

# RAPPORT DE GESTION 2023



# Sommaire

## Rapport de gestion

1. Évolution des affaires, résultats et situation de la société.....	3
2. Principaux risques, incertitudes et opportunités .....	6
3. Evènements importants survenus après la clôture de l'exercice.....	16
4. Circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société .....	16
5. Activités en matière de recherche et de développement .....	18
6. Succursales .....	19
7. Règles de continuité en cas de perte.....	19
8. Évolution du mode gestion .....	19
9. Description de l'Intercommunale.....	20
10. Lignes de développement.....	22
11. Finance .....	40
12. Annexes.....	49

# Rapport de gestion 2023

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

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

### 1.1. Général

Le budget 2023 a été établi sur base d'une inflation de 6,5%. Celle-ci a finalement été de 4,06 %.

Au niveau salarial, nous avons connu deux indexations en 2023 (+2% en janvier et +2 % en décembre). Les 5 indexations de 2022 ont été répercutées pleinement en 2023 (impact + 5,5 %). En y ajoutant les évolutions de carrière, les sauts de compétence, l'application de la merit grid et les embauches, les rémunérations ont augmenté de 9,2 % rapport à 2022.

Avec la crise énergétique, nous avons assisté à l'explosion du prix des consommables comme la chaux (+250%) ainsi qu'une augmentation sensible du coût des matériaux et de la sous-traitance, ce qui impacte aussi le coût des investissements, des travaux d'infrastructures et des coûts de maintenance.

L'augmentation du prix de l'énergie a eu un impact négatif important dans les domaines suivants : production d'eau potable / assainissement des eaux usées / les centres d'affaires et le Crématorium (impact total - 2,7 millions euros dont une partie prise en charge par la SPGE) et un impact positif au niveau de l'Unité de Valorisation énergétique (+1,8 million euros de recettes)

Enfin, en 2023, la cotisation de responsabilisation s'est élevée à 228.055 euros en 2023 contre 737.329 euros en 2022. Cela est uniquement dû à un excès de provision versé courant 2022-2023 sur la cotisation 2023.

### 1.2. Eau potable

La consommation d'eau facturée en 2023 est de 10.384.043 m<sup>3</sup>, soit une diminution de 1,5 % par rapport à 2022.

Le rythme d'investissements est resté soutenu à 7,4 millions d'euros en 2023 (en hausse de 0,4 million euros) pour le renouvellement des infrastructures (taux de renouvellement du réseau de 1,13 % et remplacement systématique des compteurs).

Vu le contexte, les frais d'exploitation ont subi une augmentation de 7% ce qui représente 1 million d'euros, principalement les frais de personnel et l'énergie.

Ces coûts supplémentaires ont été entièrement couverts par l'augmentation du tarif CVD et un subside exceptionnel reçu de la Région wallonne pour faire face aux surcoûts induits par la crise énergétique.

Les tarifs CVD (Coût-Vérité Distribution) et CVA (Coût-Vérité Assainissement) s'élèvent respectivement en 2023 à 2,47 €/m<sup>3</sup> et 2,365 €/m<sup>3</sup>. Le CVD a subi une augmentation de 0,21 €/m<sup>3</sup> (+ 9,3 %) au 01/01/2023 et reste l'un des plus bas de Wallonie (moyenne 2,80 €). Le CVA est resté identique.

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

## 1.3. Assainissement des eaux usées

Les charges des travaux d'infrastructures s'élèvent à 15,9 millions d'euros en 2023, 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 4 millions d'euros en 2023 contre 2,6 millions en 2022, ce qui a permis de renouer avec l'équilibre après 3 années en perte.

Au niveau de l'exploitation des ouvrages d'assainissement, outre l'augmentation des charges de personnel, nous avons assisté à l'explosion du coût des réactifs (+ 0,4 million d'euros) mais surtout de l'énergie (+ 1,7 million euros). Dans ce contexte, des mesures ont été prises afin de **maîtriser au mieux les coûts de fonctionnement**, comme souhaité par la SPGE.

De gros efforts ont été consentis, notamment sur le plan énergétique (plan d'actions post-audit énergétique), la consommation de réactifs et l'amélioration des process. Le regroupement de certaines dépenses d'achat de matériel au sein de marchés publics plus importants (achat de matériel électromécanique : pompes, agitateurs...) permet de réduire les coûts. L'organisation de MP transversaux SPGE pour le secteur de l'eau ou des OAA contribue à maîtriser les coûts (achat de conteneurs, sondes process...).

L'arrêt progressif du sécheur depuis le 01/08/2023 a également permis de réduire les charges d'exploitation.

In fine, les charges d'exploitation ont quand même bondi de plus de 3 millions d'euros (+17%) dont plus de la moitié en énergie.

Les Dépenses Importantes Hors Exploitation Courante (DIHEC) ont atteint un plafond historique (montant de 1.954.783 € HTVA soit une augmentation de 27 %). Ceci s'explique aisément par le vieillissement de nos installations de traitement de l'eau et des boues.

Les travaux relatifs à l'élaboration du Contrat de Service Unique ont mobilisé plusieurs collaboratrices et collaborateurs en 2023. Le contrat a été signé fin décembre 2023 après une présentation au CA et à l'AG.

## 1.4. Déchets

Comme toujours dans ce secteur un peu particulier, nous avons observé de fortes variations dans les coûts et les recettes,

Sur le plan quantitatif, on constate :

- Une légère diminution de la quantité totale d'Ordures Ménagères résiduelles (OMR) de 1.500 tonnes soit une baisse de 3 % par rapport à 2022, tandis que les organiques augmentaient de 11 % pour atteindre un total de .4565 tonnes.
- Une hausse sensible des quantités collectées dans nos recyparcs (+ .5000 tonnes) à 104.467 tonnes contre 98.486 tonnes en 2022 et 109.408 tonnes en 2021.

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

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

### Impact négatif sur le résultat

- Augmentation des frais de personnel : + 1 million euros
- Dans les recyparcs, la hausse du coût des fractions encombrants, plastiques durs et DEE s'élève à 0,6 million euros.
- Les frais de collecte en porte à porte ont augmenté de 0,8 million euro.
- La chute du prix du papier/carton a entraîné une diminution des recettes de 0,6 million euro.
- Les consommables pour l'UVE ont bondi de 0,95 million d'euros.
- Les 6.000 tonnes d'OMR stockées en 2022 suite à l'arrêt de la ligne 1 de l'UVE ont été traitées en 2023. Cela a entraîné une baisse de capacité ayant un impact négatif de 0,6 million d'euros.
- A la suite des gros travaux de rénovation, les coûts d'infrastructure (amortissement et intérêts) augmentent de 1,8 million d'euros.

### Impact positif sur le résultat

- Augmentation, malgré tout, du chiffre d'affaires de l'UVE qui a retrouvé une bonne partie de sa capacité après deux années marquées par des arrêts liés aux travaux de rénovation (+ 0,8 million euros).
- Vu le retournement du marché du bois B qui est mieux valorisé, le coût de cette fraction a diminué de 0,85 million euro.
- Enfin, le prix de l'électricité ayant été élevé en 2023, les recettes ont bondi de 1,7 million d'euros.
- Les recettes communales ont augmenté de 0,8 million d'euros, essentiellement pour la collecte en porte à porte.

L'année 2023 se termine par un déficit de 3,5 millions d'euros, après une perte de 1,5 million d'euros en 2022.

### 1.5. Développement économique

6,80 ha nets de terrains ont été vendus dans nos PAE contre 10,73 ha en 2022 et 18,82 ha en 2021. Fin 2023, il nous restait environ 30 ha de terrains à commercialiser grâce à l'inauguration de la seconde phase d'équipement du Parc d'affaires « Les Portes de l'Europe » à Nivelles nord, soit au rythme actuel, une réserve pour couvrir les besoins des entreprises pour les 3 prochaines années. Des dossiers sont à l'étude pour dégager près de 150 ha de nouveaux terrains.

En matière d'infrastructure, la valeur nette de subside des stocks de terrains et/ou bâtiments constitués atteint 10,4 millions d'euros contre 23,5 millions euros en 2022, 15,3 en 2021. in BW ne cesse donc d'investir.

On notera les travaux de rénovation de la Ferme de la Grange de la Dîme pour notre projet « Sur le Champ » à Mont-Saint-Guibert, les travaux d'extension du bâtiment EHP à Nivelles, la fin des travaux d'infrastructure de Parc d'Activités Economiques de Nivelles Nord Extension, le début des travaux d'accès au nouveau PAE de Clabecq et la reconstruction du Vilar.

En matière d'accueil des entreprises, in BW dispose de locaux avec des surfaces utiles totales de l'ordre de 71.000 m<sup>2</sup> (comprenant aussi les secteurs culturel, du logement et Horeca et sites à réaffecter) avec un taux d'occupation pour le secteur dédié aux Business centers et bâtiments-relais, au 31/12/2023, de 84 % .

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

### 1.6. Crématorium

Le nombre de crémations est légèrement inférieur en 2023, pour un total de 2.614. Ceci s'explique d'une part du fait des travaux d'extension qui ont débuté en 2022 et de la difficulté à les réaliser tout en continuant à offrir la même qualité de services, mais aussi par une diminution globale du nombre des décès constatée en 2023 par rapport à 2022. En raison de la flambée des prix de l'énergie (gaz), in BW n'a pas eu d'autre choix que de revoir ses tarifs en 2022. Ceux-ci n'ont pas été indexés en 2023 mais le seront en 2024.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### 2.1. Introduction

Un projet global de gestion des risques a débuté au dernier trimestre 2023. Une méthodologie adaptative visant à mutualiser l'identification, l'évaluation et le traitement des risques a été définie. Ce travail sera poursuivi en 2024.

Les principaux risques, opportunités et incertitudes ont été identifiés par chaque métier et objectivés grâce au contexte et aux impacts potentiellement induits. Nous les passons en revue ci-après.

### 2.2. Eau potable

#### Principaux risques

##### **Augmentation des exigences communales (et régionales) avec impact sur le taux de renouvellement des conduites d'eau potable**

- Lourdeur administrative dans les demandes d'autorisation, entre autres suite à la modification législative de 2021 concernant la signalisation des chantiers ;
- Attente élevée en termes de réfection des voiries ;
- Contraintes supplémentaires attendues sur certains travaux en période d'élection (juin et octobre 2024).

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

Cette thématique est impactante pour le département Eau potable puisque celui-ci est repris dans le périmètre d'application par sa catégorisation en tant qu'« OSE » (Opérateur de Services Essentiels).

Des audits internes ont été réalisés en 2022 et 2023. Une politique est en cours de rédaction et devra être validée courant 2024. Elle devra définir les différents processus d'analyse d'impact, de gestion des incidents, d'audits, de signalement aux autorités, ...

Cette mise en conformité de la sécurité du système d'information constitue une opportunité d'avancée certaine dans la poursuite de la mise en conformité au RGPD, au regard de la protection des données à caractère personnel, dont le risque de non-respect entraînerait un impact négatif sur nos relations avec les institutions, actionnaires et clients-citoyens.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### **Multiplication d'articles dans la presse sur les paramètres émergents dans certains cas à charge des distributeurs d'eau**

La présence de paramètres émergents (micropolluants) dans les eaux et dans l'environnement provient de nombreuses sources d'activités anthropiques utilisant des produits dont il faut réguler le cycle de vie, afin que, à chaque étape d'une filière, les acteurs assument leur part de responsabilité dans une pollution. Il n'existe pas encore de stratégie de gestion des micropolluants dans l'environnement aux différents niveaux de pouvoir en Belgique et en Europe. C'est un des éléments majeurs responsable de l'ampleur prise par la crise PFAS qui a touché le secteur de l'eau potable en Wallonie. En outre, l'absence de communication de l'administration et d'encadrement des distributeurs par des experts indépendants dans cette crise PFAS n'a pas permis de rassurer une partie de la population en regard de la qualité de l'eau distribuée vis-à-vis de ces nouveaux paramètres émergents. Dans ce contexte, les normes mêmes sont parfois remises en question. Il faudra du temps et des politiques cohérentes et transparentes pour rétablir le niveau de confiance des consommateurs.

### **Financement du secteur**

Face aux nombreux enjeux du secteur de l'eau (actuels et à venir), il faut garantir un financement juste et équitable de la politique de l'eau. S'il n'est pas souhaitable d'augmenter les volumes d'eau consommés par la population dans une approche de gestion durable des ressources, les investissements doivent néanmoins être accélérés pour les différents défis qui doivent être relevés (gestion de l'énergie, gestion des micropolluants, gestion des terres excavées, changements climatiques, ...). Afin de maintenir un prix abordable pour tous, il convient que les opérateurs trouvent d'autres recettes que celles liées aux ventes d'eau dont les volumes n'augmentent pas.

### **Evolution des législations européennes**

Il faudra être attentif aux évolutions des législations européennes car, à l'aube des élections en 2024, on assiste à des « assouplissements », des reports, des révisions anticipées et autres revirements politiques en matière de protection environnementale et, plus particulièrement pour le secteur de l'eau, en matière de protection de la ressource. Un exemple en 2023 a été le renouvellement de l'autorisation du glyphosate jusqu'en 2033.

### **Opportunités**

#### **Plateformes sectorielles EAU**

Le secteur de l'eau, dans lequel des dizaines d'opérateurs publics sont actifs, se structure progressivement ces dernières années autour de plateformes sectorielles. Le fil conducteur repose sur le fait que grâce à une mutualisation des ressources, des compétences et des savoirs, les parties prenantes de ces plateformes vont pouvoir affronter les défis futurs, mieux qu'elles ne pourraient le faire individuellement (talents, innovation, énergie, investissements, ressources et environnement, digital, qualité de l'eau). Il faudra cependant veiller à ce que les travaux menés dans ces plateformes puissent amener des opportunités d'amélioration réalistes à mettre en œuvre dans des délais raisonnables.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### Incertitudes

#### **Fluctuation des prix**

Après la crise économique et ensuite la crise énergétique de 2022, l'effet sur les prix des fournitures et des sous-traitants restera encore important pour les prochains mois.

#### **Système de cartographie (SIG)**

La pérennisation de l'outil cartographique du réseau d'eau potable doit être assurée rapidement car la maintenance de l'outil actuel sera abandonnée à moyen terme (2027). La thématique des systèmes de cartographie a été reprise dans le cadre des projets prioritaires de la filiale sectorielle Digit' Eaux dans le but d'envisager un SIG sectoriel. Les objectifs risquent donc d'évoluer 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 devons être vigilants face aux impacts potentiels sur nos activités.

## 2.3. Assainissement des eaux usées

### Principaux risques

Les différentes crises que nous avons vécues ont laissé des traces nécessitant des modifications structurelles et organisationnelles au niveau de l'organisation du travail d'exploitation des ouvrages d'assainissement (nécessité d'envisager plusieurs filières d'approvisionnement en pièces de rechange, anticipation des commandes des composants électroniques, ...).

L'augmentation des délais de livraison et des prix des matières premières posent des soucis préjudiciables sur le plan opérationnel (p.ex. chlorure ferrique, chaux, polymères). Un groupe de travail a été mis en place dans ce cadre afin de maîtriser ce risque autant que possible. Celui-ci est piloté par la SPGE et réfléchit, non seulement aux pistes permettant de limiter les consommations des produits chimiques, mais aussi aux procédés de traitement permettant d'éviter le recours à certains produits coûteux ou difficiles à se procurer.

La pénurie en main-d'œuvre technique continue à s'accroître. Nous sommes restés plusieurs mois avec des postes vacants en 2023 à la suite d'un manque de candidats potentiels. Encore actuellement, l'ensemble de nos postes disponibles ne sont pas attribués. Le risque est dès lors de retarder l'avancement de projets en cours.

Les fournisseurs et entrepreneurs qui nous entourent rencontrent les mêmes soucis que nous en matière de recrutement avec des conséquences parfois dramatiques telles que la fermeture de certains ateliers de réparation ou de services de maintenance. La mobilité du personnel et des talents au sein des entreprises sous-traitantes (p.ex. dans le domaine de l'automation) entraîne des changements de personnel nécessitant des périodes importantes de formation, avec pour conséquence un manque de disponibilité de main d'œuvre pour la réalisation des projets et de suivi des installations nécessitant du personnel très spécialisé (p.ex. auditeurs énergétiques, bureaux d'étude pour les travaux d'amélioration des process de traitement des eaux, boues ou de l'air). Là aussi, on anticipe un risque de retard d'avancement sur différents projets techniques.

