur - Projeteur - Surveillant travaux 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
Responsable administratif et financier Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable bureau d'études assainissement	9	Contractuel	CDI	0,5	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 contremaitre Step	6	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	0	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	Remplacement	1	1
Chef de service adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de zone Stations d'Epuration	9	Contractuel	CDI	1	2
Chef de zone Stations d'Epuration et autosurveillance	9	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Commis administratif	3	Contractuel	CDI	0,6	1
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDI	1	4
Conducteur sécheur STEP	5	Contractuel	CDD	1	1
Contremaitre Chauffeur boues-déchets STEP	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître collecteurs - DO	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre Station de Pompage	8	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre STEP	8	Contractuel	CDI	1	6
Coordinateur cellule autosurveillance STEP	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur de département adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Responsable des examens réglementaires et GMAO STEPs et STPOs	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire SEI, CAI et autosurveillance STEPs et STPOs	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif - Marché public STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cellule automation Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule boues compost Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule collecteurs, stations de pompage	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de la cellule électrique	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable énergie pour l'exploitation des ouvrages d'assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable mécanique STEPS et STPO	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien automaticien Step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien automaticien Step	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	1	1
Technicien cellule autosurveillance Step (+abords)	7	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien des collecteurs	4	Contractuel	CDI	1	3
Technicien électricien step	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien électricien step	7	Contractuel	CDI	1	3
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	0	2
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	0,5	2
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien exploitation step	5	Contractuel	CDI	1	25
Technicien mécanicien step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	1	3
Département déchets collectes et recyclage					
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	Contractuel	CDI	1	4
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	Contractuel	Remplacement	1	1
Assistant administratif - responsable communication Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	0,6	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	3
Assistant Gestionnaire sacs Valmat	4	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de projets Déchets Collectes et Recyclage	6	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service adjoint - Responsable recyparcs	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Valmat	10	Contractuel	CDI	0,9	1
Composteur	4	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître compost	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	3
Coordinateur technique recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Valmat	11	Contractuel	CDI	1	1
Employé administratif-comptable Déchets A	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets Valmat	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	0	1
Gestionnaires collectes Valmat	8	Contractuel	CDI	1	1
Préposé bascule compost	4	Contractuel	CDI	1	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0	2
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,48	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,8	2
Préposé recyparc	4	Contractuel	Remplacement	1	2
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	1	53
Responsable mécanique compost	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable statistiques et contrôles comptables Valmat	7	Contractuel	CDI	1	1
Département déchets valorisation					
Adjoint technico financier UVE	8	Contractuel	CDI	0,5	1
Adjoint Direction UVE	10	Contractuel	CDI	1	1
Adjoint responsable mécanique UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Agent d'entretien usine UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Agent propreté centre de transfert	3	Contractuel	CDI	1	2
Agent propreté - conducteur d'engins centre de transfert	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Quart UVE	8	Contractuel	CDI	1	8
Composteur (type 1) et machiniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Directeur exploitation UVE	11	Contractuel	CDI	1	1
Electricien uve	7	Contractuel	CDI	1	1
Mécanicien UVE	5	Contractuel	CDI	1	3
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	Contractuel	CDI	1	4
Opérateur - Conducteur d'engins Centre de transfert	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Opérateur UVE	5	Contractuel	CDI	0	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Opérateur UVE	5	Contractuel	CDI	1	8
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	1
Responsable Projets UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES					
Chef de service RH	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Adjoint RH	10	Contractuel	CDI	1	1
Directrice Ressources Humaines	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets RH	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	1	3
DÉPARTEMENT FINANCES ET CLIENTÈLE					
Adjoint au Service Comptabilité/finance	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service admin. et fin.	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Comptabilité/finance	10	Contractuel	CDI	1	1
Comptable	6	Contractuel	CDI	1	4
Comptable	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Comptable Clients	6	Contractuel	CDI	1	1
Comptable Fournisseurs	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Comptable Fournisseurs	6	Contractuel	CDI	1	1
Directeur financier et clientèle	11	Statutaire	CDI	1	1
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	3
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	2
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	3
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Statutaire	CDI	0,5	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire contentieux département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	2
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	0	1
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef releveur distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,8	1
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2021) (*les changements de classe et/ou de titrologie suite à la maintenance 2021 qui ont pris effet au 01.01.2022) par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
DÉPARTEMENT DE LA TANSFORMATION ET DES SUPPORTS TRANSVERSAUX					
Directeur de la transformations et des supports transversaux	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets Smart City	9	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur Supra-Communal POLLEC	9	Contractuel	CDI	1	1
COMMUNICATION					
Attaché en communication	8	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant Communication	7	Contractuel	CDI	1	1
Assistant Communication	7	Contractuel	CDD	1	1
Chef de service communication	10	Contractuel	CDI	1	1
QSE/DD					
Assistant qualité	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service QSE/DD	10	Contractuel	CDI	1	1
INFORMATIQUE					
Chef de bureau IT	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire ICT	6	Contractuel	CDI	1	4
Manager ICT	11	Statutaire	CDI	1	1

11. Finances

A. Résultat

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

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

	Résultat comptable	Cash-Flow	Remboursement Crédit 2021	Cash-flow net
Déchets	236.224	1 887 659	-639 989	1.247.670
Eau potable	3 945 179	10 551 102	-1 319 000	9 232 102
Assainissement	-3.098.228	5 672 349	-6 456 606	-784 257
Smartcity – POLLEC	-54.167	-35 332	-	-35.332
Economique	3 786 132	11 057 860	-3 191 673	7.866.187
TOTAL in BW	**4 815 140**	**29 133 639**	**-12 667 585**	**17 526 370**

Le résultat du secteur déchets se décompose comme suit :

- Activité de Collecte en porte à porte..... - 49.177 €
- Activité Recyparcs : ..... - 1.377.011 €
- Activité Traitement : ..... +1.662.412 €

L'activité collecte en porte à porte est de nouveau à l'équilibre grâce à une belle remontée du prix des papiers/cartons

L'activité Recyparc est toujours en déficit mais de manière moins prononcée. Par rapport à 2021, on relève :

- Une augmentation de 15 % des quantités récoltées à hauteur de 14.000 tonnes entraînant une hausse des coûts de transport et de traitement : ..... +625 340 €
- Une augmentation des ventes de matériaux (métaux, P/C) .....+ 812.475 €
- Une augmentation de la redevance communale : ..... + 750.374 €

L'activité traitement est en boni grâce à un bon fonctionnement de l'Unité de Valorisation Energétique (pas ou peu d'arrêts) entraînant une bonne production d'électricité et qui, au vu de la flambée du prix du marché, a entraîné une hausse des recettes de 1,1 millions d'euros par rapport à 2020.

Dans les comptes 2021, le résultat du secteur déchets est neutralisé et porté à l'actif dans un compte de régularisation (apurement partiel de la créance envers les communes).

Rapport de Gestion

11. Finances

Conformément aux conventions signées avec nos associés et à la règle d'évaluation arrêtée par le Conseil d'administration (voir annexe comptes schéma BNB), le boni viendra apurer partiellement la perte portée en compte en 2020. Grâce à ce report, le solde de la dette communale est ramené à 1,9 millions d'euros. Sauf cas de force majeure, ce montant ne peut en aucun cas dépasser 10 % du montant annuel total versé par les associés pour les services rendus. Fin 2021, ce taux est de 8,6 %. La règle prévoit également que le montant des interventions des associés sera ajusté au cours des années suivantes afin de résorber le boni et ou le mali des exercices précédents, l'objectif à atteindre étant que le résultat s'équilibre sur une période de 5 ans. Pour résorber le déficit, le conseil d'administration avait déjà pris la décision d'augmenter la cotisation par habitant pour les recyparcs à hauteur de 2€/habitant/an à partir de 2022 dont 1 € sera affecté à l'apurement de la perte.