Conscient de situation similaire pour tous les opérateurs de l'eau, le GT « Talent » continue de mener des actions concertées avec pour objectif de faire connaître les métiers de l'eau.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Les effets du changement climatique et ses impacts visibles continuent à être au centre de nos préoccupations, notamment au niveau de la vulnérabilité de certaines installations face aux coulées de boues et inondation. Le GT interne qui travaille sur le sujet a mis en place une série d'actions qui se concrétisent, visant à modifier les installations (déplacement de certains TGBT – Phase d'étude terminée en 2023) ou à réduire les risques (plantation de haies).

La complexification et la multiplication des réglementations impactent de plus en plus nos activités avec pour conséquence des retards significatifs au niveau de certains projets d'amélioration des installations ou de remplacement des équipements.

Dans le domaine de la valorisation des sous-produits issus du traitement des eaux (particulièrement les boues d'épuration) la situation devient critique à certains moments de l'année. La superposition des réglementations concernant le stockage et l'épandage des boues (idem pour l'ensemble des amendements ou sous-produits agricoles) ainsi que la mise en place d'un système répressif (amendes si non-respect des périodes d'épandage ou durée de stockage) ont clairement inquiété l'ensemble des agriculteurs intéressés depuis de nombreuses années par les boues d'épuration produites par in BW.

Pour la première fois depuis plus de 35 ans, nous avons connu une période de plusieurs semaines où il était impossible de livrer des boues en bord de champs à la suite des contraintes et des contrôles accrus liés au nouveau PGDA (Programme de Gestion Durable de l'Azote). Cette situation, si elle perdure, entraînera des difficultés à trouver des lieux de stockage des boues sur les champs de septembre à janvier.

### Opportunités

La mise en commun, le partage des compétences, ainsi que la coordination des acteurs de l'eau (OAA ainsi que les producteurs et distributeurs d'eau potable) se poursuivent notamment au niveau des plateformes sectorielles et différents groupes de travail (énergie, talent, innovation...). Nous contribuons à de nombreux projets communs en matière de marchés publics groupés, de projets innovants (ReUse), d'amélioration des installations (réseaux d'eau de villes et d'eau de service), de digitalisation (compteurs intelligents, GEAO et autres).

L'une des opportunités les plus travaillées en 2023 est sans nul doute liée aux améliorations énergétiques.

Les différents groupes de travail internes "énergie" in BW ou SPGE/OAA sont très actifs en portant de nombreux projets très concrets (placement de panneaux solaires, monitoring énergétique, audits énergies, amélioration du process et des infrastructures). Toutes ces actions coordonnées au niveau du secteur ont pour objectif, non seulement de réduire les consommations énergétiques, mais aussi d'évoluer vers une certaine autonomie énergétique (en fonction de la taille des stations d'épuration) qui sera imposée par la Communauté Européenne via une nouvelle Directive.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### Incertitudes

Nous pouvons mettre en évidence cette année le nouveau Contrat de Service Unique (CSU) qui a été signé fin 2023. La volonté de la Région Wallonne et de la SPGE de ne pas augmenter le prix de l'eau potable (CVA), se traduit dans le CSU par une série de trajectoires budgétaires pour les domaines les plus impactant tels que les frais d'investissement hors exploitation courante (DIHEC), l'enveloppe des frais de personnel ou encore les frais généraux. Des KPI et objectifs bien précis ont été implémentés dans le CSU et devront être suivis, mesurés et, si nécessaire, adaptés dans les prochaines années.

L'application pratique de ce **CSU** est, à ce stade, source d'incertitude et d'inquiétude pour les managers ainsi que pour le personnel directement impliqué au niveau de la gestion des DIHEC et du contrôle des dépenses. De nouvelles méthodes de travail vont se mettre en place progressivement. Certaines dépenses devront être reportées en fonction des priorités. Une nouvelle gestion budgétaire pro-active devra se mettre en place (imputation plus précise des dépenses dans les budgets adéquats).

A moyen terme, si les montants alloués annuellement pour les DIHEC et/ou pour les investissements nécessaires aux améliorations énergétiques sont insuffisants, nous risquons de ne plus pouvoir remplir certaines missions confiées ni atteindre les objectifs fixés dans le cadre du CSU. Sachant que les KPI liés aux mesures énergétiques (énergie renouvelable, amélioration des installations et des process, véhicules...) sont assortis d'incitants financiers, nous pourrions nous retrouver dans un paradoxe inquiétant.

L'arrivée de **nouvelles missions**, dont les contours ne sont pas encore bien définis comme la GIEg (Gestion Intégrée des Egouts) ou la gestion des CAI (Gestion des Contrats d'Assainissement Industriel), est, dans un premier temps, source d'inquiétude.

Pour la **GIEg** (préparation en 2023 pour un démarrage dans 2 communes pilotes en 2024), la méthodologie envisagée, basée sur plusieurs essais portant sur 80 km d'égout par Province, assorti d'un financement pour les opérations d'entretien et d'un encadrement, tend à nous rassurer. L'accueil qui nous a été réservé ainsi que la collaboration très positive des communes pilotes est aussi de nature à nous rassurer face à ce nouveau métier qu'in BW doit comprendre afin de, peut-être, l'appréhender à l'échelle de la Province du Brabant wallon après cette phase d'essai.

En ce qui concerne les **CAI**, la vision d'in BW ne se limite pas à la signature du contrat avec l'entreprise rejetant des eaux usées dans le réseau de collecte. Il s'agit d'un véritable contrat nécessitant des procédures communes de gestion des incidents/accidents, un reporting, des échanges basés sur la confiance et la transparence. in BW s'engage depuis plusieurs années dans cette démarche avec quelques industriels et institutions du Brabant wallon et souhaite conscientiser et convaincre de l'intérêt de cette démarche pour anticiper les soucis sur les STEPs (dysfonctionnement de process, déclassement de certains lots de boues destinés à la valorisation, surcoût très important lié aux pollutions). Ceux-ci sont liés à la qualité des eaux usées admises dans les installations de pompage et d'épuration. Cet encadrement nécessite un financement qui n'existe pas aujourd'hui.

Malgré cette prise de conscience de la nécessité d'améliorer la gestion des réseaux d'égouttage en cours au travers de la GIEg, il n'en demeure pas moins que nous restons très inquiets du financement des travaux de réhabilitation des égouts ainsi que de la gestion des eaux parasites qui impacte le fonctionnement des stations d'épuration à différents niveaux.

L'atteinte des objectifs énergétiques, financiers et environnementaux à l'échelle du secteur de l'eau passe inévitablement par l'entretien des réseaux de collecte (égout, collecteurs et stations de pompage) ainsi que par la réhabilitation de ces derniers.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### 2.4. Déchets

#### Principaux risques

##### **Quotas de CO<sub>2</sub>**

Il s'agit ici d'une taxe sur le CO<sub>2</sub> émis par l'UVE. Celle-ci représenterait une très grosse charge financière pour la valorisation des déchets. Une décision est attendue au niveau européen vers 2028.

##### **Impossibilité de combler la capacité de l'UVE avec les DIB**

Pour faire face à ce risque, une contractualisation pour 25.000 tonnes de DIB sur une durée de 4 ans est en cours. Cette mesure ne suffira pas à couvrir la diminution des quantités d'ordures ménagères. C'est pourquoi une nouvelle procédure doit être lancée en fin d'année 2024.

##### **Classement des mâchefers en déchets écotoxiques**

A ce jour, les mâchefers sont valorisés chez un partenaire externe. Au vu des quantités produites à l'UVE, ce changement provoquerait un impact financier important pour in BW (coûts de collecte, transport et traitement) qui devra être répercuté sur les communes.

##### **Incendie ou explosion à l'UVE**

L'impossibilité de contrôler les intrants laisse un risque résiduel important au cours du processus de valorisation (notamment lors de la présence de bouteilles de protoxyde d'azote). Pour ce faire, des investissements importants de l'ordre d'un million d'euros ont été réalisés afin de réduire considérablement les effets d'un évènement indésirable. Par ailleurs, il est indispensable de continuer à sensibiliser le citoyen sur l'importance du tri des déchets afin de prévenir l'occurrence de ces évènements.

#### Opportunités

La baisse des ordures ménagères et la hausse des biodéchets constituent une opportunité de construire une unité de biométhanisation, dont la procédure est en cours.

#### Incertitudes

##### **Contrôles PFAS**

Etant donné le contexte d'augmentation de contrôles liés aux PFAS, il faut envisager un renforcement de ceux-ci dans les rejets atmosphériques, et notamment ceux de l'UVE. Une période test de deux ans avec jauges OWEN a débuté dans l'ensemble des UVE wallonnes, en collaboration avec AWAC – ISSEP. Les conséquences (traitement spécifique ? contrôles en amont ? ...) des résultats de mesure devront être étudiées en fonction des niveaux observés.

##### **Nouveau décret déchets**

Des inconnues juridiques demeurent concernant les partenariats publics/privés. Celles-ci pourraient impacter divers projets : biométhanisation, incinération des DIB, ...

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

### 2.5. Développement Economique

#### Principaux risques

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

Le Parc de Nivelles nord inclut une zone de grand intérêt biologique. Pour mémoire, l'extension finalisée permettra de préserver 4.2 ha autour du bassin d'orage permettant de conserver le biotope naturel (orchidées protégées) et son redéploiement.

De nombreux permis ont été délivrés sans aucune difficulté à proximité de ce SGIB. Mais d'autres font l'objet d'un traitement pouvant entraîner le blocage de la procédure de permis. Car, par exemple, un relevé d'espèces protégées y a été réalisé sans pour autant que l'information ne soit connue par in BW ou l'acquéreur de la parcelle.

En plus des législations classiques relatives au permis d'urbanisme et permis unique, la loi de Conservation de la Nature s'impose et le demandeur doit veiller à la respecter ou demander les dérogations et présenter les mesures de compensations adéquates.

Le manque d'information et la multitude des législations à respecter constituent un risque pour les acquéreurs des parcelles de ne pas pouvoir développer leur projet ... Les législations se contredisent parfois et le développement économique peut s'en voir freiné.

Afin d'éviter au maximum ce risque de blocage, in BW attire systématiquement l'attention des acquéreurs sur l'emplacement de la parcelle située dans/ou à proximité du site de grand intérêt biologique. La présence éventuelle d'espèces protégées de flore, type orchidées, est possible.

Pour cette situation particulière, in BW a fait réaliser un inventaire des espèces protégées sur les parcelles en vente entre mai et septembre 2023, qui sera transmis au DNF (Département Nature et Forêts) du Service Public de Wallonie et aux futurs acquéreurs, dès son achèvement en 2024. Dans le doute, le DNF recommande aux acquéreurs d'introduire directement une demande de dérogation.

Au niveau des aménagements paysagers de la parcelle, outre le cahier des charges de Nivelles Nord, une charte paysagère a été élaborée afin de favoriser la biodiversité sur l'entièreté du parc d'activités économiques. Celle-ci sera en lien avec la zone de protection de la nature préservée autour du bassin d'orage, où se trouvent notamment des espèces protégées d'orchidées.

in BW pourra multiplier ce mode de gestion (inventaire, plan de gestion et charte paysagère) sur d'autres parcs afin d'anticiper au plus vite et de collaborer avec les acteurs concernés (MIC, Parc de la Sablière, etc).

#### Opportunités

in BW entend faire en sorte que le Brabant wallon reste, dans un monde en profonde mutation, un écosystème privilégié pour investir ou lancer de nouveaux projets. C'est d'autant plus vrai depuis la création de l'alliance BW 2030 dont les partenaires ont signé une charte de collaboration en 2023 ! De nouveaux lieux de résidences économiques sont à l'étude : parc thématique de la Sablière sur la valorisation des déchets, de l'économie circulaire et de l'autonomie énergétique, les NPOws, l'Ecosystème Sur le Champ, ...etc pour pallier le manque de terrains pour le développement économique en Brabant wallon.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

En décembre 2023, le Gouvernement wallon confiait aux Agences de développement territorial (Adt) la mission de réaliser un "Diagnostic territorial", permettant aux communes de garder leur autonomie quant au choix des centralités inscrites dans le futur Schéma de développement du territoire (SDT). Ceci représente une réelle opportunité de travailler pour nos communes afin de leur donner les outils et l'analyse territoriale nécessaires pour motiver leur souhait de lancer un SDC afin de corriger notamment les centralités prévues au SDT ou tout autre exercice potentiel de planification (SOL, PCDR, ...),

### Incertitudes

#### **Schéma de développement du territoire (SDT)**

La déclaration de politique régionale 2019-2024 stipule que la Wallonie nourrit une triple ambition : une ambition sociale, une ambition écologique et une ambition économique. L'ambition économique doit notamment permettre à la Wallonie de se hisser parmi les régions dont les entreprises et les services sont les plus performantes d'Europe. Pour concrétiser cette stratégie, le Schéma de développement du territoire (SDT) revêt une place centrale.

En effet, le SDT est le document stratégique qui formalise la politique du Gouvernement wallon pour gérer l'évolution de son territoire. Il s'inscrit au sommet de la hiérarchie des outils du Code du développement territorial (CoDT). Les révisions des plans de secteur doivent donc s'en inspirer. La version actuelle du SDT se trouve relativement éloignée des enjeux d'aménagement du territoire.

Dès lors, par un arrêté du 9 février 2022, le Gouvernement wallon a décidé de retirer l'AGW du 16 mai 2019 adoptant la révision du SDT, et d'actualiser la révision de ce schéma. Une nouvelle procédure d'élaboration d'un projet de révision du SDT est ainsi lancée début 2022 avec une nouvelle analyse contextuelle établie en février 2022. Le SDT a été soumis à la participation citoyenne par le biais d'une enquête publique à l'été 2023.

L'une des idées principales est que 75% du développement résidentiel devra se concentrer dans les centralités d'ici 2050. De même, il sera bien plus difficile de construire des immeubles à appartements en dehors des centralités. Le projet de SDT rajoute dès lors une précision au plan de secteur. Les terrains actuellement situés en zone à bâtir resteront constructibles jusqu'en 2050. Après, ce sera fini.

La définition de ces centralités est donc très importante pour le futur développement de chaque territoire. Etant donné que les autorités communales sont les mieux placées, grâce à leur excellente connaissance de leur territoire, pour délimiter leurs centralités, et les caractériser selon leur nature éventuellement villageoise, la Région wallonne leur tend la main pour élaborer un schéma de développement communal. Un délai de 5 ans est avancé à dater de l'entrée en vigueur du SDT, mais si l'élaboration d'un SDC dure 5 ans et demi, cette commune ne sera soumise que 6 mois à la centralité définie par la Région.

En ce qui concerne les activités économiques, l'objectif d'artificialisation aura pour effet de réduire les possibles nouvelles artificialisations nettes de terrains qui y seront destinés. Si aucune mesure transitoire n'est prévue à l'entrée en vigueur du SDT, cela fait craindre à in BW la bonne poursuite des dossiers en cours d'instruction (50 ha à Hélécinne, 32 ha à Nivelles Nord C4 et 12 ha à Marbais), C'est par exemple le cas pour le dossier de Nivelles C4 qui a été déposé officiellement depuis plus de deux ans et qui est toujours en instruction administrative à la Région.

in BW s'inscrit, bien entendu dans la stratégie Stop Béton comme décrit mais s'inquiète du mode de gestion des compensations, par bassin ou à l'échelle régionale. Car les sites à réaménager en Brabant wallon sont en nombre plus restreint que dans d'autres provinces et déjà largement acquis par le secteur privé plutôt pour du développement résidentiel (90%).

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Il existe également une inquiète particulière pour le Brabant wallon : l'absence de reconnaissance de pôle majeur au regard des autres Provinces. BW 2030 a tenu à souligner et à développer l'attention portée à la reconnaissance du pôle central du Brabant wallon construit autour du bipôle Wavre / Ottignies-Louvain-la-Neuve comme un pôle majeur de développement ! Le Brabant wallon est le premier territoire inscrit dans une dynamique métropolitaine de par ses connexions avec la Région de Bruxelles-Capitale, son statut de pôle biotechnologique reconnu à l'échelle mondiale et son université de 40.000 étudiants implantés sur 8 sites, dont 24.400 à Louvain-la-Neuve.

Une série d'indicateurs montrent sans équivoque que le Brabant wallon en général et le bipôle Wavre-Louvain-la-Neuve en particulier constituent les moteurs du développement économique et de la recherche de la Wallonie. Ceux-ci se déploient sur un axe lotharingien vers Namur puis le Luxembourg dans une logique de croissance forte, orientée sur les sciences du vivant, les secteurs numériques et les secteurs à haut niveau de service, soit autant de secteurs par essence mondialisés et par ailleurs au cœur de la Stratégie de Spécialisation intelligente de la Région.

De manière générale, in BW a le sentiment que la volonté de réindustrialisation du territoire et le soutien au développement économique ne sont pas suffisamment développés dans le document. La fonction économique est par exemple moins documentée que les autres fonctions. Une seule fois dans le projet de SDT, il est fait référence au fait que l'artificialisation du territoire résulte davantage de l'expansion de la construction résidentielle que de celle des entreprises ou des services portant la fonction économique. Celle-ci est en effet traitée comme les autres fonctions et soumise aux mêmes objectifs sans prise en compte réelle des besoins actuels et futurs des entreprises et industries. Cela induit des pressions foncières, tant pour les friches que pour les terrains non artificialisés, et concurrence les différentes fonctions.

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

Dans le cadre d'une demande de permis introduit par une nouvelle société dans le PAE "Espace Innovation" d'Hélécine, nous constatons un manque de cohérence dans le traitement de l'analyse des permis d'urbanisme.

En l'occurrence dans le cas présent, le terrain, ayant été acquis par la société, est repris au plan de secteur en zone d'activités économiques mixte ZAEM (comme l'entièreté du PAE). Celui-ci a été acheté tel quel par in BW et a fait l'objet d'un arrêté de reconnaissance économique, permettant des subsides régionaux pour l'aménagement et l'équipement du PAE. En limite arrière, le plan de secteur indique la zone agricole attenante au PAE.

Cette limite entre zone agricole et ZAEM se matérialise sur la carte originale du plan de secteur à l'échelle 1/10.000ème par un trait de 1mm d'épaisseur. Ce trait noir représente donc 10m en réalité sur le terrain.

Les précédents permis d'urbanisme, ayant présenté ce même cas de figure, n'ont jamais posé question, et les sociétés ont obtenu leur permis d'urbanisme sans dérogation. Malheureusement ici, le SPW Territoire, via son Fonctionnaire délégué se basant sur la limite minimale du trait au plan de secteur, estime que le terrain vendu possède 10m de moins de constructible. Une aberration, surtout vu le profil du terrain existant matérialisé par un important talus en fond de parcelle.

Ce manque de cohérence à l'échelle régionale pose autant question à la société demandeuse de s'implanter dans ce PAE, qu'à la commune d'Hélécine.

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

L'expertise débutée en 2021 s'est prolongée en 2022 et s'est finalisée en octobre 2023, sans permettre à TEGEC et à in BW de concilier, compte tenu du refus de reconnaissance, par l'ensemble des parties, de valider le rapport définitif transmis par le collège d'experts.

## 2. Principaux risques, incertitudes et opportunités

Aucune solution à l'amiable ne semble possible et l'introduction d'une action judiciaire est envisagée pour résoudre ce litige.

De plus, le permis d'urbanisation est échu au 06 mars 2022, sans possibilités juridiques de proroger. Nous travaillons avec la commune pour valider le nouveau programme de ce projet. Le report de la fin des travaux est un élément très négatif du dossier car les candidats acquéreurs, étant donné le manque de vision sur le délai, la hausse des taux bancaires, l'augmentation des coûts des matériaux et des prix des entreprises de constructions, se voient obligés soit de reporter leur projet de vie, soit de l'annuler.

### 2.6. Ressources humaines

#### Risques principaux

##### **Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD)**

Des modifications du CDLD impacteront possiblement le mode de fonctionnement de l'intercommunale notamment en matière de recrutement étant donné que nous observons une moins grande flexibilité et/ou simplification en la matière dans le document.

Il ne peut être écarté la possibilité que le recours à l'intérim dans le secteur public local soit, à l'avenir, plus restreint, légalement parlant, qu'il ne l'est à ce jour. A fortiori, il est clair que, lors de la relance prochaine du marché public lié, nous ne pourrions plus bénéficier d'un coefficient de facturation aussi avantageux qu'aujourd'hui et ce dans la mesure où les agences d'intérim ne disposent désormais plus de certaines réductions salariales structurelles dont elles bénéficiaient jusqu'ici - ce qui les obligera à impacter cette perte sur les tarifs pratiqués.

##### **Directive Lanceurs d'alerte**

La directive sur les lanceurs d'alerte impliquera une charge administrative supplémentaire dont il n'est pas encore possible d'estimer l'ampleur et devrait également entraîner des conséquences en matière de gestion des relations professionnelles employeur-travailleur.

##### **Approche salariale multi-générationnelle**

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

#### Opportunités

##### **Sécurité et bien-être**

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

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

### 3.1. Assainissement

#### Suite de la crise PFAS

Présentation par la SPGE d'un plan d'échantillonnage et de mesure des PFAS dans les eaux usées et les boues. La rédaction par la SPGE d'un premier CSC visant à établir une « photographie » de la situation de toutes les STEPs en Wallonie est en cours (retard annoncé d'un mois).

#### Difficultés rencontrées pour assurer la valorisation agricole des boues

La mise en place du nouveau Programme de Gestion Durable de l'Azote cumulé aux périodes pluvieuses depuis le mois d'octobre 2023 jusqu'à fin février 2024 a perturbé les épandages et limité les possibilités de stockage des boues en bordure des parcelles.

### 3.2. Déchets

Une diminution plus rapide que prévu des quantités d'OM à la suite du changement de fréquence de collecte est observée. C'est très positif mais cela engendre en parallèle une difficulté de planification des entrées de déchets à l'UVE.

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

### 4.1. Eau potable

#### Impacts des changements climatiques au niveau des ressources en eau

L'impact du changement climatique sur la quantité et la qualité de la ressource « eau potable » est établi depuis un certain temps. Dans ce cadre, nous établissons une stratégie à moyen et long terme en termes de maîtrise de la ressource pour faire face aux sécheresses récurrentes (stress hydriques) et à l'augmentation des besoins à certains endroits (partie Est du réseau) afin de sécuriser les approvisionnements.

#### Evolution des politiques européennes, nationales et régionales en matière de polluants émergents

Au niveau européen, on assiste ces derniers mois à des « assouplissements », des reports, des révisions anticipées et autres « rétropédalages » politiques en matière de protection environnementale et, plus particulièrement pour le secteur de l'eau, en matière de protection de la ressource. Cette situation induit une difficulté d'appréhender le contexte normatif et légal, dans son application à moyen terme, et les processus à planifier pour la mise en conformité.

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

### 4.2. Assainissement

**Mise en application du CSU**, non seulement au niveau des principes généraux de rémunération, mais également de la maîtrise des coûts, de la performance et efficacité (nouveaux indicateurs de suivi), de l'autonomie d'in BW. Une période d'adaptation sera nécessaire pour la SPGE et in BW.

La **gestion énergétique à l'échelle régionale**, au niveau de la SPGE/OAA (groupe de travail énergie), qui risque d'influencer considérablement notre mode de fonctionnement et qui nécessitera d'encore mieux intégrer les matières énergétiques dans les projets d'amélioration des installations, les nouveaux processus, etc. (réduction des gaz à effets de serre, bilan carbone, efficacité énergétique, énergies renouvelables).

**L'obligation de fonctionnement continu**, et ce même durant les périodes de rénovation et d'amélioration des ouvrages d'assainissement, est une contrainte de plus en plus importante avec le vieillissement des infrastructures et des équipements (cette condition augmente fortement les coûts de mise en œuvre des travaux de rénovation).

Evolution et superposition des **réglementations** pour certaines thématiques telles que le renouvellement des permis d'environnement. La situation devient très difficile sur le plan des ressources humaines, des compétences nécessaires ainsi que du temps consacré aux renouvellements. Le manque de concertation entre les parties prenantes (RW, SPGE et in BW) a pour conséquence l'apparition de nouvelles contraintes/obligations difficilement tenables sans de profondes transformations et investissements sur des STEPs en service depuis plus de 20 ans.

**Engagement de la responsabilité d'in BW** en matière de traitement des eaux usées dont elle ne maîtrise pas toujours la composition (eaux non compatibles avec les process existants à la suite de déversements illicites/pollutions), en matière de qualité des eaux pluviales collectées (traitées uniquement par décantation dans le meilleur des cas), des eaux parasites qui prennent la place des eaux usées.

L'évolution des **demandes de participation du Service Exploitation** à diverses activités : il s'agit principalement des parties prenantes que sont les Contrats-Rivières et les établissements scolaires (de l'enseignement fondamentale aux écoles supérieures et universitaires). Ces requêtes très positives sont en croissance, sans pour autant que ces missions d'éducation environnementale ne soient financées par la SPGE. Afin d'assurer des visites de qualité avec des guides adaptés au public, nous avons été contraints d'en limiter le nombre.

**Surcharge administrative** interne pour donner suite aux demandes externes et internes nécessaires pour atteindre le niveau de performance demandé et répondre aux demandes régulièrement plus détaillées en termes de reporting des informations, d'évaluation des divers plans d'actions, des mesures et indicateurs de performances...

**Mise en conformité des réseaux d'eaux de service**. À la suite d'un incident en province de Liège (retour d'eau de service dans le réseau d'eau potable) et à l'initiative de la SPGE, plusieurs audits ont été réalisés par la SWDE/CILE à l'échelle du territoire de la Wallonie. Les réseaux d'eaux de service et potable ainsi que les différents utilitaires ont été audités. Une priorisation des actions doit être réalisée pour l'ensemble des STEPs et une source de financement devra être discutée avec la SPGE afin de mener des actions. Des mesures d'urgence visant à éviter la commutation des réseaux (consignation physique) ont été prises pour les installations d'in BW.

## 5. Activités en matière de recherche et de développement

### 5.1. Eau potable

Une phase-pilote sur le smartmetering est en cours de réalisation pour déterminer l'opportunité de développer cette technologie à grande échelle.

Nous participons par ailleurs activement à la définition de la Stratégie énergétique 2030-2050 pour atteindre les objectifs du Secteur de l'Eau en la matière.

Nous mettons en œuvre les plans de gestion de la sécurité sanitaire des eaux (PGSSE) permettant d'identifier les actions requises pour augmenter la sécurisation de nos ouvrages et process au bénéfice d'une gestion efficace de la ressource en eau.

Un plan de gestion quantitative des ressources en eau sur base des aléas climatiques, de l'état des masses d'eau, des pressions anthropiques a été conçu.

Enfin, des études sur les réseaux hybrides (réutilisation d'eau usée traitée ou d'eau pluviale pour des usages spécifiques) et sur la recharge maîtrisée des aquifères sont en cours pour orienter notre stratégie.

### 5.2. Assainissement

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

Une étude sur le déséquilibre carbone/azote est menée par le CEBEDEAU ASBL depuis 2020. Actuellement, ce déficit est comblé par l'apport de carbone exogène (sous forme de mélasse).

Au cours de son étude, le CEBEDEAU a mis le doigt sur un effet de retour d'eau présent au niveau du nouveau bassin biologique de 15.000 m<sup>3</sup> où une partie vient « polluer » les eaux de sortie de ce même bassin. Ce constat a été fait grâce à un traceur que l'on retrouve très rapidement en sortie.

Afin de caractériser plus précisément les flux et évaluer différentes solutions pour parer ce bypass hydraulique, l'HECE (Hydraulics in Environmental and Civil Engineering), branche de l'ULg, a reproduit en modèle réduit le bassin biologique de la station avec toutes ses composantes : agitateurs, rampes d'aération, points d'entrée et de sorties de la liqueur mixte, etc....

A la suite de cette étude, terminée en fin d'année 2023, un modèle de nouveau déflecteur a été modélisé, construit et installé par nos techniciens en 2024.

#### **Etude de projet ReUse (stations d'épuration de la Vallée de la Lasne et de Nivelles)**

Deux projets de ReUse sont en cours d'élaboration sur les sites in BW avec pour finalité de délivrer deux types d'eau usée réutilisables.

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

## 5. Activités en matière de recherche et de développement

À la STEP de Nivelles, il s'agit d'un plus modeste essai qui a pour but de délivrer facilement de l'eau industrielle pour des usages en voirie (balayage et curage). Une étude de risques est en cours avec l'appui de CEBEDEAU et de ULg-GBX. Un CSC sera rédigé et publié pour les travaux d'adaptation des installations.

### **Etude sur les réseaux d'eau de ville par des eaux de service (audit de la Vallée du Hain)**

Une fiche projet pour l'étude des réseaux d'eau de service et d'eau de ville a été rédigée par le Consortium des opérateurs publics wallons de l'eau. Ce projet a pour but de mettre en conformité des réseaux d'eau intérieurs du parc de STEP des OAA présents et à venir. Le guide de référence est celui appliqué pour le CertIBEau. En fonction de cet objectif et de nos moyens, un groupe de travail étudie les méthodologies techniques et financières réalistes pour sa mise en œuvre.

### **5.3. Déchets**

#### **Étude application matériaux thermos – électrique à l'UVE**

Des matériaux sont chauffés à partir d'énergie fatale de l'UVE, ce qui entraîne la production d'électricité et un transfert de chaleur qui est récupérée.

## 6. Succursales

Néant.

## 7. Règles de continuité en cas de perte

Néant.

## 8. Évolution du mode gestion

### **Évolution des organes de gestion**

Au terme d'une procédure de recrutement, Benoit Parmentier est entré en fonction le 6 juin 2023 en qualité de Directeur de la transition numérique et durable.

## 9. Description de l'Intercommunale

### 9.1. Structure

Société coopérative (SC)

### 9.2. Actionnaires

Associés	Nombre d'actions par catégories in BW					Total
	A Développement économique, Déchets, Assainissement	B Province	C Production d'eau	D Distribution d'eau	E Autre	
Beauvechain	14.900	-	-	-	-	14.900
Braine-l'Alleud	92.700	-	-	72.859	-	165.559
Braine-le-Château	20.600	-	-	15.544	-	36.144
Braine-le-Comte	-	-	-	-	2	2
Chastre	14.500	-	-	25	-	14.525
Chaumont-Gistoux	19.500	-	-	-	-	19.500
Court-Saint- Etienne	20.400	-	6.654	14.265	-	41.319
Genappe	33.500	-	12.571	23.497	-	69.568
Grez-Doiceau	25.600	-	-	-	-	25.600
Hélicine	7.800	-	-	-	-	7.800
Incourt	8.900	-	-	-	-	8.900
Ittre	13.500	-	-	-	-	13.500
Jodoigne	26.100	-	-	-	-	26.100
La Hulpe	19.600	-	1.895	10.822	-	32.317
Lasne	32.300	-	11.685	34.368	-	78.353
Les Bons Villers	-	-	559	3.124	-	3.683
Mont-Saint- Guibert	13.000	-	3.040	35.179	-	51.219
Nivelles	61.800	-	-	-	-	61.800
Orp-Jauche	17.200	-	-	-	-	17.200
Ottignies - Louvain-la-Neuve	57.000	-	7.785	80.353	-	145.138
Perwez	16.900	-	-	-	-	16.900
Ramillies	11.700	-	-	-	-	11.700
Rebecq	25.200	-	-	-	-	25.200
Rixensart	56.100	-	23.656	12.322	-	92.078
Tubize	55.500	-	-	-	-	55.500
Villers-la-Ville	21.500	-	6.217	18.668	-	46.385
Walhain	12.000	-	-	25	-	12.025
Waterloo	69.600	-	-	73.401	-	143.001
Wavre	71.700	-	26.846	70.802	-	169.348
Province	-	419.723	-	-	-	419.723
Vivaqua	-	-	-	-	284	284
<b>TOTAL</b>	<b>839.100</b>	<b>419.723</b>	<b>100.908</b>	<b>465.254</b>	<b>286</b>	<b>1.825.271</b>

## 9. Description de l'Intercommunale

### 9.3. Organes statutaires

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

Administrateurs 2023	
	Mandat originaire
AGOSTI Gilles	Communal
de BEER de LAER Hadelin	Communal
DELMEZ Bénédicte	Communal
DISTER Christophe	Communal
FAYT Christian	Communal
FLAMAND Muriel	Communal
GHIOT Carole	Communal
GOBLET d'Alviella Michael	Communal
GODFRIAUX Jordan	Communal
HENKART Thierry	Communal
HENRY Pascal	Communal
HUART Pierre	Provincial
KEYMOLEN Sophie	Provincial
LEBON Patricia	Communal
LÖWENTHAL Bernard	Communal
MEUNIER Thierry	Provincial
RENAULT Louison	Provincial
SMETS Laurence	Communal
VANKERKOVE Daniel	Communal
ZOCASTELLO Jean-Marc	Communal