Cette méthode permettra de lisser le résultat sur plusieurs années lorsque celui-ci est très négatif ou au contraire très positif.

Au niveau du cycle de l'eau, on observe un bénéfice comptable pour le secteur eau potable de 3,9 millions d'euros dont 0,5 millions d'euros de régularisation du chiffre d'affaires 2020 (produits exceptionnels), boni nécessaire au financement sur fonds propres des travaux récurrents de renouvellement du réseau qui s'élèvent chaque année à 7 millions euros.

Régularisation des écritures comptables relatives aux stations d'épuration : pour mémoire, lors de l'approbation des comptes 2020, il avait été décidé que le montant pris en trop en produit dans les années passées au titre de différence entre les annuités des leasings des stations d'épuration du lot 1 et la charge d'amortissement, s'élevant au total à 4.153.795,69 €, serait régularisé (amorti) sur une période de 23 ans, étant la durée de vie résiduelle des stations d'épuration en leasing du lot 2, soit à partir de l'année 2021 jusque l'année 2043 (23 annuités de charge "exceptionnelle" de 180.599,81 €). Dans le même temps, le réviseur nous avait demandé de contrôler et d'analyser le solde de certains autres comptes du bilan se rapportant à l'assainissement qui n'ont plus été mouvementés depuis longtemps et pour lesquels nous ne disposions d'aucun justificatif. Ce travail a été effectué par le service finances. Après recherche approfondie (20 ans en arrière, nous pouvons raisonnablement penser que cela résulte d'erreurs ou d'oubli de régularisation dans le passé). De commun accord avec le réviseur, nous avons soldé ces comptes avec un impact positif sur le résultat de quelque 1,65 million d'euros. Il en résulte que le montant à régulariser au niveau du secteur assainissement n'est plus que de 2,5 millions d'euros (4,15 - 1,65). Au vu du bon résultat 2021, nous disposons d'une opportunité afin de régulariser ce passé en une seule fois et de prendre en charge la totalité de cette différence en charges exceptionnelles. Ces écritures n'impactent en rien ni la trésorerie ni le cash-flow de l'intercommunale.

L'activité SmartCity / Coordination POLLEC au profit des communes en est à sa deuxième année. Elle est financée partiellement par des subsides. Il faudra à terme prévoir de couvrir cette dépense.

L'activité Développement Economique génère un boni de l'ordre de 3,8 millions en grande partie grâce aux ventes importantes de terrains. A noter que 15 millions ont été réinvestis en 2021 dans la reconstitution des stocks de terrains et ou bâtiments.

Rapport de Gestion

11. Finances

Après neutralisation du boni du secteur déchets par la comptabilisation d'une diminution de créance à l'actif du bilan et la prise en charge exceptionnelle précitée au niveau de l'assainissement, résultat final s'établit comme suit :

	Résultat comptable	Cash-Flow	Remboursement Crédit 2021	Cash-flow net
Assainissement	-3.098.228	5 672 349	-6 456 606	-784 257
Eau potable	3 945 179	10 551 102	-1 319 000	9 232 102
Déchets	0	1 887 659	-639 989	1.247.670
Economique	3 786 132	11 057 860	-3 191 673	7.866.187
Smartcity – POLLEC	-54.167	-35 332	-	-35.332
TOTAL in BW	**4 578 916**	**29 133 639**	**-12 667 585**	**17 526 370**

Au niveau du financement des investissements et des stocks de terrains et/ou bâtiments, le cash-flow s'élève à 29,1 millions €. Après remboursement des crédits à hauteur de 12,7 millions d'euros, il reste une somme disponible de 17,5 millions €.

Des investissements ont été réalisés pour près de 19 millions d'euros.

Des travaux d'infrastructure (stock de terrains) ont été constitués pour 15,2 millions d'euros.

Le cash-flow net disponible n'étant pas suffisant pour couvrir ces dépenses d'investissements et de stock (34 millions eur), dans l'attente du versement de la seconde tranche d'emprunt par la BEI en 2022, in BW a utilisé sa trésorerie (- 7 millions eur par rapport à 2020) et obtenu une ligne de crédit de 15 millions pour préfinancer ces dépenses dont 9 millions étaient prélevés au 31/12/2021.

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

Au terme de l'exercice 2021, le total du bilan s'élève à 496.129.299 € contre 495.711.857 € pour l'exercice précédent soit une légère augmentation de 0,4 millions d'euros.

I. Bilan

ACTIF

- Les actifs immobilisés augmentent de 1,3 millions €, montant qui se décompose comme suit :
  - > Investissements ..... + 18.937.932 €
  - > Cession ou désaffectations ..... - 61.486 €
  - > Amortissements actés – annulés ou repris..... - 23.395.094 €
  - > Autres immobilisations financières..... + 5.806.064 €

Rapport de Gestion

11. Finances

- Le total des actifs circulants passe de 157.523.318 € à 156.653.340 € soit une diminution de 0,9 millions €. Les variations par rubrique sont détaillées ci-dessous :

  > Créances à plus d'un an ..... + 250.317 €

  > Stocks et commandes en cours ..... + 4.900.414 €

  > Créances à moins d'un an ..... + 2.051.006 €

  > Trésorerie et placements ..... - 7.275.885 €

  > Compte de régularisation..... - 794.830 €

PASSIF

- Les capitaux propres augmentent de près de 3,8 millions d'euros. Les raisons de cette augmentation sont :

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

  - Nouvelles souscriptions..... + 107.804 €

  - Libérations de parts..... + 1.869.193 €

  > Bénéfice de l'exercice réservé ou reporté..... + 4.578.916 €

  > Diminution de la rubrique « subsides en capital »

  - Nouvelles recettes travaux d'extensions distribution d'eau..... + 1.664.235 €

  - Nouveaux subsides..... + 80.000 €

  - Amortissement des subsides (dont recettes extensions réseau)..... - 4.499.906 €

- Les provisions augmentent de 83.896 euros

- Les dettes diminuent de 3,5 millions

  > Dettes financières à plus d'un an ..... - 10.173.995 €

  Nouveaux emprunts subsidiés SOWAFINAL : ..... +2.282.984 €

  Transfert vers dette échéant à court terme tranche 2021 :

  Leasing :..... - 6.287.742 €

  Emprunts :..... - 6.169.237 €

  > Autres dettes à plus d'un an..... - 1.376.880 €

  > Dettes financières échéant dans l'année ..... - 218.655 €

  > Dettes financières établissement de crédit ..... + 8.917.208 €

  (Ouverture de crédit 9 millions d'euros)

Emprunts à structure - situation au 31/12/2020

- Dettes commerciales à moins d'un an ..... - 5.475.547 €
- Dettes fiscales, salariales et sociales..... + 744.800 €
- Autres dettes à moins d'un an..... + 927.872 €
- Comptes de régularisation ..... + 3.187.246 €

II. Comptes de résultats

Ventes et prestations

Augmentation de 12,6 millions d'euros par rapport à 2020

a) Chiffre d'affaires : + 8,0 millions euros

b) En cours de fabrication

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

	2021	2020
Nouveau stock constitué	+ 20,9 millions	+ 12,3 millions
Coût de revient Terrains vendus	- 12,2 millions	- 6,8 millions
Variation de stocks	**+ 8,7 millions**	**+ 5,5 millions**

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

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

d) Autres produits d'exploitation : + 0,4 million €

Approvisionnement et marchandises : + 8,9 millions

- Cette augmentation provient de l'acquisition de terrains pour stocks

Services et biens divers : + 0,3 millions

- Évolution selon les services sous-traités (transport, traitement)

Rémunérations : + 2,6 millions

- Outre l'augmentation des rémunérations (indexation automatique, augmentations barémiques, engagements), il y a eu une augmentation de la cotisation de responsabilisation (+0,4 million), la mise en œuvre du nouveau statut pécuniaire avec l'instauration d'une prime variable (+0,5 million), la non comptabilisation en 2020 des primes d'assurances groupe (+0,8 d'écart).

Rapport de Gestion

11. Finances

Amortissements

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

Résultat financier

a) Produits financiers

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

b) Charges financières récurrentes

- En légère diminution à 10,1 millions d'euros (-0,5 millions eur)
- Seulement 14 % de cette somme, soit 1,3 millions d'euros, sont à charge d'in BW

	2021	2020
Intérêts leasing STEP	8,4 millions	8,8 millions
Intérêts SOWAFINAL	0,3 millions	0,2 million
Intérêts emprunts in BW	1,3 millions	**1,5 millions**

Impôt

- augmente légèrement

Proposition d'affectation du résultat

Article 18 des statuts sociaux

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

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

L'Assemblée générale affecte comme suit le bénéfice :

1. à la réserve légale : 5%, cette dotation cessant d'être obligatoire lorsque le fonds de réserve aura atteint 10% du capital social ;

2. à une réserve disponible : un montant fixé par le Conseil d'administration ;

3. le solde est reporté à nouveau.

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

Compte tenu de ces éléments, le résultat pour 2021 est un bénéficie de 4.578.916 euros contre 4.877.776 euros en 2020.

Le résultat à affecter est de 9.456.693 euros et provient

a) du bénéfice 2021 à hauteur de ..... 4.578.916 euros

b) du bénéficie reporté en 2020 à hauteur de..... 4.877.776 euros

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

a) À la réserve légale (5% du bénéfice de l'année) :..... 228.946 euros

b) Aux autres réserves : ..... 4.648.831 euros

c) Bénéfice à reporter : ..... 4.578.916 euros

c. Utilisation des instruments financiers

Emprunts à structure – situation au 31/12/2021								
Année	Banque	Montant Emprunt	Objet	Solde 01/01/2021	Taux fixe du moment (marge incluse)	Taux obtenus	Structure	Economie au 31/12/2021
2004	Belfius	5 000 000	Eau potable - construction du siège de Ways	500 000	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	341 550
2005	Belfius	3 500 000	Eau potable - Rachat installations de production de Wavre	700 000	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	173 766
2006	Belfius	2 000 000	Eau potable - Adduction Lasne-Limal + Rachat installations de production de La Hulpe	500 000	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)	111 150
TOTAUX		**10 500 000**		**1 700 000**				**626 466**

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

Pour les 2 emprunts suivants, le risque porte sur la différence entre le taux 30 ans et le taux 2 ans qui doit être supérieur à 0,10% pour le premier emprunt et à 0% pour le second. Cette différence de taux est supérieur à 0,80 depuis le 01/01/2022. Cela reste au-dessus de la barrière prévue. Le risque reste limité car il ne reste plus que 4 et 5 ans à courir avec un capital restant dû fort diminué (1.200.000 € pour les 2).

11. Finances

E. Plan financier pluriannuel

METIERS		2019	2020	2021	Budget 2022
Assainissement	60	-1 189 739	-1 095 942	-1 107 487	-1 151 602
	61	-11 290 499	-9 719 338	-9 272 134	-9 331 663
	62	-7 235 299	-8 263 717	-9 112 683	-9 181 301
	63	-9 506 810	-9 013 530	-8 366 254	-8 381 045
	64	-24 290	-55 062	-32 799	-16 463
	65	-9 158 361	-8 802 832	-8 446 430	-8 002 076
	66	-599	-173 830	-2 742 400	-8 018
	70	15 877 286	15 076 834	15 363 472	16 145 507
	74	21 141 184	20 719 191	20 335 371	19 081 544
	75	1 207 506	730 032	29 304	1 542
	76	21 612	255 203	253 812	-
Total ASSAINISSEMENT		**-158 010**	**-342 989**	**-3 098 228**	**-843 575**
Déchets	60	-1 459 860	-1 854 691	-1 461 433	-1 709 368
	61	-22 378 166	-24 177 253	-24 219 019	-24 056 701
	62	-6 444 793	-7 753 720	-8 852 596	-9 721 653
	63	-3 892 743	-4 016 917	-3 271 889	-3 551 913
	64	-1 396 057	-1 640 907	-1 857 356	-1 797 062
	65	-221 740	-222 002	-230 926	-197 250
	66	-2 805	-179 149	-894 417	-99 343
	70	31 997 369	33 922 424	36 416 217	37 149 371
	74	1 807 462	4 269 834	2 548 005	3 438 666
	75	1 458 677	1 455 070	1 585 043	544 998
	76	60 663	197 311	238 373	255
Total Déchets		**-471 993**	**0**	**-0**	**-0**
Eau potable	60	-7 783 532	-7 090 801	-7 266 625	-7 442 954
	61	-26 025 797	-26 737 548	-27 027 117	-27 366 462
	62	-9 207 882	-8 719 698	-9 020 215	-9 209 715
	63	-6 766 979	-7 159 841	-7 433 544	-7 756 471
	64	-1 096 490	-1 070 112	-1 127 175	-1 201 087
	65	-421 834	-467 506	-427 309	-365 604
	66	-707 366	-351 136	-81 783	-10 000
	67	-5 480	-6 663	-2 790	-3 650
	70	46 988 609	47 002 875	47 409 234	47 683 206
	71	21 737	34 269	9 102	-
	72	5 865 903	5 217 786	5 906 585	6 177 413
	74	1 521 802	1 439 915	1 411 674	1 469 100
	75	936 839	932 312	987 359	932 650
	76	769 891	258 163	607 782	16 000
Total Eau potable		**4 089 419**	**3 282 015**	**3 945 179**	**2 922 426**

Rapport de Gestion

11. Finances

METIERS		2019	2020	2021	Budget 2022
Économique	60	-14 003 824	-11 209 696	-20 266 535	-39 070 345
	61	-4 909 910	-4 100 462	-3 902 394	-4 694 483
	62	-4 018 914	-4 612 730	-4 905 544	-4 659 016
	63	-3 151 351	-3 269 368	-3 510 576	-3 049 367
	64	-187 108	-193 969	-188 001	-172 667
	65	-844 872	-1 080 878	-1 014 783	-824 796
	66	-7 099	-161 008	-131 471	-
	67	-440 551	-296 615	-410 692	-408 116
	70	13 939 618	10 590 429	15 439 993	11 086 093
	71	5 844 624	5 448 610	8 744 610	37 843 486
	74	10 142 951	9 498 008	11 712 164	5 925 313
	75	1 197 027	1 303 810	1 014 816	1 016 182
	76	7 249	103 013	1 204 546	1 500 000
Total Économique		**3 564 841**	**2 019 145**	**3 786 132**	**4 492 283**
Transformation	60	-	-238	-208	-
	61	-	-34 052	-57 460	-131 439
	62	-	-46 848	-133 411	-215 909
	63	-	0,00	-20 096	-46 000
	66	-	0,00	-3 725	-
	74	120 000	0,00	156 080	234 400
	75		0,00	1 260	30 000
	76		0,00	3 392	-
Total Smartcity		**120 000**	**-81 139**	**-54 167**	**-128 949**
Total général		**7 147 258**	**4 877 033**	**4 578 916**	**6 442 184**

ANNEXES

A. Rapport de rémunération du Conseil d'administration

Numéro d'identification (BCE)	0200.362.210
Type d'institution	Intercommunale
Nom de l'institution	in BW Association Intercommunale
Période de reporting	2021

	Nombre de réunions
Assemblée générale	2
Conseil d'administration	10
Bureau exécutif	43
Comité de rémunération	1
Comité d'Audit [1]	2
Comité de secteur #1 [2]	néant
Nombre de réunions du Comité de secteur #...	néant
...	néant