## 9. Description de l'Intercommunale

Bureau exécutif	Comité de rémunération	Comité d'audit
DISTER Christophe ( <i>Président</i> )	HENRY Pascal ( <i>Président</i> )	GOBLET D'ALVIELLA Michael
de BEER de LAER Hadelin ( <i>Vice-Président</i> )	FAYT Christian	DELMEZ Bénédicte (Présidente depuis le 26/04/2023)
GODFRIAUX Jordan	GHIOT Carole	KEYMOLEN Sophie
HUART Pierre	KEYMOLEN Sophie	MEUNIER Thierry
SMETS Laurence	LÖWENTHAL Bernard	RENAULT Louison

## 10. Lignes de développement

### 10.1. Stratégie et gouvernance

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

### 10.2 Performance et efficacité

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

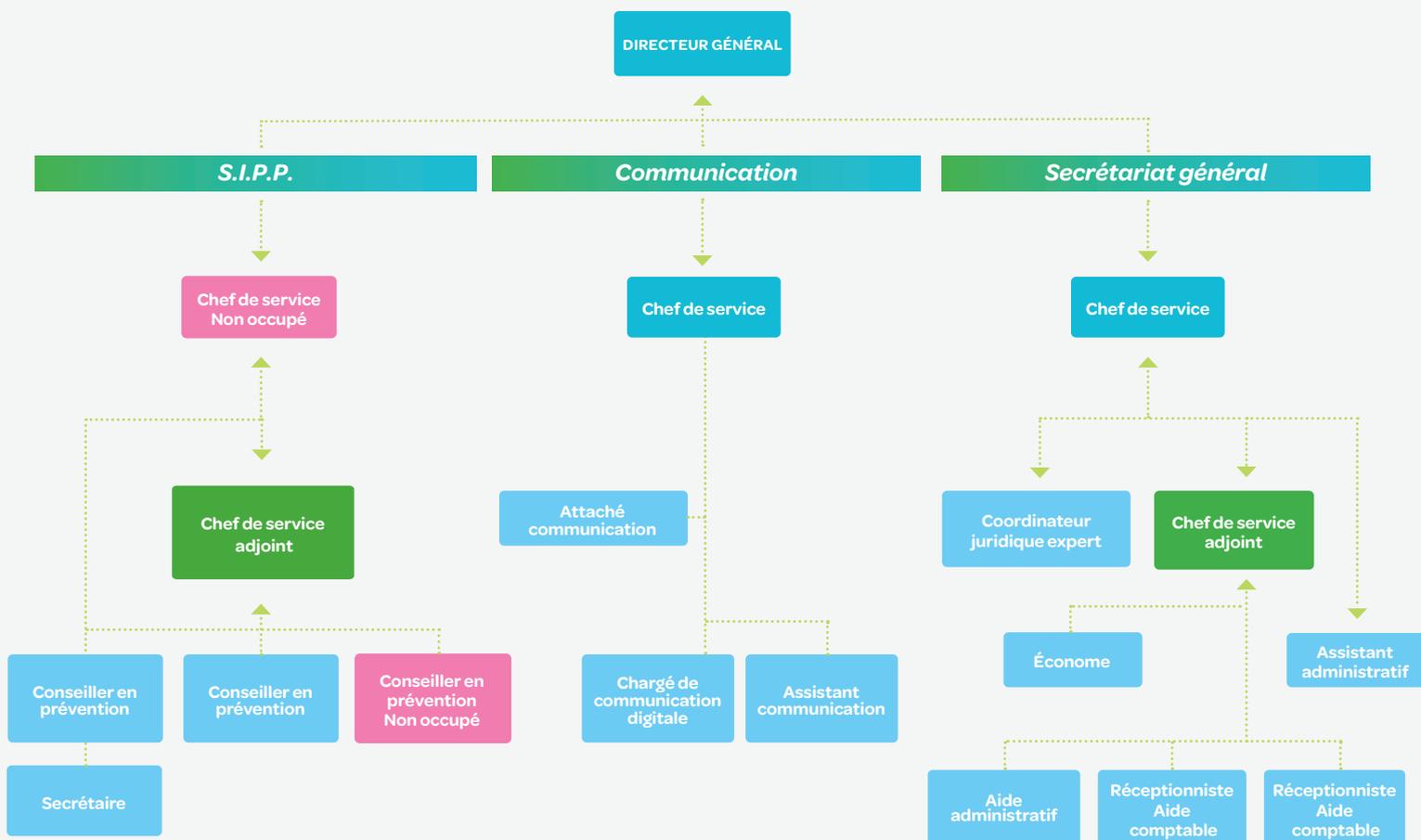
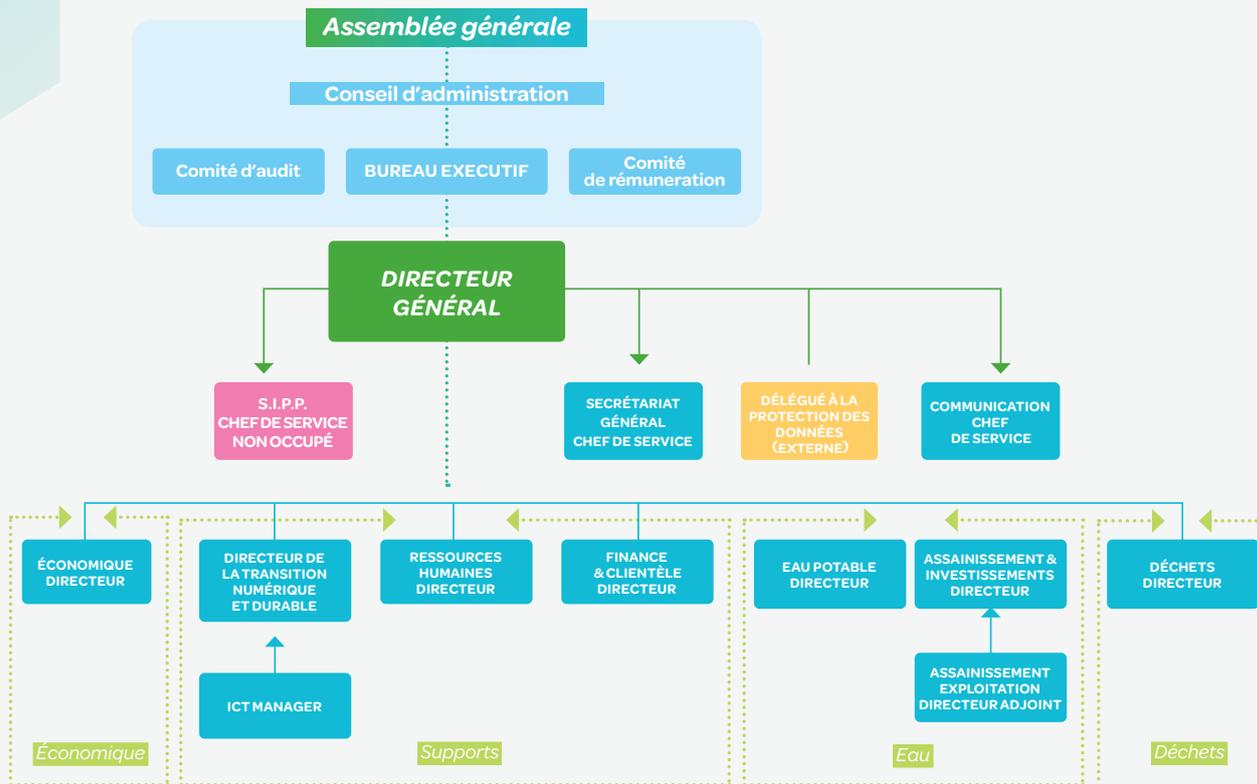
### 10.3. RH

#### 10.3.1 Structure, évolution et prévision de l'emploi

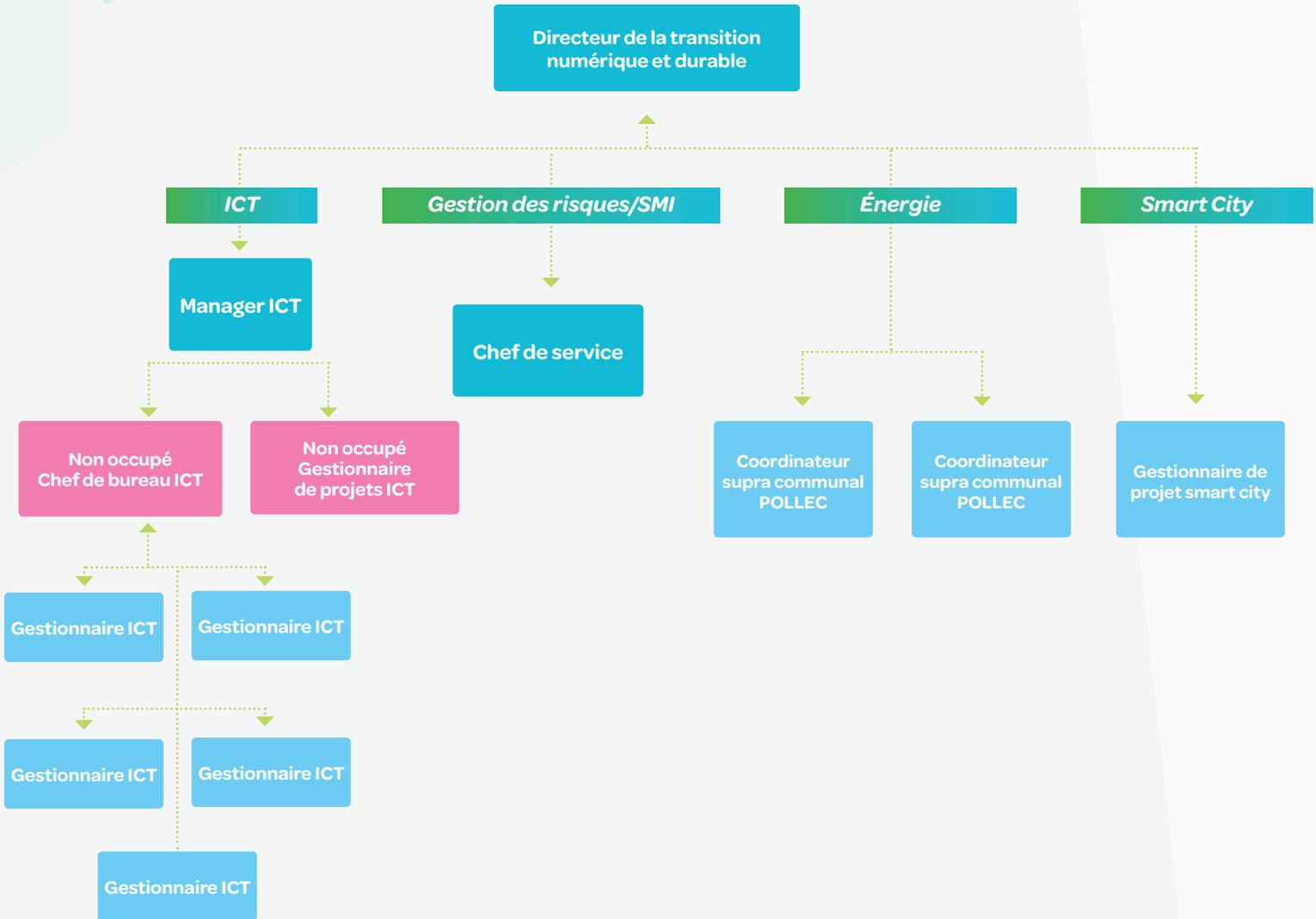
	Entrées	Sorties	ETP
<b>2014</b>	103,5	90,6	411,18
<b>2015</b>	100,5	92,6	418,59
<b>2016</b>	124	103,3	426,39
<b>2017</b>	79	57,3	441,89
<b>2018</b>	101	100	444,69
<b>2019</b>	72,5	62	451,9
<b>2020</b>	54	58,7	447,2
<b>2021</b>	53	49,5	450,7
<b>2022</b>	55	48,4	457,3
<b>2023</b>	49	39	467,3

	T1	T2	T3	T4
<b>Turnover total</b>	4,98%	2,78%	4,06%	2,78%
<b>Taux de rotation volontaire</b>	0,83%	0%	0%	0,21%
<b>Taux de rotation involontaire</b>	1,04%	2,08%	2,49%	1,46%

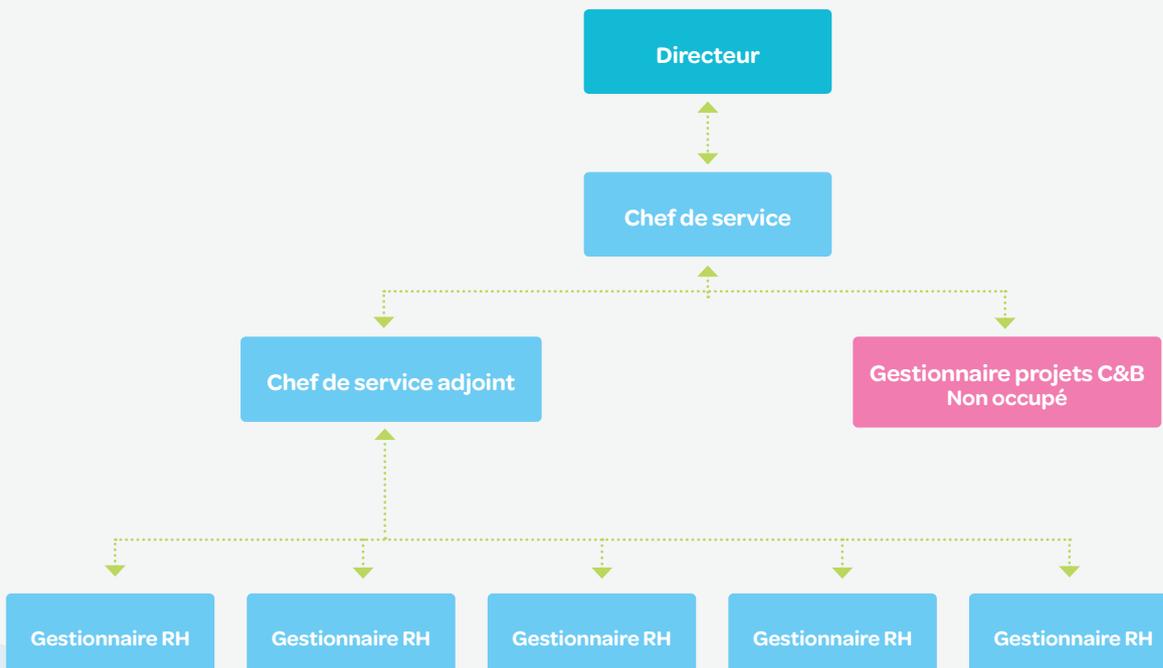
10.3.1.2. Organigramme fonctionnel (situation au 31/12/2023)