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

Membres du Conseil d'administration						
Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€)	Détail de la rémunération et des avantages	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administrateur > début de mandat le 12/05/2021	AGOSTI Gilles	1.536,43	Jeton de présence (**) *+ 32,48 € de frais de déplacement*		-	88%
Vice-Président	de BEER de LAER Hadelin	22.492,92	Rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président, soumise à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990 Jusque septembre 2021 à l'indice 1,7410 : 22.381,09 € annuel brut 1.865,09 € mensuel brut A partir d'octobre 2021 à l'indice 1,7758 : 22.828,45 € annuel brut 1.902,37 € mensuel brut *+ 423,4 € de frais de déplacement* Pas d'ATN	(*)	Vice-président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	100 %
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	DELMEZ Bénédicte	5.466,76	Jeton de présence (**) *+ 335,31 € de frais de déplacement*		Membre du Bureau exécutif	77 %
Président	DISTER Christophe	29.990,58	Rémunération annuelle brute de 17.140,41 € soumis à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990, correspondant au plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article 5311-1 du CDLD renvoie. Jusque septembre 2021 à l'indice 1,7410 : 29.841,45 € annuel brut 2.486,79 € mensuel brut A partir d'octobre 2021 à l'indice 1,7758 : 30.437,94 € annuel brut 2.536,50 € mensuel brut *+ 687,9 € de frais de déplacement* Pas d'ATN	(*)	Président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	100%

3 Indiquer la fonction la plus élevée de l'administrateur, celles-ci étant : président, vice-président, administrateur chargé de fonctions spécifiques (membre du bureau exécutif, du comité d'audit ou d'un comité de secteur) ou administrateur.
4 La rémunération comprend les avantages en nature. La rémunération comprend, le cas échéant, le montant total des jetons de présence perçus. Les rémunérations sont limitées aux plafonds applicables en matière de rétribution et d'avantages en nature dans le cadre de l'exercice des mandats dérivés, conformément à l'article L5311-1, § 1 du Code.
5 Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle et des avantages (indemnité annuelle ou montant de jetons de présence par fonction, autres avantages éventuels). L'avantage en nature est défini comme tout avantage généralement quelconque qui ne se traduit pas par le versement d'une somme et qui est consenti en contrepartie de l'exercice du mandat. Le montant des avantages en nature dont bénéficient les titulaires d'un mandat dérivé est calculé sur base des règles appliquées par l'administration fiscale en matière d'impôts sur les revenus (article L5311-2, § 1er). **NB : Les frais de déplacement sont basés sur l' article 10 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 31 mai 2018 pris en exécution des articles L1123-15, L2212-45, L6411, L6421-1 et L6451-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation**

Membres du Conseil d'administration						
Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€)	Détail de la rémunération et des avantages	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	FAYT Christian	1.754,09	Jeton de présence (**) *+ 38,41 € de frais de déplacement*		Membre du Comité de rémunération (gratuit)	80%
Administratrice	FLAMAND Muriel	2.189,34	Jeton de présence (**)	-	-	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	GHIOT Carole	1.536,43	Jeton de présence (**) *+ 52,5 € de frais de déplacement*	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	73%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GOBLET d'Alviella Michael	2.402,61	Jeton de présence (**) *+ 7,12 € de frais de déplacement*	-	Membre du Comité d'audit	92%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GODFRIAUX Jordan	1.971,71	Jeton de présence (**) *+ 43,89 € de frais de déplacement*	-	Président du Comité d'audit	75%
Administrateur	HENKART Thierry	1.532,11	Jeton de présence (**) *+ 15,05 € de frais de déplacement*	-	-	70%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HENRY Pascal	1.532,11	Jeton de présence (**) *+ 52,94 € de frais de déplacement*		Président du Comité de rémunération (gratuit)	73%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HUART Pierre	6.128,34	Jeton de présence (**) *+ 377,24€ de frais de déplacement*		Membre du Bureau exécutif	96%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	KEYMOLEN Sophie	1.971,71	Jeton de présence (**) *+ 48,94 € de frais de déplacement*		Membre du Comité de rémunération (gratuit) Membre du Comité d'audit	69%
Administratrice	LEBON Patricia	1.532,11	Jeton de présence (**) *+ 13,34 € de frais de déplacement*			70%

Membres du Conseil d'administration						
Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€)	Détail de la rémunération et des avantages	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	LÖWENTHAL Bernard	1.971,71	Jeton de présence (**) *+ 6,68 € de frais de déplacement*		Membre du Comité de rémunération (gratuit)	91%
Administratrice	MASSON Anne	435,25	Jeton de présence (**)			100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	MEUNIER Thierry	2.406,96	Jeton de présence (**) *+ 39,14 € de frais de déplacement*		Membre du Comité d'audit	92%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	RENAULT Louison	2.406,96	Jeton de présence (**) *+ 16,01 € de frais de déplacement*		Membre du Comité d'audit	92%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	SMETS Laurence	5.244,78	Jeton de présence (**)		Membre du Bureau exécutif	70%
Administrateur	VANKERKOVE Daniel	2.189,34	Jeton de présence (**) *+ 42,85 € de frais de déplacement*			100%
Administrateur	ZOCASTELLO Jean-Marc	2.189,34	Jeton de présence (**) *+ 83,04 € de frais de déplacement*			100%
Total général		98.881,59	Taux moyen de présence à la totalité de la séance			86%

(*) : 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 traits 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 réunions syndicales (concertation/négociation, ainsi que les signatures d'actes et courriers.

(**) jeton de présence brut de 125 € indexé = 217,63 € (jusqu'au 30 septembre 2021) ; 221,98 € (à partir du 1er octobre 2021)

Titulaires de fonction de direction												
Fonction[6]	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle[7]										Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Détail de la rémunération et des avantages[8]	Prime de garde	Eco-chèques	Frais forfaitaires	Pécule de vacances	Prime fin année	Frais divers (garde)	Tickets restaurant (part patronale)	Assurance-groupe**	Rémunération variable	Total	
Directeur général	le HARDŸ de BEAULIEU Baudouin	144.057,07	-	100	3.000	10.907,41	12.213,16		1.506,38	4.129,50***	5.659,47	181.572,99	* Administrateur non rémunéré: - Wallonie développement - Diginnov' - Cap innove *Administrateur consultatif non rémunéré : CCIBW *Administrateur observateur : UVCW *Membre gratuit du Conseil de gérance : CITW+
Manager ICT	DEWIT Laurent	88.948,43	5.568,69	100	3.000	6.685,89	7.523,71	556,83	1.458,01	-	490,54	111.232,13	
Directeur de la transformation et des services transversaux	DUBOISDENGHIEN Philippe	87.604,08	-	100	3.000	1.710,90	7.472,44	-	1.305,99	6.619,77	-	107.813,18	Administrateur non rémunéré : - Smart Energy Invest II - Walwind - Wind4Wallonia - Wind4Wallonia 2
Directeur finance et clientèle	GAZIAUX Emmanuel	118.649,05	-	100	3.000	8.983,59	10.059,08	-	1.547,84	-	4.684,48	147.024,04	

6 Indiquer la fonction occupée au sein de la structure, étant entendu que n'est visé que le staff de direction de cette dernière.
7 Indiquer la rémunération totale annuelle brute indexée, comprenant toutes sommes en espèces et tous avantages évaluables en argent.
8 Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle (sommes en espèces, autres avantages éventuels conformément aux règles reprises à l'annexe 4 au présent Code). ***NB : 13,07% de de cette rémunération sont prélevés pour les cotisations ONSS. Par ailleurs, les montants incluent la régularisation de 2020 payée en 2021 à titre rétroactif sur base des résultats des évaluations 2021 tel que prévu par le statut pécuniaire.***

Titulaires de fonction de direction													
Fonction[6]	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle[7]											Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Détail de la rémunération et des avantages[8]	Prime de garde	Eco-chèques	Frais forfaitaires	pécule de vacances	prime fin année	Frais divers (garde)	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe**	Rémunération variable	Total	
Directeur adjoint département Assainissement (STEPS)	GOORIS Vincent	95.013,73	133,16	100	3.000	7.141,38	8.074,29	-	1.520,2	6.915,34	4.746,81	126.644,91	Administrateur non rémunéré: Contrat de rivière Dyle Gette
Directrice département Economique	KESSEN Valérie	115.506,65	-	100	3.000	8.699,61	9.810,75	-	1.506,38	8.444,05	4.830,12	151.897,56	Administratrice non rémunérée : * Cap Innove * Diginnov' Administratrice suppléante non rémunérée : Wallonie Développement
Directeur département Assainissement	LEURIS Pierre	127.959,20	-	100	3.000	9.652,81	10.860,85	-	1.506,38	9.390,00	6.445,46	168.914,70	
Directeur département Déchets Valorisation	MAFA Laurent	97.245,27*	-	100	3.000	7.266,37	8.215,34	-	1.471,83	7.036,7	4.830,12	129.165,63	Administrateur non rémunéré : * Copidec * BW2E Copidec - comité directeur : Membre supplément non rémunéré
Directeur département Déchets collectes	OFFERGELD Etienne	101.258,85	-	100	3.000	7.724,58	8.564,11	-	1.506,38	7.048,93	3.936,02	133.138,87	Président non rémunéré : * Valorem * Copidec Administrateur non rémunéré : Valtris

Titulaires de fonction de direction													
Fonction[6]	Nom et prénom	Rémunération brute annuelle[7]											Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Détail de la rémunération et des avantages[8]	Prime de garde	Eco-chèques	Frais forfaitaires	pécule de vacances	prime fin année	Frais divers (garde)	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe**	Rémunération variable	Total	
Directeur département Eau potable	RENSON Yves	130.406,72	3.900,91	100	3.000	9.835,2	10.904,14	325,05	1.499,47	-	6.630,72	166.602, 21	
Directrice Ressources Humaines	SCHOONHEYDT Anne	87.983,13	-	100	3.000	6.514,21	7.493,83	-	1.506,38	6.357,24	4.205,50	117.160,29	
Total													
		1.194.632,08	9.602,76	1.100,00	33.000,00	85.121,95	101.191,7	881,88	16.335,24	55.941,53	46.459,24	1.543.166,48	

**dont prime Virginal : 564,13 € : sécurité[9] = 105 € + environnement[10] = 150 € + exploitations[11] = 94,86 € + tonnage[12] = 120,65 € + électricité[13] = 75 € + consommation fuel[14] = 18,62 €*
*** Assurance groupe à contribution définie = part patronale non commune à l'ensemble du personnel, des conditions étant fixées pour les cadres et d'autres pour les non-cadres.*
**** Clôture de l'assurance-groupe au 01/06/2021 car âge légal de la pension atteint*

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 11 mai 2022 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

9 Nombre d'accidents sur une année civile sur le site : 0 90 EUR bruts/an ; 1: 60 EUR; 2 : 30 EUR ; > 2 accidents : 0 EUR. Nombre de jours perdus : <= 20 jours : 90 € bruts/an ; 20 et < = 40 j: 45 €; > 40 j : 0 €.
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 (max. 180 EUR). 15 EUR/mois si la vente d'électricité est >= à 2.000 MWh sur le mois.
14 (max 180 EUR). Prime maximale si consommation inférieure à 2L de fuel/tonne incinérée. Prime dégressive et nulle si consommation supérieure à 3L/tonne.

	Taux de présence moyen par administrateur pour la totalié de séance					
	CA	BE	CAudit	CR	Total de séances convoquées pour l'administrateur	Taux moyen de présence
AGOSTI Gilles	7	-	-	-	8	88 %
de BEER de LAER Hadelin	10	43	-	-	53	100 %
DELMEZ Bénédicte	7	34	-	-	53	77 %
DISTER Christophe	10	43	-	-	53	100 %
FAYT Christian	8	-	-	-	10	80 %
FLAMAND Muriel	10	-	-	-	10	100 %
GHIOT Carole	7	-	-	1	11	73 %
GOBLET d'Alviella Michael	9	-	2	-	12	92 %
GODFRIAUX Jordan	7	-	2	-	12	75 %
HENKART Thierry	7	-	-	-	10	70 %
HENRY Pascal	7	-	-	1	11	73 %
HUART Pierre	10	41	-	-	53	96 %
KEYMOLEN Sophie	9	-	-	-	13	69 %
LEBON Patricia	7	-	-	-	10	70 %
LÖWENTHAL Bernard	9	-	-	1	11	91 %
MASSON Anne	2	-	-	-	2	100 %
MEUNIER Thierry	10	-	1	-	12	92 %
RENAULT Louison	10	-	1	-	12	92 %
SMETS Laurence	6	31	-	-	53	70 %
VANKERKOVE Daniel	10	-	-	-	10	100 %
ZOCASTELLO Jean-Marc	10	-	-	-	10	100 %
					Moyenne:	**86 %**

Conseil d'administration													
2021 (max. 12 séances rémunérées) quota séances		03/02/21			03/03/21			12/05/21			23/06/21		
		vidéoconférence			vidéoconférence			vidéoconférence			vidéoconférence		
		1			2			3			4		
		Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré
AGOSTI Gilles		Début mandat 12/05/2021						oui	oui	oui	oui	oui	oui
de BEER de LAER Hadelin		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DISTER Christophe		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FAYT Christian		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui
FLAMAND Muriel		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GHIOT Carole		oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	-	non
GOBLET d'ALVIELLA Michael		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GODFRIAUX Jordan		non	-	non	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENKART Thierry		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENRY Pascal		oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	-	non
HUART Pierre		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
LEBON Patricia		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non
LÖWENTHAL Bernard		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MASSON Anne		oui	oui	oui	oui	oui	oui	Fin mandat 30/04/2021					
MEUNIER Thierry		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
RENAULT Louison		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
SMETS Laurence		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
VANKERKOVE Daniel		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ZOCASTELLO Jean-Marc		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Présences	Total	19	19	19	19	19	19	18	17	17	17	17	17
	Taux	95%	95%	95%	95%	95%	95%	90%	85%	95%	85%	85%	85%
Nombre de sièges occupés		20			20			20			20		

Conseil d'administration													
2021 (max. 12 séances rémunérées) quota séances		25-08-21			15-09-21			28/09/2021 (public)			13-10-21		
		vidéoconférence			vidéoconférence			vidéoconférence			Ways		
		5			6			7			8		
		Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré
AGOSTI Gilles		oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui
de BEER de LAER Hadelin		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte		oui	oui	oui	non	-	non	oui	oui	oui	non	-	non
DISTER Christophe		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FAYT Christian		oui	oui	oui	oui	oui	oui	non		non	oui	oui	oui
FLAMAND Muriel		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GHIOT Carole		non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GOBLET d'Alviella Michael		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non
GODFRIAUX Jordan		non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENKART Thierry		non	-	non	oui	oui	oui	non		non	oui	oui	oui
HENRY Pascal		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non
HUART Pierre		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie		oui	oui	oui	oui	oui	oui	non		non	oui	oui	oui
LEBON Patricia		oui	oui	oui	oui	oui	oui	non		non	oui	oui	oui
LÖWENTHAL Bernard		non	-	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MASSON Anne		Fin mandat 30/04/2021											
MEUNIER Thierry		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
RENAULT Louison		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
SMETS Laurence		oui	oui	oui	oui	oui	oui	non		non	non	-	non
VANKERKOVE Daniel		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ZOCASTELLO Jean-Marc		oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Présences	Total	16	16	16	18	18	18	15	15	15	16	16	16
	Taux	80%	80%	80%	90%	90%	90%	75%	75%	75%	80%	80%	80%
Nombre de sièges occupés		20			20			20			20		