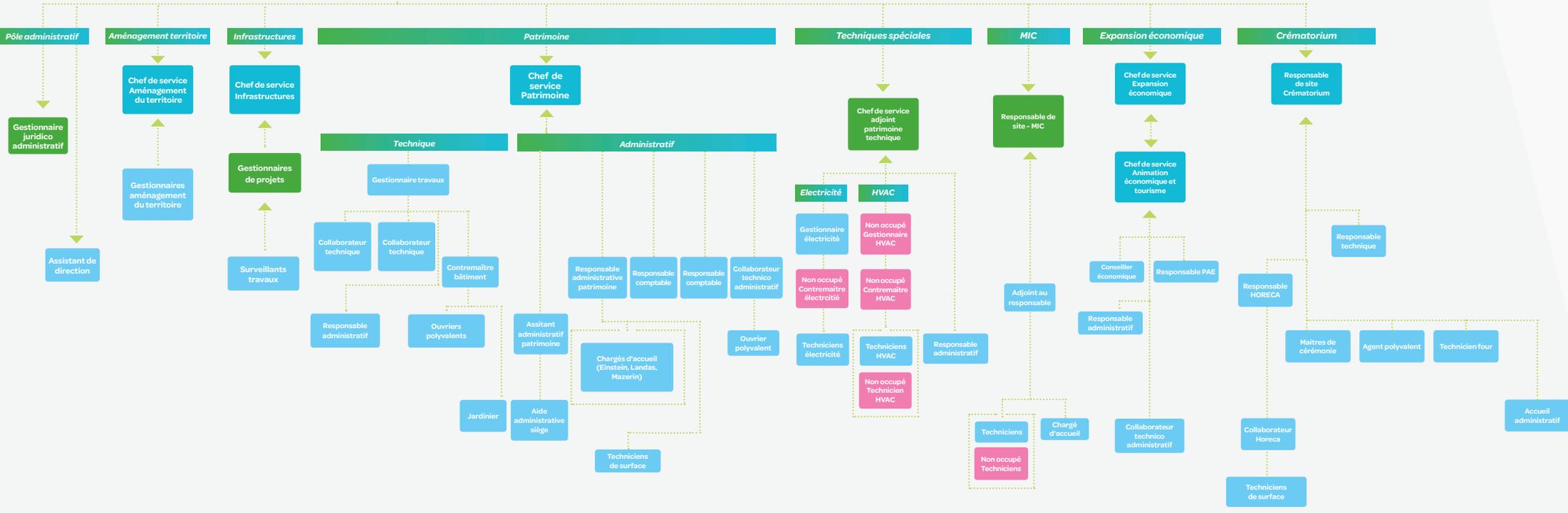
## Transition numérique et durable

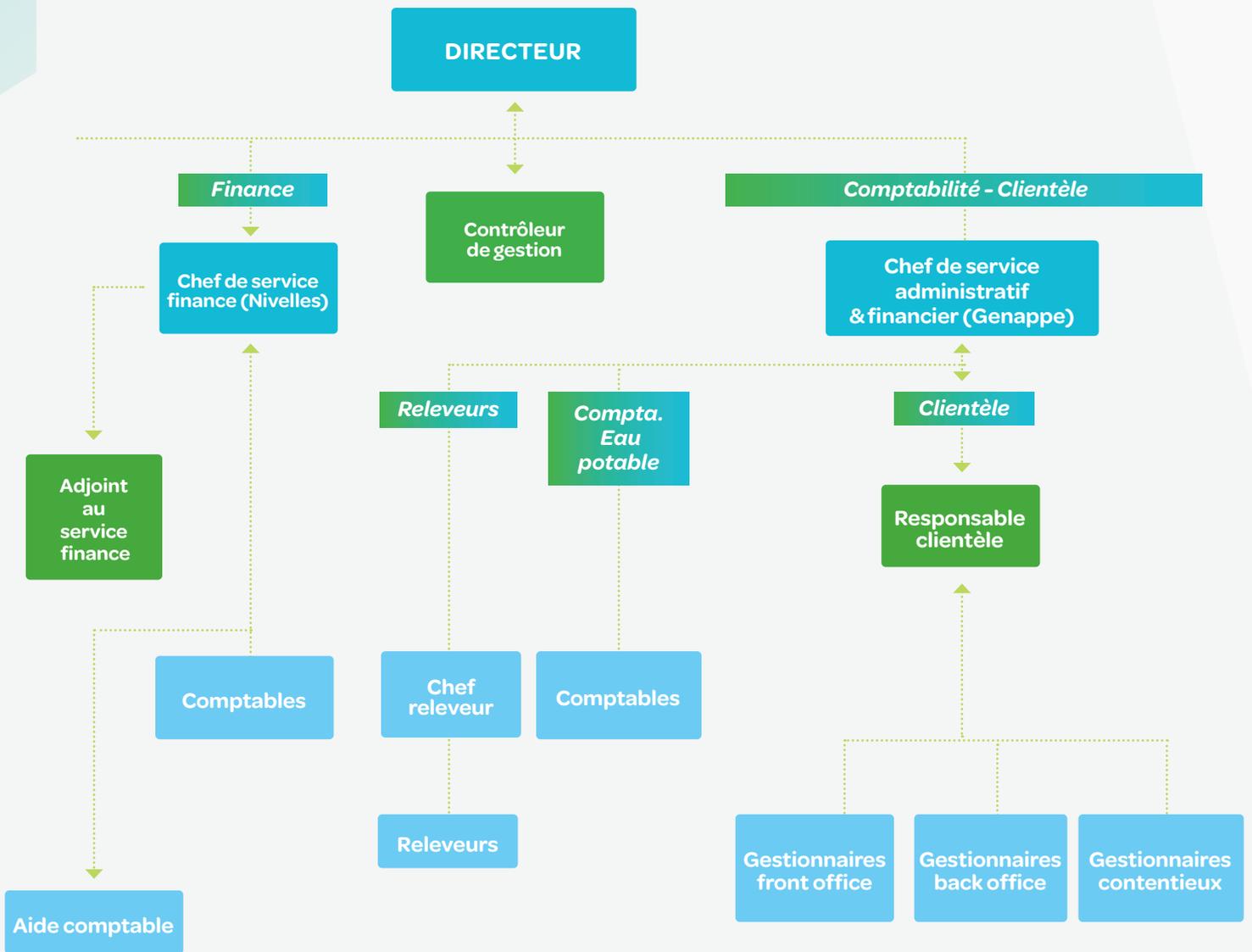


## Ressources Humaines

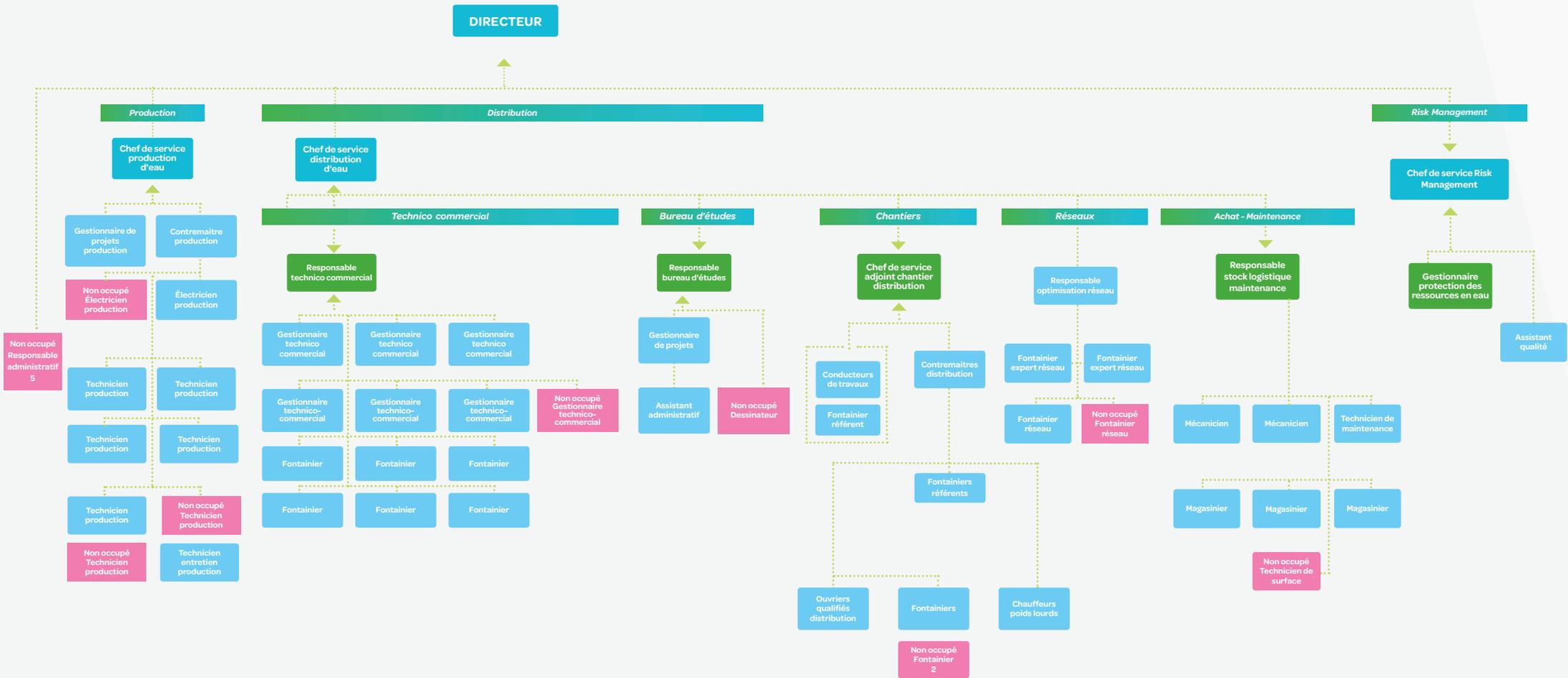


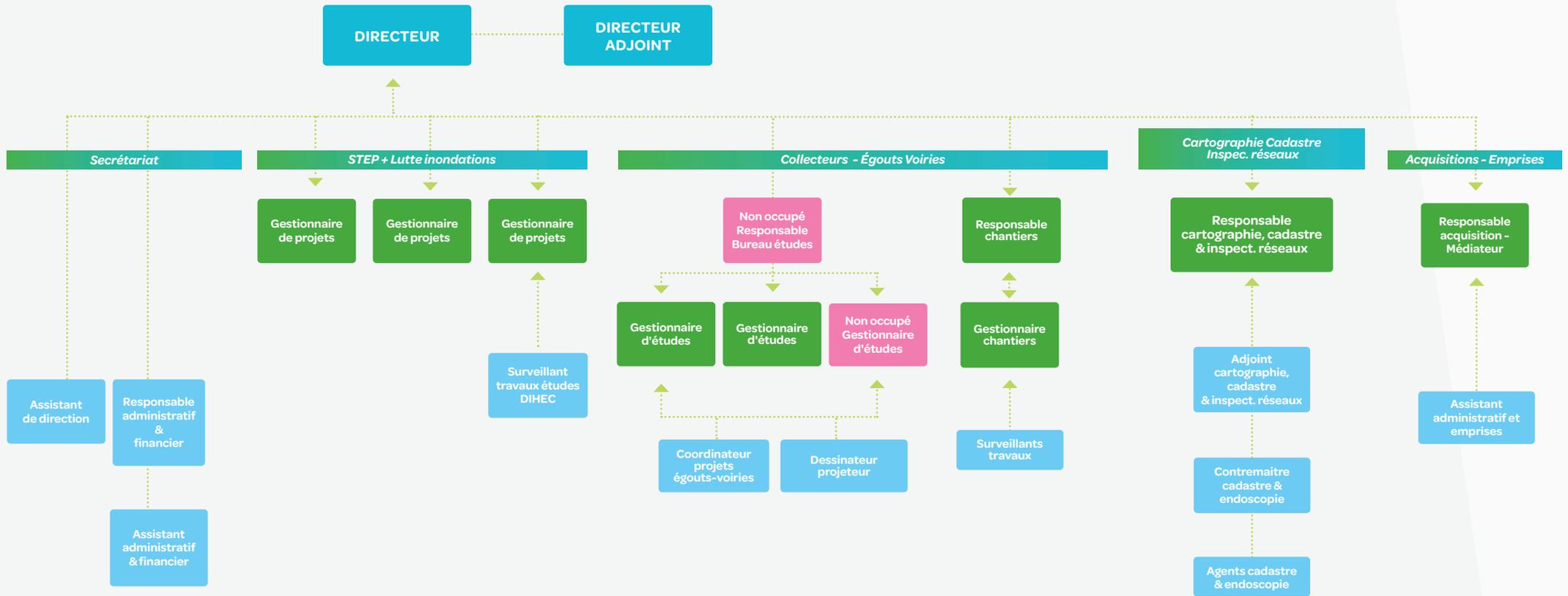
DIRECTEUR



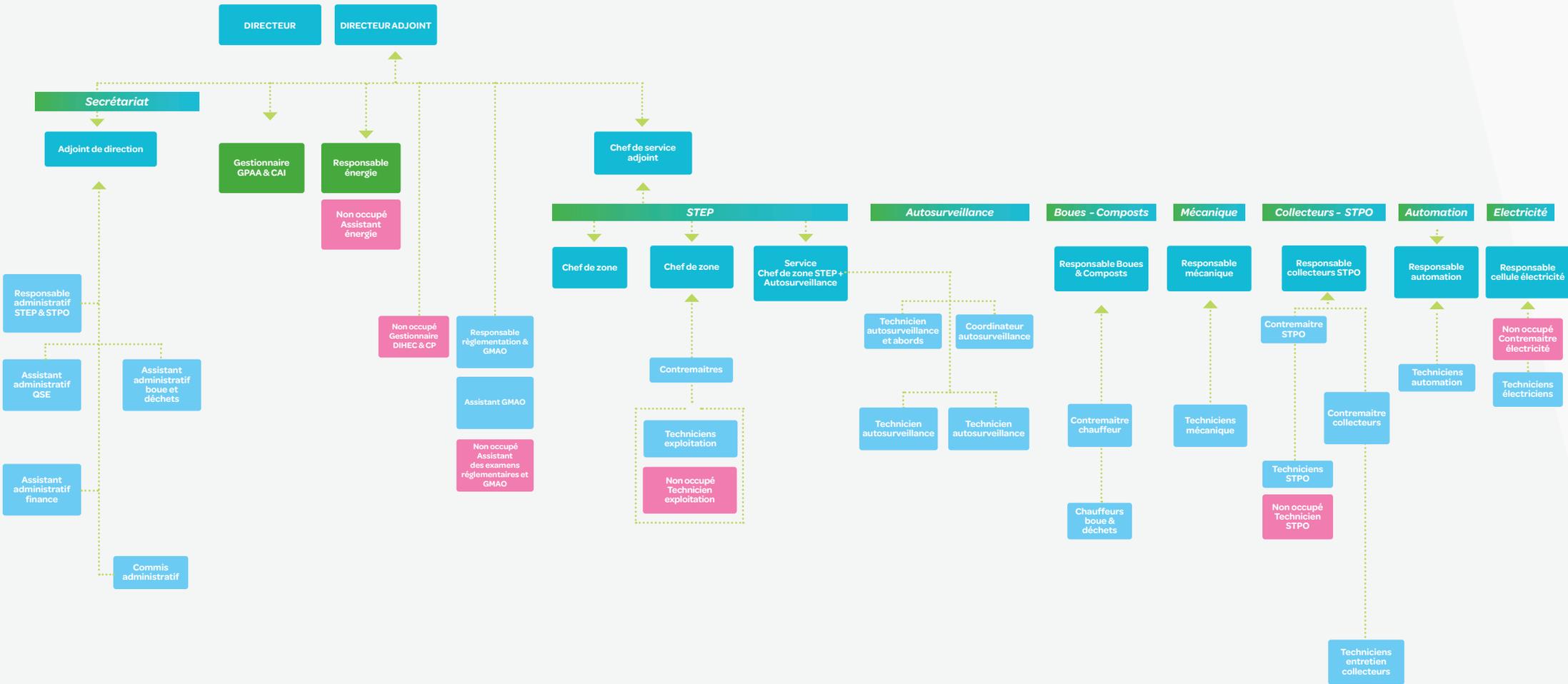


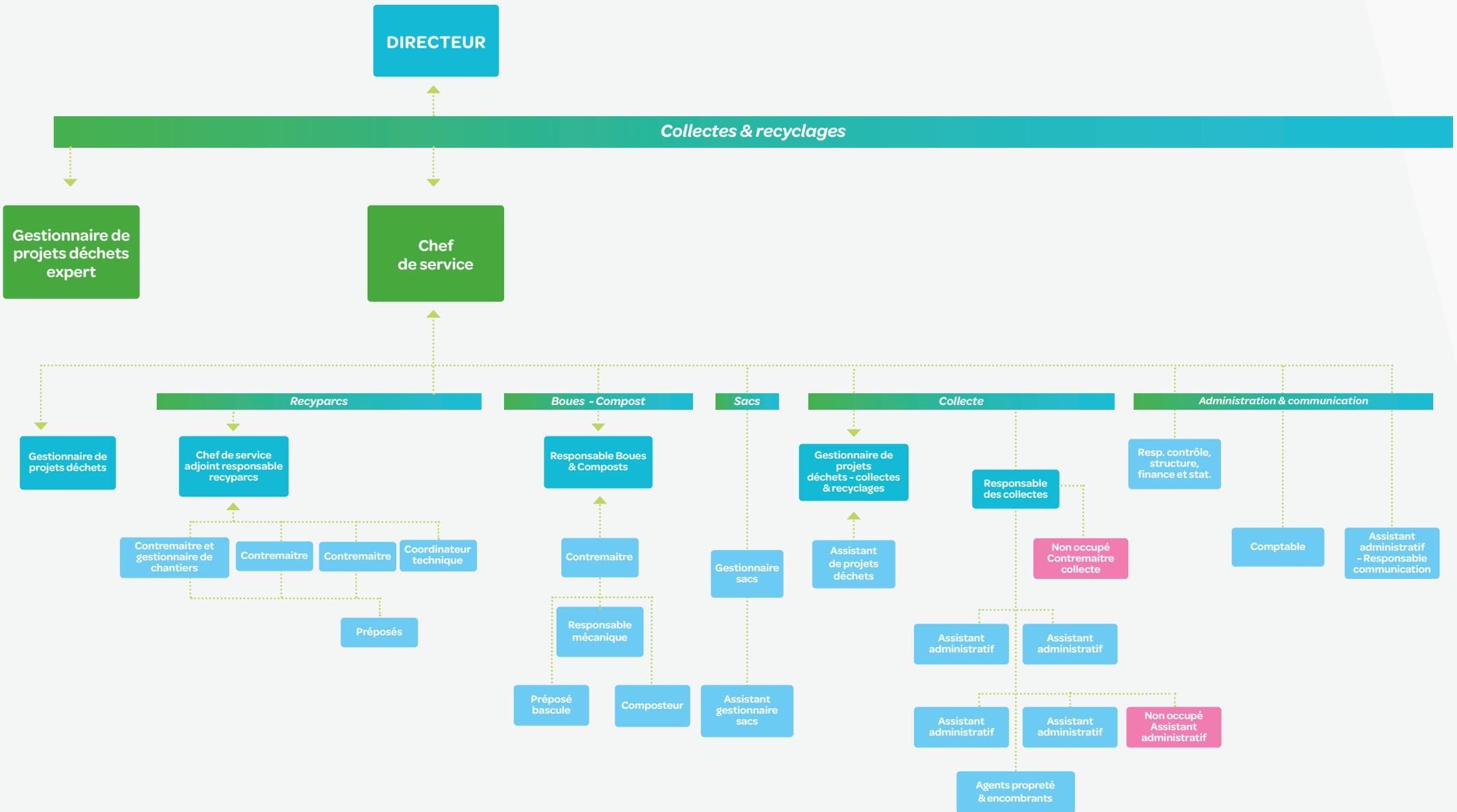
DIRECTEUR

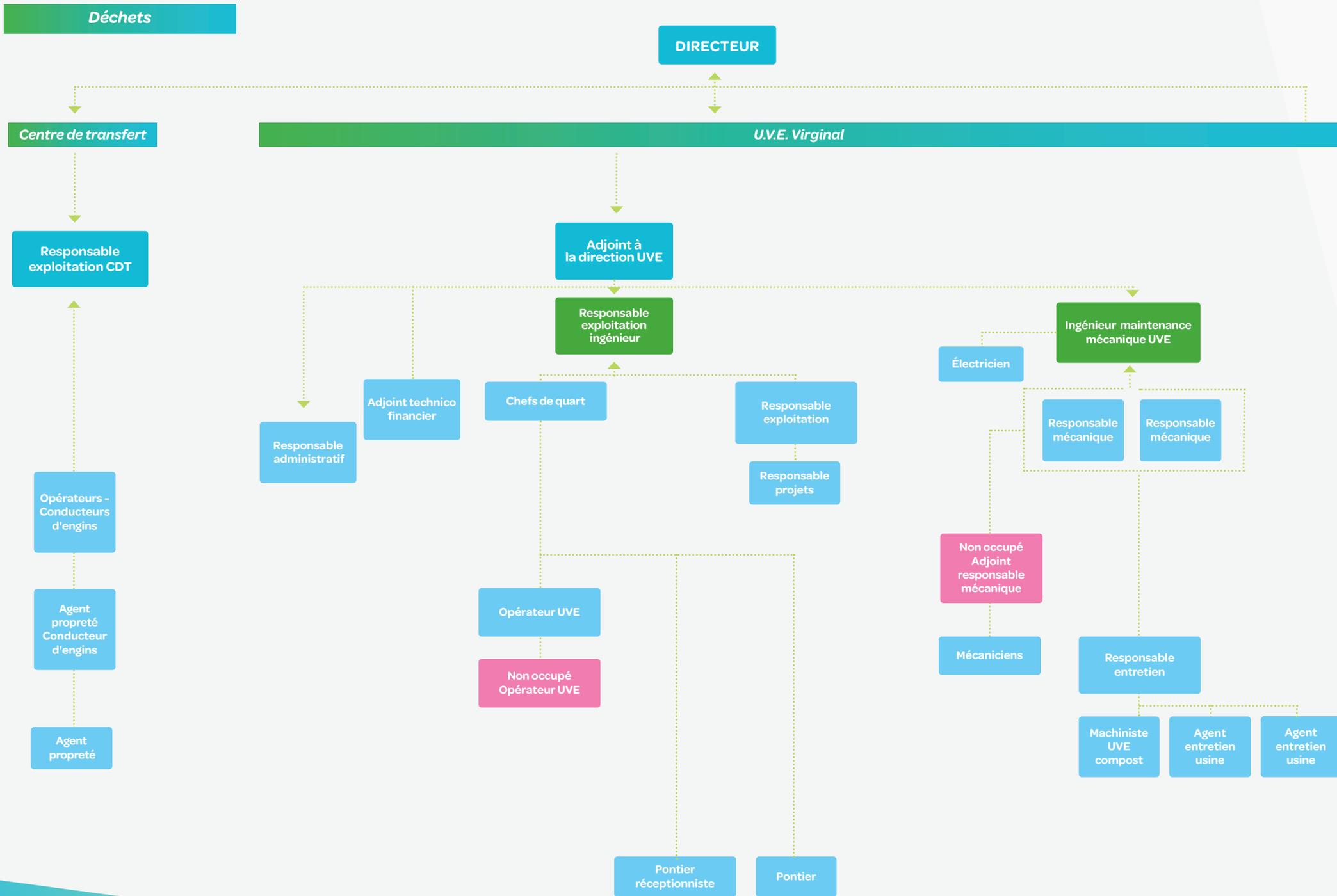




# Assainissement & exploitation







# Rapport de Gestion

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

Fonction occupée (situation au 31.12.2023) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
<b>Direction générale</b>					
Directeur Général	12	Contractuel	CDI	1	1
<b>SECRETARIAT GÉNÉRAL</b>					
Assistant administratif au secrétariat général	5	Contractuel	CDI	1	1
Chargé d'accueil du siège social	4	Contractuel	CDI	1	1
Chargé d'accueil du siège social	4	Contractuel	CDI	0,5	2
Chef de service adjoint du secrétariat général	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service du secrétariat général	10	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur juridique expert	10	Contractuel	CDI	1	1
<b>SIPP</b>					
Chef de service adjoint SIPP	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Conseiller en prévention	7	Contractuel	CDI	1	2
Secrétaire SIPP	5	Contractuel	CDI	1	1
<b>COMMUNICATION</b>					
Assistant Communication	7	Contractuel	CDI	1	1
Attaché en communication	8	Contractuel	CDI	1	1
Chargé de la communication digitale	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service communication	10	Contractuel	CDI	1	1
<b>DÉPARTEMENT ÉCONOMIQUE</b>					
Adjointe au Chef de service adjoint - Responsable du site Centre Monnet	6	Contractuel	CDI	0,5	1
Agent polyvalent Crematorium	5	Contractuel	CDI	1	2
Aide administrative siège	3	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Patrimoine	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant de Direction au Département Economique	6	Contractuel	CDI	1	1
Chargé accueil Centre d'entreprises au service Patrimoine	4	Contractuel	CDI	1	3
Chargé accueil Centre d'entreprises au service Patrimoine	4	Contractuel	CDI	0,5	1
Chef de service adjoint au service Techniques spéciales	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service - Aménagement du territoire	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Animation économique et Tourisme - Expansion économique *	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Expansion économique	10	Contractuel	CDI	1	1
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

Fonction occupée (situation au 31.12.2023) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Collaborateur technico administratif au service expansion économique et animation économique	5	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technico-administratif service Patrimoine	6	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine	7	Contractuel	CDI	1	1
Collaborateur technique service Patrimoine	7	Contractuel	CDI	0	1
Conseiller économique au service Expansion économique	8	Contractuel	CDI	1	2
Contremaitre bâtiments au service Patrimoine	6	Contractuel	CDI	1	1
Directeur département économique	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Aménagement du territoire	8	Contractuel	CDI	1	3
Gestionnaire Electricité au service Techniques spéciales	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire juridico-administratif du Département économique	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire Projets au service Infrastructures	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Gestionnaire travaux bâtiment au service patrimoine partie technique	8	Contractuel	CDI	1	1
Jardinier au service Patrimoine	3	Contractuel	CDI	1	1
Maitre de Cérémonie Crématorium	5	Contractuel	CDI	1	1
Maitre de Cérémonie Crématorium	5	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable administratif au service Expansion économique	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif au service Patrimoine partie Bâtiments ou Techniques spéciales	5	Contractuel	CDI	1	2
Responsable comptable au service Patrimoine	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable comptable au service Patrimoine	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de l'Horeca au Crématorium	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de site Crématorium	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de site Centre Monnet	9	Contractuel	CDI	0,6	1
Responsable PAE service Expansion économique	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Responsable technique Crématorium	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (A)	7	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	Contractuel	CDI	1	2
Surveillant des travaux au service Infrastructures (B)	7	Contractuel	CDI	0,9	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2023) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Technicien bâtiments au service Patrimoine	5	Contractuel	CDI	1	4
Technicien bâtiments au service Patrimoine	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien bâtiments au service Patrimoine	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien Centre Monnet	4	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de surface au service Patrimoine	2	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien de surface au service Patrimoine	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 Techniques spéciales	5	Contractuel	CDI	1	2
Technicien HVAC au service Techniques spéciales	4	Contractuel	CDI	0,5	1
Technicien HVAC au service Techniques spéciales	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien HVAC au service Techniques spéciales	5	Contractuel	CDI	1	3
<b>DÉPARTEMENT EAU POTABLE</b>					
Assistant administratif bureau d'études département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant qualité	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	1	2
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDD	0,9	1
Chauffeur poids lourd distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Chef de service adjoint chantiers de distribution d'eau	9	Contractuel	CDI	0,9	1
Chef de service distribution d'eau	10	Statutaire	CDI	1	1
Chef de service production d'eau	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Risk Management Eau potable	10	Contractuel	CDI	1	1
Conducteur des travaux distribution d'eau	8	Contractuel	CDI	1	3
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	1	2
Contremaitre distribution d'eau	7	Statutaire	CDI	0,8	2
Contremaitre distribution d'eau	7	Contractuel	CDI	1	3
Directeur département eau potable	11	Statutaire	CDI	1	1
Electricien production d'eau	6	Contractuel	CDI	1	1
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	15
Fontainier distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	4
Fontainier expert réseau distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	2
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,5	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	3
Fontainier installations intérieures distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,5	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	0,8	2

Fonction occupée (situation au 31.12.2023) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Fontainier référent distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	1	1
Fontainier référent distribution d'eau	6	Contractuel	CDI	1	5
Fontainier réseau distribution d'eau	5	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire bureau d'études département eau potable	7	Statutaire	CDI	1	1
Gestionnaire de projets production d'eau	8	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire protection ressource eau	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,6	1
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	0,8	2
Gestionnaire technico-commercial département eau potable	6	Contractuel	CDI	1	4
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	CDD	1	1
Mécanicien département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Ouvrier qualifié distribution d'eau	4	Contractuel	CDI	1	10
Responsable Bureau d'études département eau potable	9	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable optimisation du réseau distribution d'eau	8	Statutaire	CDI	1	1