Conseil d'administration

2021 (max. 12 séances rémunérées) quota séances	10-11-21			22-12-21			Statistiques de présence séances du Conseil d'administration				
	Ways			vidéoconférence			nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
	9			10							
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré		en nombre	en %	en nombre	en %
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	8	7	88%	7	88%
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
DELMEZ Bénédicte	non	-	non	oui	oui	oui	10	7	70 %	7	70 %
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	9	90 %	8	80 %
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
GHIOT Carole	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	7	70 %	7	70 %
GOBLET d'Alviella Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	9	90 %	9	90 %
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	7	70 %	7	70 %
HENKART Thierry	non	-	non	oui	oui	oui	10	7	70 %	7	70 %
HENRY Pascal	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	7	70 %	7	70 %
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	9	90 %	9	90 %
LEBON Patricia	non	-	non	oui	oui	oui	10	7	70 %	7	70 %
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	9	90 %	9	90 %
MASSON Anne	Fin mandat 30/04/2021						2	2	100 %	2	100 %
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
RENAULT Louison	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
SMETS Laurence	non	-	non	non	-	non	10	6	60 %	6	60 %
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100 %	10	100 %
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10	10	100%	10	100%
Présences – Total	16	16	16	19	19	19	Moyenne de participation individuelle		87%		94%
Présences – Taux	80%	80%	80%	95%	95%	95%	Taux de participation par séance		présent	totalité séance	rémunéré
									87%	86%	86%
Nombre de sièges occupés	20			20							

	Formation			
	22-03-21	Statistiques de présence		
	visio marchés publics administrateurs 4.0	nombre de formations organisées	présence	taux
AGOSTI Gilles	début mandat 12/05/21			
de BEER de LAER Hadelin	oui	1	1	100 %
DELMEZ Bénédicte	non	1	0	0 %
DISTER Christophe	non	1	0	0 %
FAYT Christian	oui	1	1	100 %
FLAMAND Muriel	oui	1	1	100 %
GHIOT Carole	non	1	0	0 %
GOBLET d'Alviella Michael	non	1	0	0 %
GODFRIAUX Jordan	non	1	0	0 %
HENKART Thierry	oui	1	1	100 %
HENRY Pascal	oui	1	1	100 %
HUART Pierre	non	1	0	0 %
KEYMOLEN Sophie	oui	1	1	100 %
LEBON Patricia	non	1	0	0 %
LÖWENTHAL Bernard	oui	1	1	100 %
MASSON Anne	oui	1	1	100 %
MEUNIER Thierry	oui	1	1	100 %
RENAULT Louison	oui	1	1	100 %
SMETS Laurence	non	1	0	0 %
VANKERKOVE Daniel	non	1	0	0 %
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	1	1	100%
Présences Total	11		Moyenne	55%
Présences Taux	55%			
Nombre de sièges occupés	20			

Bureau exécutif

2021 (max. 18 séances rémunérées)		de BEER de LAER Hadelin			DISTER Christophe			DELMEZ Bénédicte				
		Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémuné-rable	Rémunérée	Nbre séance
05-01-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	1
12-01-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	2
19-01-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	3
26-01-21	Monnet	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	4
03-02-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (CA)	non	
09-02-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
23-02-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
02-03-21	Monnet	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
09-03-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	5
16-03-21	Mazerin	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	6
23-03-21	Buzzynest	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
30-03-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	
13-04-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	7
20-04-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
27-04-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
04-05-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	8
11-05-21	Monnet	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
18-05-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
25-05-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
01-06-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
08-06-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
15-06-21	Ways	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
22-06-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	9
29-06-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
06-07-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
20-07-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	10
17-08-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	11
24-08-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
31-08-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	12
07-09-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	13
15-09-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
21-09-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
28-09-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (CA)	non	
05-10-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
19-10-21	Monnet	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	14
26-10-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
10-11-21	Ways	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	-	non	non	
16-11-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	15
23-11-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non (lissage)	
30-11-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	16
07-12-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	17
14-12-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	18
22-12-21	visio	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	
Total présences		43	43	43	43	43	43	36	34	32	18	
Taux présences		100%	100%	100%	100%	100%	100%	84%	79%	74%	50%	

Nombre de séances convoquées	43
Taux moyen de présence individuelle	92%
Taux moyen de présence individuelle à la totalité de la séance	89%

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

Bureau exécutif											
2021 (max. 18 séances rémunérées)		HUART Pierre					SMETS Laurence				
		Présent	Totalité séance	rémuné-rable	rémunérée	nbre séance	Présent	Totalité séance	rémuné-rable	rémunérée	nbre séance
05-01-21	visio	oui	oui	oui	oui	1	oui	oui	oui	oui	1
12-01-21	visio	oui	oui	oui	oui	2	oui	oui	oui	oui	2
19-01-21	visio	oui	oui	oui	oui	3	oui	oui	oui	oui	3
26-01-21	Monnet	oui	oui	oui	oui	4	oui	oui	oui	oui	4
03-02-21	visio	oui	oui	non (CA)	non		oui	oui	non (CA)	non	
09-02-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
23-02-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
02-03-21	Monnet	oui	non	non	non		non	-	non	non	
09-03-21	visio	oui	oui	oui	oui	5	oui	oui	oui	oui	5
16-03-21	Mazerin	oui	oui	oui	oui	6	oui	oui	oui	oui	6
23-03-21	Buzzynest	oui	oui	oui	non (lissage)		non	-	non	non	
30-03-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
13-04-21	visio	oui	oui	oui	oui	7	oui	oui	oui	oui	7
20-04-21	Nivelles	oui	non	non	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
27-04-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
04-05-21	visio	oui	oui	oui	oui	8	oui	oui	oui	oui	8
11-05-21	Monnet	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
18-05-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		non	-	non	non	
25-05-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
01-06-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		non	-	non	non	
08-06-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
15-06-21	Ways	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
22-06-21	visio	oui	oui	oui	oui	9	oui	oui	oui	oui	9
29-06-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		non	-	non	non	
06-07-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		non	-	non	non	
20-07-21	visio	oui	oui	oui	oui	10	oui	oui	oui	oui	10
17-08-21	visio	oui	oui	oui	oui	11	oui	oui	oui	oui	11
24-08-21	visio	non	oui	oui	non (lissage)		non	-	non	non	
31-08-21	visio	oui	oui	oui	oui	12	oui	oui	oui	oui	12
07-09-21	visio	oui	oui	oui	oui	13	oui	oui	oui	oui	13
15-09-21	visio	oui	oui	non (CA)	non		oui	oui	non (CA)	non	
21-09-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	non	non	non	
28-09-21	visio	oui	oui	non (CA)	non		non	-	non	non	
05-10-21	Nivelles	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	non	non	non	
19-10-21	Monnet	oui	oui	oui	oui	14	oui	oui	oui	oui	14
26-10-21	Nivelles	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	non (lissage)	
10-11-21	Ways	oui	oui	non (CA)	non		oui	oui	oui	non (lissage)	
16-11-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	15	oui	oui	oui	oui	15
23-11-21	visio	oui	oui	oui	non (lissage)		oui	oui	oui	oui	16
30-11-21	Nivelles	oui	oui	oui	oui	16	oui	oui	oui	oui	17
07-12-21	visio	oui	oui	oui	oui	17	non	-	non	non	
14-12-21	visio	oui	oui	oui	oui	18	oui	oui	oui	oui	18
22-12-21	visio	oui	oui	non (CA)	non		non	-	non	non	
Total présences		43	41	36	18		33	31	29	18	
Taux présences		100%	95%	84%	42%		77%	72%	67%	55%	

NB : décembre 2021 : reste 1 jeton octroyable à Mme Smets suite au lissage des paiements => affecté à la séance du 23/11, payé en décembre.