Responsable stock, logistique et maintenance département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Technico-commercial département eau potable	9	Contractuel	CDI	1	1
Technicien de maintenance département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	1
Technicien d'entretien production d'eau	4	Contractuel	CDI	1	2
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	1
Technicien production d'eau	5	Statutaire	CDI	1	1
Technicien production d'eau	5	Contractuel	CDI	1	3
<b>DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - INVESTISSEMENTS</b>					
Adjoint cartographie - cadastre - inspection des réseaux Assainissement	8	Contractuel	CDI	1	1
Agent cadastre endoscopie Assainissement	6	Contractuel	CDD	0,8	1
Agent cadastre endoscopie Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	3
Agent cadastre endoscopie Assainissement B	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et emprises Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et emprises Assainissement	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif et financier Assainissement	6	Contractuel	CDI	0,9	1
Assistant de Direction assainissement	7	Contractuel	CDI	0,9	1
Contremaitre cadastre endoscopie	7	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur de projets Egouts/voiries	8	Contractuel	CDI	0,8	1
Dessinateur - Projeteur - Assainissement	8	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	0,9	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2023) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Gestionnaire de projets Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire études & chantiers steps Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire études égouts & voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	2
Responsable acquisitions-médiateur Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif et financier Assainissement	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cartographie - cadastre - inspection visuelle - Réseaux Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable chantiers collecteurs - égouts - voiries Assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Surveillant travaux Assainissement	7	Contractuel	CDI	1	4
Surveillant travaux et adjoint aux études step DIHEC	8	Contractuel	CDI	1	1
<b>DÉPARTEMENT ASSAINISSEMENT - EXPLOITATION</b>					
Adjoint de Direction STEP	10	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif boues et déchets STEP et STPO	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Assistant administratif Finances STEP et STPO	5	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif QSE Step et STPO	5	Contractuel	CDI	1	1
Chauffeur boues-déchets Step	4	Contractuel	CDI	1	3
Chef de service adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de zone Stations d'Épuration	9	Contractuel	CDI	1	2
Chef de zone Stations d'Épuration et autosurveillance	9	Contractuel	CDI	1	1
Commis administratif	3	Contractuel	CDI	0,6	1
Contremaitre Chauffeur boues-déchets STEP	6	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître collecteurs - DO	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre Station de Pompage	8	Contractuel	CDD	1	1
Contremaitre STEP	8	Contractuel	CDI	1	6
Contremaitre STEP	8	Contractuel	CDI	0	1
Coordinateur cellule autosurveillance STEP	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur de département adjoint exploitation des ouvrages d'assainissement	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire SEI, CAI et autosurveillance STEPs et STPOs	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable administratif - Marché public STEP et STPO	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Responsable cellule automation Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule boues compost Step	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable cellule collecteurs, stations de pompage	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable de la cellule électrique	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable des examens réglementaires et GMAO STEPs et STPOs	8	Contractuel	CDI	1	1
Responsable énergie pour l'exploitation des ouvrages d'assainissement	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable mécanique STEPS et STPO	9	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2023) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Technicien automaticien Step	9	Contractuel	CDI	1	3
Technicien cellule autosurveillance Step	6	Contractuel	CDI	1	2
Technicien cellule autosurveillance Step (+abords)	6	Contractuel	CDI	0	1
Technicien d'entretien des collecteurs	6	Contractuel	CDI	1	4
Technicien électricien step	6	Contractuel	CDI	1	5
Technicien exploitation Step	7	Contractuel	CDI	0	2
Technicien exploitation Step	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Technicien exploitation Step	7	Contractuel	CDI	1	27
Technicien mécanicien step	7	Contractuel	CDI	1	2
Technicien station pompage	5	Contractuel	CDI	1	4
<b>Département Déchets</b>					
Adjoint technico financier UVE	8	Contractuel	CDI	0	1
Adjoint Direction UVE	10	Contractuel	CDI	1	1
Agent d'entretien usine UVE	4	Contractuel	CDI	1	2
Agent propreté - conducteur d'engins centre de transfert	4	Contractuel	CDI	1	1
Agent propreté bulles à verre et enlèvement des encombrants à domicile	4	Contractuel	CDI	1	4
Agent propreté centre de transfert	3	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif - responsable communication Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant administratif Valmat	5	Contractuel	CDI	1	4
Assistant de projets Déchets Collectes et Recyclage	6	Contractuel	CDI	1	1
Assistant Gestionnaire sacs Valmat	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Quart UVE	8	Contractuel	CDI	1	8
Chef de service adjoint - Responsable recyparcs	9	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Valmat	10	Contractuel	CDI	1	1
Composteur	4	Contractuel	CDI	1	1
Composteur (type 1) et machiniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître & gestionnaire de chantiers PAC	8	Contractuel	CDI	1	1
Contremaître compost	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	1
Contremaitre recyparcs	7	Contractuel	CDI	0,8	1
Coordinateur technique recyparcs	7	Contractuel	CDI	1	1
Directeur Département Déchets	11	Contractuel	CDI	1	1
Electricien uve	7	Contractuel	CDI	1	1
Employé administratif-comptable Déchets A	6	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets déchets expert	10	Contractuel	CDI	0,5	1
Gestionnaire de projets Valmat	9	Contractuel	CDI	1	2
Gestionnaire sacs Valmat	6	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Ingénieur Responsable Exploitation UVE	9	Contractuel	CDI	1	1
Ingénieur responsable maintenance électromécanique et GMAO UVE	5	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	1	8
Opérateur UVE	3	Contractuel	CDI	0	1
Pontier UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Pontier/Réceptionniste UVE	4	Contractuel	CDI	1	1
Préposé bascule compost	4	Contractuel	CDI	0,8	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,48	1
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	0,8	5
Préposé recyparc	4	Contractuel	Remplacement	1	2
Préposé recyparc	4	Contractuel	CDI	1	49
Responsable administratif UVE	6	Contractuel	CDI	1	1
Responsable contrôle, structuration et consolidation finance et statistiques	7	Contractuel	CDI	1	1
Responsable d'entretien (bâtiment, routes et abords) UVE	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable des collectes de déchets	9	Contractuel	CDI	1	1
Responsable exploitation Centre de transfert	10	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Exploitation UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
Responsable mécanique compost	5	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Mécanique UVE	7	Contractuel	CDI	0	1
Responsable Mécanique UVE	7	Contractuel	CDI	1	1
Responsable Projets UVE	8	Contractuel	CDI	1	1
<b>DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES</b>					
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	2
Gestionnaire RH	7	Contractuel	CDI	1	3
<b>DÉPARTEMENT FINANCES ET CLIENTÈLE</b>					
Adjoint au Service Comptabilité/finance	9	Contractuel	CDI	1	1
Aide comptable	4	Contractuel	CDI	1	1
Chef de Service Comptabilité/finance	10	Contractuel	CDI	1	1
Chef de service Finances et clientèle	10	Contractuel	CDI	1	1

Fonction occupée (situation au 31.12.2022) Par ordre alphabétique au sein des départements/services	Classe	Statut	Type contrat	ETP	Travailleurs concernés
Chef releveur distribution d'eau	6	Statutaire	CDI	0,8	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
Contrôleur de gestion	9	Contractuel	CDI	1	1
Directeur financier et clientèle	11	Statutaire	CDI	1	1
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0	1
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	3
Employé clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,5	1
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDD	1	1
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,8	1
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	1	4
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0,5	1
Gestionnaire clientèle département eau potable	5	Contractuel	CDI	0	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
Releveur distribution d'eau	5	Statutaire	CDI	0,8	2
Responsable clientèle	9	Contractuel	CDI	1	1
<b>DÉPARTEMENT DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET DURABLE</b>					
Chef de service Gestion des risques et SMI	10	Contractuel	CDI	1	1
Coordinateur Supra-Communal POLLEC	9	Contractuel	CDI	1	2
Directeur de la transition numérique et durable	11	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets Smart City	9	Contractuel	CDI	1	1
<b>INFORMATIQUE</b>					
Chef de bureau IT	9	Contractuel	CDI	1	1
Gestionnaire de projets ICT	6	Contractuel	CDI	1	5
Gestionnaire ICT	6	Contractuel	CDI	1	5
Manager ICT	11	Statutaire	CDI	1	1

## 11. Finances

### 11.1. Résultat

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

Métiers	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Écart R2023 vs R2022	Budget 2023	Écart R2023 vs B2023
Assainissement	-3.098.228	-810.717	422.512	1.233.230	41.455	381.057
Déchets	236.224	-1.547.398	-3.463.776	-1.916.378	13.662	-3.477.438
Eau potable	3.945.179	2.835.575	4.142.969	1.307.395	1.714.863	2.428.106
Economique	3.855.489	2.191.652	72.445	-2.119.207	4.212.500	-4.140.055
Transition numérique et durable	-54.167	-214.014	-275.467	-61.453	-238.645	-36.822
<b>TOTAL général</b>	<b>4.884.496</b>	<b>2.455.097</b>	<b>898.683</b>	<b>-1.556.414</b>	<b>5.743.835</b>	<b>-4.845.152</b>

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

- ▶ Activité de Collecte ..... - 715.895 €
- ▶ Activité Recyparcs : ..... - 749.342 €
- ▶ Activité Traitement : ..... -1.998.539 €

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

Dans les comptes 2023, le résultat du secteur déchets est neutralisé et porté à l'actif dans un compte de créances à plus d'un an.

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

## 11. Finances

Fin 2023, la situation du déficit cumulé (2020, 2021, 2022 et 2023) se présente comme suit :

Activités	2020	2021	Affectation 1€/an/hab 2022 (décision Bureau exécutif)	2022 Résultat avec subside	Affectation 1€/an/hab 2023 (décision Bureau exécutif)	2023	SOLDE CUMULÉ FIN 2023
RECYPARCS	-2.081.301	-1.377.061	351.275	-425.215	353.751	-749.342	-3.927.894
COLLECTE	-398.502	-49.979		-23.809		-715.895	-1.188.185
TRAITEMENT	365.834	1.663.264		-1.098.374		-1.998.539	-1.067.814
<b>RÉSULTAT</b>	<b>-2.113.969</b>	<b>236.224</b>	<b>351.275</b>	<b>-1.547.398</b>	<b>353.751</b>	<b>-3.463.776</b>	<b>-6.183.893</b>

Conformément aux conventions signées avec nos associés et à la règle d'évaluation arrêtée par le Conseil d'administration (voir annexe comptes schéma BNB), le mali vient alimenter un compte de créance des communes envers in BW. Celle-ci s'élève fin 2023 à 6,18 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 2023, ce taux est de 26,6 %. 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.

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

Enfin, le Conseil d'administration a décidé d'installer un contrôle d'accès aux recyparcs afin d'empêcher l'entrée aux citoyens hors zone et de faire payer les professionnels ou les citoyens autorisés en cas de dépassement des quotas autorisés. Cette tarification et son impact restent à définir après une phase d'analyse des fréquentations. Le système sera installé mi-2024 dans plusieurs recyparcs.

Le temps que ces décisions sortent leurs effets, in BW n'a pas majoré ses cotisations envers les communes en 2023 ni en 2024 alors que les coûts ont énormément augmenté à la suite de l'inflation galopante de ces dernières années.

Etant donné que la dette ne sera pas résorbée pour fin 2024, la créance sur les communes a été reclassée en créances à plus d'un an à l'actif du bilan.

Une décision devra être prise courant 2024 pour :

1. Définir les modalités de remboursement de la dette accumulée des exercices 2020-2024.
2. Retrouver l'équilibre financier structurel pour cette activité.

Au niveau du cycle de l'eau, on observe un bénéfice comptable pour le **secteur eau potable** de 4,2 millions d'euros, boni nécessaire au financement sur fonds propres des travaux récurrents de renouvellement du réseau qui s'élèvent chaque année à 7 millions euros.

## 11. Finances

L'activité **assainissement** des eaux usées retrouve l'équilibre après plusieurs années de perte. C'est l'activité bureau d'études qui s'est nettement améliorée.

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

L'activité **Développement Economique** est tout juste à l'équilibre. Les ventes de terrains dans nos parcs d'activité économique ont été faibles en 2023. A noter que 20,5 millions euros ont été réinvestis en 2023 dans la reconstitution des stocks de terrains et ou bâtiments.

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

Métiers	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Écart R2023 vs R2022	Budget 2023	Écart R2023 vs B2023
Assainissement	-3.098.228	-810.717	422.512	1.233.230	41.455	381.057
Déchets	0	0	0	0	13.662	-13.662
Eau potable	3.945.179	2.835.575	4.142.969	1.307.395	1.714.863	2.428.106
Économique	3.855.489	2.191.652	72.445	-2.119.207	4.212.500	-4.140.055
Transformation	-54.167	-214.014	-275.467	-61.463	-238.645	-36.822
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4.648.272</b>	<b>4.002.495</b>	<b>4.362.459</b>	<b>359.964</b>	<b>5.743.835</b>	<b>-1.381.376</b>

Le cash-flow s'élève à 24 millions euros, comparable à 2022. Après remboursement des crédits à hauteur de 12,7 millions d'euros, il reste une somme disponible de 11,3 millions d'euros.

Des investissements ont été réalisés pour près de 24,7 millions d'euros.

Des travaux d'infrastructure (stock de terrains) ont été constitués pour 20,5 millions d'euros.

Le cash-flow net disponible n'étant pas suffisant pour couvrir ces dépenses d'investissements et de stock, des financements bancaires ont été recherchés. Un emprunt classique a été souscrit à hauteur de 12 millions euros. Pour le surplus, nous avons eu recours à la ligne de crédit avant consolidation d'un emprunt en 2024.

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

Au terme de l'exercice 2022, le total du bilan s'élève à 560.940.524 € contre 543.846.291 € pour l'exercice précédent soit une augmentation de 17,1 millions d'euros.

#### I. Bilan

##### ACTIF

- Les actifs immobilisés augmentent de 3,8 millions €, montant qui se décompose comme suit :
  - > Investissements..... + 25.609.242 €
  - > Amortissements actés – annulés ou repris..... - 23.914.606 €
  - > Autres immobilisations financières..... + 2.098.268 €

## 11. Finances

- Le total des actifs circulants passe de 189.267.312 € à 202.505.25 € soit une augmentation de 13,2 millions €. Les variations par rubrique sont détaillées ci-dessous :

> Créances à plus d'un an .....	+ 7.328.994 €
(Reclassement créance communale secteur déchets)	
> Stocks et commandes en cours .....	+ 8.058.673 €
> Créances à moins d'un an .....	+ 2.893.401 €
> Trésorerie et placements .....	- 1.517.637 €
> Compte de régularisation.....	- 3.525.718 €

### PASSIF

- Les capitaux propres augmentent de près de 6,2 millions d'euros. Les raisons de cette augmentation sont :

▶ Mouvements des parts F (part communale travaux d'égouttage)	
- Nouvelles souscriptions.....	+ 532.534 €
- Libérations de parts.....	+ 1.548.234 €
▶ Bénéfice de l'exercice réservé ou reporté.....	+ 4.362.459 €
▶ Diminution de la rubrique « subsides en capital »	
- Nouveaux subsides reçus.....	+ 580.260 €
- Nouvelles recettes travaux d'extensions distribution d'eau .....	+ 381.994 €
- Amortissement des subsides (dont recettes trav extens) .....	- 1.220.004€

- Les provisions pour risques et charges diminuent de 83.896 euros

- Les dettes augmentent de 11 millions

▶ Dettes financières à plus d'un an .....	-2.098.820 €
Nouveau crédit rénovation UVE .....	12.000.000 €
Nouveau leasing.....	+ 234.104 €
Nouvel emprunt Sowafinal .....	2.105.352 €
Transfert vers dette échéant à court terme tranche 2023 :	
Leasing :.....	- 7.137.007 €
Emprunts : .....	- 9.301.268 €
▶ Dettes financières échéant dans l'année .....	+ 2.265.322 €
▶ Dettes financières établissement de crédit .....	+ 9.144.944 €
(Crédit à terme fixe 9,1 millions d'euros)	
▶ Dettes commerciales à moins d'un an .....	- 713.587 €
▶ Acomptes reçus sur commande .....	+ 4.000 €
▶ Dettes fiscales, salariales et sociales.....	- 552.192€
▶ Autres dettes à moins d'un an.....	+ 757.068€
▶ Comptes de régularisation .....	+ 2.185.918 €

## 11. Finances

### II. Comptes de résultats

#### Ventes et prestations

Augmentation de 3,7 millions d'euros par rapport à 2022

- a) Chiffre d'affaires : +12 millions euros
- b) En cours de fabrication : - 6,7 millions d'euros
  - ▶ Une variation positive signifie que la valeur des stocks augmente. En +, les nouveaux stocks constitués et en -, le coût de revient des terrains vendus
  - ▶ La variation est nettement moins importante qu'en 2022

	2023	2022
Nouveau stock constitué	+ 20,5 millions	+ 29,3 millions
Coût de revient Terrains vendus	- 7,0 millions	- 9,1 millions
<b>Variation de stocks</b>	<b>+ 13,5 millions</b>	<b>+ 20,2 millions</b>

- c) Production immobilisée en légère augmentation à 6,6 millions euros au lieu de 6 million
  - 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 : stable à + 0,3 million €
- e) Produits d'exploitation non récurrents : - 2,6 millions euros (en 2022, plus-value sur immobilisé)

#### Approvisionnement et marchandises : - 7,5 millions €

- Augmentation du coût des marchandises (réactifs et autres) pour 1,6 million euros
- Baisse des acquisitions et travaux pour stocks de terrains ou de bâtiments expliquant en grande partie cette diminution (-9,1 millions d'euros)

#### Services et biens divers : + 4,9 millions €

Dont 2,7 millions d'augmentation de factures énergie

#### Rémunérations : + 3,1 millions €

- Répercussion des 5 indexations automatiques de 2022
- Deux nouvelles indexations en 2023
- Recrutements et évolutions de carrière

## 11. Finances

### Amortissements : +1,7 million €

- Cette augmentation est principalement constituée des amortissements sur les travaux de rénovation de l'Unité de Valorisation Energétique

### Résultat financier : -0,5 million €

#### a) Produits financiers

- Se composent essentiellement de l'amortissement de subsides en capital qui reste au même niveau qu'en 2022

#### b) Charges financières récurrentes

- En augmentation à 10,9 millions d'euros (+1 million euros vs 2022)
- Seulement 25 % de cette somme, soit 2,8 millions d'euros, sont à charge d'in BW

En millions EUR	2023	2022	2021
Intérêts leasing STEP	7,7	8,0	8,4
Intérêts SOWAFINAL	0,4	0,3	0,3
Intérêts emprunts in BW	2,8	1,6	1,3

### Impôt

Diminue légèrement

### Proposition d'affectation du résultat

#### Article 18 des statuts sociaux

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

À 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 2023 est un bénéfice de 4.362.459 euros contre 4.002.495 euros 2022

Le résultat à affecter est de 8.364.954 euros et provient

- a) du bénéfice 2023 à hauteur de ..... 4.362.459 euros
- b) du bénéfice reporté en 2021 à hauteur de ..... 4.002.495 euros

## 11. Finances

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

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

- a) Aux autres réserves : .....4.002.495 euros
- b) Bénéfice à reporter : ..... 4.362.459 euros

### 11.3. Utilisation des instruments financiers

Emprunts à structure – situation au 31/12/2023								
Année	Banque	Montant Emprunt	Objet	Solde 01/01/2024	Taux fixe du moment (marge incluse)	Taux obtenu	Structure	Economie Au 31/12/2023
2004	Belfius	5.000.000	Eau potable - construction du siège de Ways	0	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	346 500
2005	Belfius	3.500.000	Eau potable - Rachat installations de production de Wavre	350 000	3,57%	2,605%	Taux fixe tant que la différence entre l'IRS 30 ans et l'IRS 2 ans est > 0,10 % sinon taux = taux obtenu + 5 x (0,10 % - spread) - revu tous les 6 mois avec un CAP (taux maximum) à 3,62 %	202 300
2006	Belfius	2.000.000	Eau potable - Adduction Lasne-Limal + Rachat installations de production de La Hulpe	300 000	4,19%	3,63%	Taux fixe tant que la différence entre l'IRS 30 ans et l'IRS 2 ans est > 0 sinon taux = taux emprunt + 5 X (marge - spread) avec un CAP (taux maximum) à 4,19 %	116 280
<b>TOTAUX</b>		<b>10.500.000</b>		<b>650 000</b>				<b>665.080</b>

Le 1<sup>er</sup> emprunt à structure est terminé. Par rapport au taux fixe que l'on aurait pu obtenir à la souscription, cette structure a permis d'économiser 346.500 euros d'intérêts.