Bureau exécutif						
2021 (max. 18 séances rémunérées)		Nombre de sièges occupés	Présence en séance		Présence totalité séance	
			en nombre	en %	en nombre	en %
05-01-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
12-01-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
19-01-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
26-01-21	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
03-02-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
09-02-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
23-02-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
02-03-21	Monnet	5	4	80 %	3	60 %
09-03-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
16-03-21	Mazerin	5	5	100 %	5	100 %
23-03-21	Buzzynest	5	4	80 %	4	80 %
30-03-21	visio	5	5	100 %	4	80 %
13-04-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
20-04-21	Nivelles	5	5	100 %	4	80 %
27-04-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
04-05-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
11-05-21	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
18-05-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
25-05-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
01-06-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
08-06-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
15-06-21	Ways	5	5	100 %	5	100 %
22-06-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
29-06-21	visio	5	3	60 %	3	60 %
06-07-21	visio	5	3	60 %	3	60 %
20-07-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
17-08-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
24-08-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
31-08-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
07-09-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
15-09-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
21-09-21	visio	5	5	100 %	4	80 %
28-09-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
05-10-21	Nivelles	5	5	100 %	4	80 %
19-10-21	Monnet	5	5	100 %	5	100 %
26-10-21	Nivelles	5	4	80 %	4	80 %
10-11-21	Ways	5	4	80 %	4	80 %
16-11-21	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
23-11-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
30-11-21	Nivelles	5	5	100 %	5	100 %
07-12-21	visio	5	4	80 %	4	80 %
14-12-21	visio	5	5	100 %	5	100 %
22-12-21	visio	5	4	80 %	3	60%
			Moyenne	92 %	Moyenne	89 %

Comité d'audit

	26-02-21			28-04-21		
Sièges administrateurs	vidéoconférence			vidéoconférence		
5	Présent	Totalité séance	Rému	Présent	Totalité séance	Rému
GOBLET D'ALVIELLA Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	oui	non	non	oui	non	non
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	oui	non	non
RENAULT Louison	oui	non	non	oui	oui	oui
Total présences	5	3	3	5	3	3
Taux de présence	100%	60%	60%	100%	60%	60%

Statistiques de présence séances du Conseil d'administration				
nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
	en nombre	en %	en nombre	en %
2	2	100%	2	100%
2	2	100%	2	100%
2	2	100%	0	0%
2	2	100%	1	50%
2	2	100%	1	50%
Moyenne		100%		60%

Comité de rémunération

	04-02-21	
Sièges administrateurs	vidéoconférence	
5	Présent	Totalité séance
FAYT Christian	oui	oui
GHIOT Carole	oui	oui
HENRY Pascal	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	non	-
LOWENTHAL Bernard	oui	oui
Total présences	4	4
Taux de présence	80%	80%

Statistiques de présence séances du Conseil d'administration				
nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
	en nombre	en %	en nombre	en %
1	1	100%	1	100%
1	1	100%	1	100%
1	1	100%	1	100%
1	0	0%	0	0%
1	1	100%	1	100%
Moyenne		80%		80%

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

Nom de l'intercommunale	in BW Association Intercommunale scrl
Période de reporting	2021
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

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

Sur recommandation du Comité de rémunération du 23 janvier 2020, l'Assemblée générale du 2 septembre 2020 a décidé d'octroyer, par séance à laquelle l'administrateur participe à l'entièreté, avec maximum 1 jeton par jour, de :

- Jeton de présence de 125 € brut pour chaque réunion du Conseil d'administration, du Bureau exécutif et du Comité d'audit, soumis à l'indice-pivot 138,01 du 1er janvier 1990, soit 217,63 € jusque septembre 2021 à l'indice 1,7410 et 221,98 € à partir d'octobre 2021 à l'indice 1,7758.
- Rémunération pour le Président et le Vice-Président, basée sur le plafond 5 de l'annexe 1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation à laquelle l'article L5311-1 renvoie :
  - Président : 17.140,41 € à l'indice 1,7410 = 29.841,45 €, soit un brut mensuel indexé de 2.486,79 € jusque septembre 2021. Par suite du saut d'index à 1,7758 à partir d'octobre 2021 : 30.437,94 € annuel brut, soit 2.536,50 € mensuel brut.
  - Vice-Président : rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président = jusque septembre 2021 : 22.381,09 € annuel brut indexé, soit 1.865,09 € mensuel.
    À partir d'octobre 2021 : 22.828,45 € annuel brut, soit 1.902,37 € mensuel brut.

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

- Population des communes associées : de plus de 250.000 à 450.000 habitants (401.508 en Brabant wallon) : score de 0,75
- Chiffre d'affaires de plus de 55.500.000 (> 100.000.000 pour in BW) : score de 1
- Personnel occupé en ETP (450 ETP pour in BW) : plus de 250 personnes occupées : score de 1
- Indemnité kilométrique similaire au personnel (frais réels) pour les déplacements liés à l'exécution du mandat (art. L6451 du CDLD et son AGW du 31.05.2018), soit 0,3542 €/km jusque juin 2021 et 0,3707 €/km depuis juillet 2021 sur base du relevé effectué par le secrétariat général. Ces déplacements sont par ailleurs couverts par l'assurance omnium mission d'in BW.

- Pas d'avantage en nature.

- Pas de jeton ni rémunération pour les séances du comité de rémunération.
- Mensualisation des paiements.

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

Conclusion :

La base de ces rémunérations et jetons, étant identique tant pour 2021 que depuis le renouvellement du Conseil d'administration, est pertinente.

En effet, elle correspond à la règlementation et a fait l'objet d'une validation par l'autorité tutélaire.
De plus, elle couvre non seulement la participation aux réunions (et ce peu importe la durée en sachant que la durée moyenne en 2021 d'un Conseil d'administration est 1h30 et 2h pour un Bureau exécutif) et également la préparation nécessaire de celles-ci, mais aussi d'autres prestations hors réunions d'organes telles que relations avec la presse, présences protocolaires, signatures de courriers et d'actes, formations, même en cas de dépassement du quota de réunions pouvant donner lieu à un paiement.

Il est à prendre en compte qu'en 2021 les organes de gestion ont encore eu à aborder les aspects relatifs à la crise sanitaire, que des dossiers stratégiques pour le développement de l'intercommunale ont été traités, dont l'élaboration d'un dossier visant la création d'un écosystème d'entrepreneuriat alimentaire durable en Brabant wallon, ou une réflexion sur l'avenir de la gestion des déchets, avec des réunions organisées avec les communes associées.

Particulièrement, le Bureau exécutif s'est réuni 43 fois sur l'année 2021. Il est à noter que le quota de séances rémunérables de cet organe est de 18 réunions ; 12 pour le Conseil d'administration et 6 pour le Comité d'audit, ces 2 organes s'étant réunis respectivement à 10 et 2 reprises.

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

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

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

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

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

Ce choix est pertinent dans la mesure où le Président et le Vice-Président accomplissent pour le compte de l'intercommunale d'autres missions que celles de participer aux réunions des organes de gestion : relation avec la presse, signatures de courrier ou d'actes, suivi de dossiers particuliers au sein de groupes de travail, réunions avec les syndicats, comités de pilotage, ... A titre d'exemple, la réflexion entamée sur l'avenir de la gestion des déchets a amené le Président et le Vice-Président à tenir de nombreuses réunions avec le service ainsi qu'avec les communes ; le lancement du projet « Sur le Champ » a nécessité également un important travail préparatoire.

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

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

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

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

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

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

Les directeurs sont chargés de l'élaboration et du suivi pratique de la mise en oeuvre 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.

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

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

Il est à noter pour 2021 que :

- Valérie Kessen, Directrice adjointe du département économique, est devenue Directrice du département économique à la suite d'une procédure de recrutement interne ouverte subséquemment au décès d'Eddy Deflandre, Directeur du département économique jusqu'en avril 2020.

- Le Conseil d'administration du 15 septembre 2021 a validé l'octroi de la rémunération variable dont peut bénéficier l'ensemble du personnel (cfr ci-dessous) en ce compris les fonctions de direction.

Conclusion :
Compte-tenu des enjeux, responsabilités et de la charge de travail que les titulaires de ces fonctions de direction assument, tenant par ailleurs compte des résultats positifs d'in BW, ces rémunérations sont pertinentes. Néanmoins, en termes d'équité entre les fonctions de direction, le Comité de rémunération recommande que les primes spécifiques liées à l'activité de l'UVE, visées à l'article IX.7 du statut pécuniaire ne soient pas octroyables pour la fonction de Directeur du département déchets, laquelle a été affectée au 1er février 2022 à Laurent Mafa.

4. Pertinence de la politique globale de la rémunération

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

- un règlement de travail approuvé par le Conseil d'administration du 29 janvier 2019

- un statut administratif et disciplinaire approuvé par le Conseil d'administration du 20 février 2019

- un statut pécuniaire approuvé par le Conseil d'administration du 18 décembre 2019

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

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

Annexes

B. Rapport d'évaluation du Comité de rémunération

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

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

Chaque descriptif de fonction est pondéré sur base de 6 critères afin d'être relié à une classe :

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

Le résultat des recours internes relatifs à la maintenance 2020 des descriptions de fonction a été approuvé par le Conseil d'administration du 12 mai 2021, ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'approbation en date du 17 juin 2021, dont il ressort :

- Révision de la pondération de 1 fonction impliquant un changement de classe
- Révision de la pondération de 1 fonction sans changement de classe
- Confirmation de la pondération de 4 fonctions
- Irrecevabilité du recours pour 1 fonction

Le Conseil d'administration, en séance du 20 octobre, a validé le résultat :

- du recours externe suite à la maintenance 2020 des descriptions de fonction, avec confirmation de la pondération de la fonction
- de la maintenance 2021 des descriptions de fonction pour lesquelles une modification substantielle, effective depuis plus de 6 mois et pérenne dans le temps, de leurs responsabilités et missions est constatée et ce, conformément au statut pécuniaire. Cette décision a été approuvée par la tutelle en date du 7 décembre 2021. Il en ressort :
  - Révision de la pondération de 2 fonctions impliquant un changement de classe
  - Révision de la pondération de 10 fonctions sans changement de classe
  - Confirmation de la pondération de 3 fonctions
  - Classification de 4 nouvelles fonctions

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

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

- la prime collective : allouable aux agents ayant obtenu une mention minimum de « C – Bon » (classes 1 à 8) ou « 2 – Bon » (classes 9 à 12) lors de son évaluation

- et la prime individuelle : allouable aux agents ayant obtenu une mention minimum de « B/A – Très positif/Excellent » (classes 1 à 8) ou « 3/4 – Très positif/excellent » (classes 9 à 12) lors de leur évaluation.

Le Conseil d'administration a la possibilité de décider chaque année de l'octroyer, pour autant que les comptes annuels aient été validés par l'Assemblée générale. L'Assemblée générale du 23 juin 2021 a approuvé les comptes 2020, dont la décision a été approuvée par la tutelle en date du 12 août 2021. Le Conseil d'administration du 15 septembre 2021 a fixé le budget à 2,25% de la masse salariale, représentant 80 % du maximum (correspondant à 2%) avec majoration de 10% (correspondant à 0,25 %) – celle-ci étant ajoutée compte-tenu de la situation exceptionnelle de l'année 2020 résultant de la crise sanitaire et durant laquelle les collaborateurs ont su faire preuve d'un investissement professionnel optimal. 25% du budget global a été alloué à la répartition sur la prime collective et, corollairement, le reste du budget à la prime individuelle.

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

Par décision du 16 décembre 2020 approuvée par arrêté ministériel du 16 janvier 2021, le Conseil d'administration a également octroyé, de manière unique (non récurrente), des écochèques d'une valeur forfaitaire de 100 € par travailleur.

Le Conseil d'administration a approuvé en 2021 plusieurs dispositions générales en matière de personnel, en lien avec la politique globale de rémunération. Il s'agit de :

- 12 mai (approbation par la tutelle en date du 18 juin 2021) : dispense de service pour vaccination contre le COVID19, avec effet au 1er mars

- 23 juin (approbation par la tutelle en date du 27 juillet 2021) : extension du congé de naissance pour le personnel statutaire, en application de la loi programme du 20 décembre 2020, avec effet au 1er janvier 2021, à 15 jours pour les naissances qui ont lieu depuis le 1er janvier 2021 et à 20 jours pour les naissances qui auront lieu à partir du 1er janvier 2023.

- 15 septembre (approbations par la tutelle en date du 18 octobre 2021) :

  - extension du congé de deuil à dater du 26 juillet 2021 pour le personnel statutaire en application de la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil
  - adaptation des conditions de l'assurance groupe ayant pour objet la modification de la définition du salaire de référence qui devra mentionner que la contribution est égale à 3% de la rémunération barémique du mois de janvier de l'année considérée multipliée par 14,12 en lieu et place de 12 avec effet au 01/01/2021
  - modification de l'annexe 6 du règlement de travail relative au télétravail, implémentant le télétravail structurel, dont les éléments majeurs sont :

Annexes

Conditions d'octroi	• Compatibilité avec la fonction (Tâches autonomes, pas besoin de relation de proximité permanente et outils disponibles en dehors du bureau) • Compatibilité avec les intérêts du service (nécessité de présentiel, équipements disponibles en dehors des bureaux et documents pouvant être consultés en dehors des bureaux) • Autonomie du collaborateur (tâches, organisation et interactions) • Connexion internet et, au besoin, GSM. Pour le surplus, une note de fonctionnement/d'organisation du télétravail par département sera rédigée tenant compte des particularités et des besoins spécifiques de chaque département
Durée	• 2 jours/semaine maximum (compte tenu du besoin de maintenir des contacts sociaux et de la nécessité d'avoir des échanges en entreprise, dans une optique de qualité du fonctionnement des services) • Journée complète ou demi-journée • Pas d'heures supplémentaires ni de récupération de temps de travail (sauf dérogation)
Lieu	Domicile ou exceptionnellement autre lieu
Flexibilité	Appréciation de la ligne hiérarchique en fonction des besoins du service et de la fonction. Le travailleur peut être amené à tout moment à devoir revenir au bureau
Disponibilité	Le collaborateur gère l'organisation de son travail et veille à rester joignable par courriel et/ou téléphone selon les modalités convenues avec sa ligne hiérarchique et tenant compte des nécessités de service. Toutefois, ces périodes de disponibilité sont définies en fonction de l'horaire de travail auquel l'agent est soumis
Résiliation	• Par la ligne hiérarchique si non-respect des règlements ou prestations insatisfaisantes • Par le collaborateur
Indemnités	Indemnité forfaitaire de 20 € par mois non proratisée (frais de connexion internet)
Matériel informatique	Fourni par l'employeur
Droit à la déconnexion	Charte
Assurance	Le travailleur est couvert par l'assurance accident de travail à son domicile durant ses horaires de travail et les petits trajets nécessaires (école, sandwich, etc.). Le matériel est couvert par une assurance tous risques (sauf GSM).
Documents	Convention de télétravail et convention de retrait d'autorisation du télétravail
Autres	Télétravail occasionnel autorisé pour 24 jours/an en plus du télétravail structurel de 2 jours max/semaine

- 10 novembre 2021 (approbation par la tutelle en date du 16 décembre 2021) : validation d'un nouveau règlement relatif à la couverture incapacité/invalidité dans le cadre du contrat d'assurance de groupe pour le personnel cadre à partir du 1er janvier 2022, prévoyant une couverture identique pour le revenu garanti en cas de maladie (sauf congé maternité) et accidents de la vie privée à l'ancien contrat ayant fait l'objet d'une résiliation par l'assureur par manque de rentabilité.

Conclusion :

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

Pascal Henry

Président du Comité de rémunération

Votre partenaire économique et environnemental en Brabant wallon

Soutenu par

Le Brabant wallon

in BW sc Association intercommunale
Rue de la Religion, 10 - 1400 Nivelles
Tél. : 067/21.71.11 • E-mail : direction@inbw.be • **www.inbw.be**
RPM Nivelles • TVA BE 0200.362.210