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

## 11. Finances

### E. Plan financier pluriannuel

METIERS	Code	2021	2022	2023	Budget 2024
Assainissement	60	-1.107.487	-1.691.905	-2 197 139	-2 214 665
	61	-9.272.134	-9.891.758	-12 268 211	-12 091 177
	62	-9.112.683	-10.113.365	-10 969 143	-11 922 386
	63	-8.366.254	-8.344.911	-8 318 010	-8 501 530
	64	-32.799	-30.152	-32 830	-98 232
	65	-8.446.430	-8.090.575	-7 769 512	-7 468 405
	66	-2.742.400	-47.904	-5 315	-36 590
	70	15.363.472	19.467.641	23 908 417	24 246 070
	74	20.335.371	17.888.454	18 008 097	18 322 247
	75	29.304	1.542		0
	76	253.812	42.270	66 158	34 331
<b>Total ASSAINISSEMENT</b>		<b>-3 098 228</b>	<b>-810 717</b>	<b>422 512</b>	<b>269 662</b>
Déchets	60	-1.461.433	-2.431.545	-3 284 226	-3 002 363
	61	-24.219.019	-25.372.898	-26 656 827	-26 760 903
	62	-8.852.596	-10.420.364	-11 295 905	-11 787 110
	63	-3.271.889	-2.265.395	-4 277 970	-4 815 097
	64	-1.857.356	-1.751.865	-2 345 651	-2 051 574
	65	-230.926	-295.900	-806 047	-878 683
	66	-894.417	-336.368	-5 305	0
	70	36.416.217	37.819.430	44 190 424	45 904 915
	74	2.548.005	4.688.030	4 105 904	4 027 280
	75	1.585.043	362.909	360 917	360 801
	76	238.373	3.967	14 685	2 734
<b>Total Déchets</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Eau potable	60	-7.266.625	-7.208.101	-7 534 099	-8 132 000
	61	-27.027.117	-26.509.865	-27 592 886	-27 823 136
	62	-9.020.215	-9.917.288	-10 370 853	-11 697 647
	63	-7.433.544	-7.760.024	-8 064 603	-8 442 413
	64	-1.127.175	-1.203.911	-1 211 008	-1 384 827
	65	-427.309	-686.529	-483 308	-446 235
	66	-81.783	-518.468	-316 598	-31 000
	67	-2.790	-97	-3 743	-2 700
	70	47.409.234	47.555.945	49 768 183	49 384 531
	71	9.102	-27 019	-45 047	0
	72	5.906.585	5.863.639	6 503 939	7 721 775
	74	1.411.674	1.679.864	2 324 269	2 032 277
	75	987.359	945.404	1 070 181	980 229
76	607.782	622.025	98 543	41 000	
<b>Total Eau potable</b>		<b>3.945.179</b>	<b>2.835.575</b>	<b>4 142 969</b>	<b>2 199 854</b>

## 11. Finances

METIERS	Code	2021	2022	2023	Budget 2024
Économique	60	-20 266 535	-28 534 291	-19 300 800	-19 675 198
	61	-3 833 038	-4 439 331	-4 745 203	-5 246 226
	62	-4 905 544	-5 383 740	-6 234 049	-6 606 059
	63	-3 510 576	-2 926 819	-2 965 478	-3 302 631
	64	-188 001	-175 173	-167 111	-171 946
	65	-1 014 783	-1 188 953	-1 714 829	-1 269 206
	66	-131 471	-25 410	-1 856	0
	67	-410 692	-520 854	-470 278	-594 927
	70	15 439 993	10 663 036	9 645 355	11 057 780
	71	8 744 610	20 130 779	13 504 905	13 518 055
	72		90 712	76 747	0
	74	11 712 164	11 275 158	11 291 956	12 030 284
	75	1 014 816	1 115 948	1 146 877	1 102 243
	76	1 204 546	2 110 591	6 208	1 254 360
<b>Total Économique</b>		<b>3 855 489</b>	<b>2 191 652</b>	<b>72 445</b>	<b>2 096 529</b>
Smartcity - Pollec	60	-208			0
	61	-57 460	-128 687	-222 030	-74 030
	62	-133 411	-223 043	-261 609	-328 294
	63	-20 096	-80 376	-80 376	-80 376
	66	-3 725	-1 080	-186	-66
	74	156 080	199 172	268 734	241 000
	75	1 260	20 000	20 000	20 000
	76	3 392			0
<b>Total Smartcity Pollec</b>		<b>-54 167</b>	<b>-214 014</b>	<b>-275 467</b>	<b>-221 766</b>
<b>Total général</b>		<b>4 648 272</b>	<b>4 002 495</b>	<b>4 362 459</b>	<b>3 092 948</b>

# 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	2023

	Nombre de réunions
Assemblée générale	2
Conseil d'administration	7
Bureau exécutif	25
Comité de rémunération	1
Comité d'Audit <sup>1</sup>	1
Comité de secteur #1 <sup>2</sup>	néant
Nombre de réunions du Comité de secteur #...	néant
...	néant

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

## Rémunération et avantages - Membres du Conseil d'administration

Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages  Pas d'ATN	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle (***)	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administrateur	AGOSTI Gilles	1.504,93	Jeton de présence (**) + 74,47 € de frais de déplacement		-	86%
Vice-Président	de BEER de LAER Hadelin	25.752,18	Rémunération annuelle brute de 75 % de la rémunération du Président, soumise à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990 (**) Détails de rémunération versée en 2023 : cfr annexe 2 + 568,78 € de frais de déplacement	(*)	Vice-président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	DELMEZ Bénédicte	749,96	Jeton de présence (**) + 75,61 € de frais de déplacement		Présidente du Comité d'audit	38%
Président	DISTER Christophe	34.336,24	Rémunération annuelle brute de 17.140,41 € soumise à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990, correspondant au plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article 5311-1 du CDLD renvoie. (**) Détails de la rémunération versée en 2023 : cfr annexe 2 + 1.283,71 € de frais de déplacement	(*)	Président du Conseil d'administration et du Bureau exécutif	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	FAYT Christian	1.504,93	Jeton de présence (**) + 156,52 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	88%
Administratrice	FLAMAND Muriel	1.754,91	Jeton de présence (**) + 79,31 € de frais de déplacement	-	-	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	GHIOT Carole	1.504,93	Jeton de présence (**) + 182,50 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	88%

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

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

5 Détailler les différentes composantes de la rémunération brute annuelle et des avantages (indemnité annuelle ou montant de jetons de présence par fonction, autres avantages éventuels). L'avantage en nature est défini comme tout avantage généralement quelconque qui ne se traduit pas par le versement d'une somme et qui est consenti en contrepartie de l'exercice du mandat. Le montant des avantages en nature dont bénéficient les titulaires d'un mandat dérivé est calculé sur base des règles appliquées par l'administration fiscale en matière d'impôts sur les revenus (article L5311-2, § 1er). NB : Les frais de déplacement sont basés sur l'article 10 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 31 mai 2018 pris en exécution des articles L1123-15, L2212-45, L6411, L6421-1 et L6451-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

## Rémunération et avantages - Membres du Conseil d'administration

Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages Pas d'ATN	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle (***)	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GOBLET d'Alviella Michael	1.004,95	Jeton de présence (**) + 36,41 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	63%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	GODFRIAUX Jordan	6.009,70	Jeton de présence (**) + 544,92 € de frais de déplacement	-	Membre du Bureau exécutif	84%
Administrateur	HENKART Thierry	1.754,91	Jeton de présence (**) + 102,31 € de frais de déplacement	-	-	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HENRY Pascal	499,98	Jeton de présence (**) + 59,18 € de frais de déplacement	-	Président du Comité de rémunération (gratuit)	38%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	HUART Pierre	6.259,69	Jeton de présence (**) + 525,79 € de frais de déplacement	-	Membre du Bureau exécutif	100%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	KEYMOLEN Sophie	1.754,91	Jeton de présence (**) + 290,84 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit) Membre du Comité d'audit	89%
Administratrice	LEBON Patricia	1.504,93	Jeton de présence (**) + 81,45 € de frais de déplacement	-		86%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	LÖWENTHAL Bernard	1.754,91	Jeton de présence (**) + 60,87 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité de rémunération (gratuit)	100%
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	MEUNIER Thierry	1.504,93	Jeton de présence (**) + 139,60 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	75%

### Rémunération et avantages - Membres du Conseil d'administration

Fonction	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute (€) Hors frais de déplacement	Détail de la rémunération et des avantages Pas d'ATN	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton (*)	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle (***)	Taux de participation moyen aux réunions des organes de gestion
Administrateur chargé de fonctions spécifiques	RENAULT Louison	1.754,91	Jeton de présence (**) + 135,48 € de frais de déplacement	-	Membre du Comité d'audit	88%
Administratrice chargée de fonctions spécifiques	SMETS Laurence	5.754,71	Jeton de présence (**)	-	Membre du Bureau exécutif	81%
Administrateur	VANKERKOVE Daniel	1.754,91	Jeton de présence (**) + 196,03 € de frais de déplacement	-	-	100%
Administrateur	ZOCASTELLO Jean-Marc	1.754,91	Jeton de présence (**) + 218,22 € de frais de déplacement	-	-	100%
<b>Total général</b>		<b>100.176,42</b>	<b>Taux de présence moyen</b>			<b>85%</b>

\*Justification de la rémunération si autre qu'un jeton : Outre les contacts rapprochés avec la direction générale de l'intercommunale et le lien avec les administrateurs, les fonctions de Président et Vice-Président engendrent de nombreuses autres implications que la participation aux réunions des organes de gestion, qu'elles aient traités aux réunions stratégiques thématiques, à la presse, au protocolaire, groupes de travail mais également la préparation et le suivi. A cela s'ajoute le temps de préparation et de suivi des réunions et de la réflexion (dont recherches et contacts éventuels) sur les dossiers stratégiques (dont plan stratégique, rapport annuel, autres dossiers spécifiques).

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

\*\* Détail de la rémunération et avantages : index

2023	INDICE PIVOT 138.01 DU 1/01/1990	Jeton de présence	Rémunération mensuelle Président	Rémunération mensuelle Vice-Président
<b>Brut non indexé</b>		<b>125 €</b>	<b>17.140,41 €/an 1.428,37 €/mois</b>	<b>12.855,31 €/an 1.071,28 €/mois</b>
JANVIER -NOVEMBRE	1,9999	249,99 €	2.856,59 €	2.142,44 €
DÉCEMBRE	2,0399	254,99 €	2.913,73€	2.185,30€

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

Ventilation rémunération annuelle selon le mandat (€ bruts)	Conseil d'administration	Bureau exécutif	Comité d'Audit	TOTAL	Frais déplacement
AGOSTI Gilles	1.504,93			1.504,93	74,47
de BEER de LAER Hadelin	25.752,18			25.752,18	568,78
DELMEZ Bénédicte	499,98		249,99	749,96	75,61
DISTER Christophe	34.336,24			34.336,24	1.283,71
FAYT Christian	1.504,93			1.504,93	156,52
FLAMAND Muriel	1.754,91			1.754,91	79,31
GHIOT Carole	1.504,93			1.504,93	182,50
GOBLET d'Alviella Michael	1.004,95		0	1.004,95	36,41
GODFRIAUX Jordan	1.504,93	4.504,78		6.009,70	544,92
HENKART Thierry	1.754,91			1.754,91	102,31
HENRY Pascal	499,98			499,98	59,18
HUART Pierre	1.754,91	4.504,78		6.259,69	525,79
KEYMOLEN Sophie	1.754,91		0	1.754,91	290,84
LEBON Patricia	1.504,93			1.504,93	81,45
LÖWENTHAL Bernard	1.754,91			1.754,91	60,87
MEUNIER Thierry	1.254,94		249,99	1.504,93	139,60
RENAULT Louison	1.504,93		249,99	1.754,91	135,48
SMETS Laurence	1.249,94	4.504,78		5.754,71	0
VANKERKOVE Daniel	1.754,91			1.754,91	196,03
ZOCATELLO Jean-Marc	1.754,91			1.754,91	218,22

**Titulaires de fonction de direction**

Fonction	Nom et prénom	Détail de la rémunération et des avantages (€)										Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Rémunération brute annuelle (€)										
			Prime de garde	Frais forfaitaires	Pécule de vacances	Prime fin année	frais garde	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe*	rémunération variable	Total	
Directeur général (fonctionnaire dirigeant local)	DAUGE Laurent	163.761,11	-	3.000	5.768,26	13.674,49	-	1.499,47	11.316,82	2.951,02	201.971,17	Administrateur non rémunéré : *Cap Innove (26/06/2023) * CCIBW (8/06/2023) * Diginnov' (26/06/2023) * Digit'eaux (25/05/2023) *Wallonie développement
Manager ICT	DEWIT Laurent	104.538,83	6.375,53	3.000	7.912,24	8.729,27	637,54	1.499,47	-	505,90	133.198,78	
Directeur finance et clientèle	GAZIAUX Emmanuel	138.413,30	-	3.000	10.476,10	11.557,88	-	1.554,75	-	5.359,54	170.361,57	
Directeur adjoint département Assainissement (STEPS)	GOORIS Vincent	111.588,93	-	3.000	8.414,62	9.329,26	-	1.499,47	7.682,92	4.304,89	145.820,09	Administrateur non rémunéré: Contrat de rivière Dyle Gette
Directrice département Economique	KESSEN Valérie	134.425,51	-	3.000	10.174,28	11.224,89	-	1.499,47	9.289,56	5.205,13	174.818,84	Administratrice non rémunérée : * Cap Innove * Créa-job * Diginnov' * Smart Energy Invest II (13/10/2023) Administratrice suppléante non rémunérée : Wallonie Développement
Directeur département Assainissement	LEURIS Pierre	145.217	-	3.000	11.114,78	12.081,28	-	1.451,10	10.148,28	5.686,28	188.698,72	

Titulaires de fonction de direction												
Fonction	Nom et prénom	Détail de la rémunération et des avantages (€)										Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
		Rémunération brute annuelle (€)	Prime de garde	Frais forfaitaires	Pécule de vacances	Prime fin année	frais garde	tickets restaurant (part patronale)	assurance groupe*	rémunération variable	Total	
Directeur département Déchets	MAFA Laurent	128.710,81	-	3.000	9.810,38	10.770,09	-	1.499,47	8.599,63	3.764,47	166.154,85	Administrateur non rémunéré : * Copidec * BW2E * Valtris Copidec - comité directeur : Membre supplément non rémunéré
Directeur de la transition numérique et durable	PARMENTIER Benoit (A partir du 6 juin 2023)	61.216,66	-	1.750	-	5.086,10	-	884,48	4.376,87	-	73.314,11	
Directeur département Eau potable	RENSON Yves	147.608,13	5.104,81	2.955	11.297,78	12.280,21	425,38	1.499,47	-	4.515,53	185.686,31	
Directrice Ressources Humaines	SCHOONHEYDT Anne	105.378,05	-	3.000	7.887,96	8.831,09	-	1.492,56	7.202,05	3.973,38	130.563,04	
<b>Total</b>		<b>1.240.858,33</b>	<b>11.480,34</b>	<b>28.705</b>	<b>82.856,40</b>	<b>103.564,56</b>	<b>1.062,92</b>	<b>14.379,71</b>	<b>51.414,08</b>	<b>36.266,14</b>	<b>1.570.587,48</b>	

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

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

- Le titulaire de la fonction dirigeante locale est-il couvert par une assurance groupe ? Oui / ~~Non~~
- Si oui, s'agit-il d'un plan de pension à contribution définie conformément à l'annexe 4 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ? Oui / ~~Non~~
- Le pourcentage et les conditions de l'assurance groupe sont-ils identiquement applicables à l'ensemble du personnel contractuel conformément à l'annexe 4 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ? ~~Oui~~ / Non
- Montant dont a bénéficié sur l'année le titulaire de la fonction dirigeante locale dans le cadre de l'assurance groupe ? 5.735,58 € (Laurent Dauge)

Annexes

1. Relevé nominatif des membres de chaque organe de gestion et le taux de présence de chacun d'eux, par organe, sur la période de reporting
2. Fiche récapitulative des montants versés au Président et au Vice-Président ainsi que leur justification pour chaque mois (Suivant circulaire du 16 mars 2023 Rapport de rémunération 2023 – exercice 2022 article L6421-1 du CDLD – art. 96/3 de la LOI)

Le rapport, adopté par le Conseil d'administration en séance du 15 mai 2024 est :

- Mis à l'ordre du jour de l'Assemblée générale du premier semestre
- Annexé au rapport de gestion
- Transmis au Gouvernement wallon au plus tard le 1er juillet via l'application du registre institutionnel, accompagné de la délibération de l'Assemblée générale approuvant ce rapport.

## Annexe 1 du Rapport de rémunération du Conseil d'administration : Taux de présence par administrateur

	Taux de présence moyen par administrateur pour la totalité de séance					
	CA	BE	CAudit	CR	Total de séances convoquées pour l'administrateur	Taux moyen de présence
AGOSTI Gilles	6	-	-	-	7	86%
de BEER de LAER Hadelin	7	25	-	-	32	100%
DELMEZ Bénédicte	2	-	1	-	8	38%
DISTER Christophe	7	25	-	-	32	100%
FAYT Christian	6	-	-	1	8	88%
FLAMAND Muriel	7	-	-	-	7	100%
GHIOT Carole	7	-	-	0	8	88%
GOBLET d'Alviella Michael	4	-	1	-	8	63%
GODFRIAUX Jordan	6	21	-	-	32	84%
HENKART Thierry	7	-	-	-	7	100%
HENRY Pascal	2	-	-	1	8	38%
HUART Pierre	7	25	-	-	32	100%
KEYMOLEN Sophie	7	-	0	1	9	89%
LEBON Patricia	6	-	-	-	7	86%
LÖWENTHAL Bernard	7	-	-	1	8	100%
MEUNIER Thierry	5	-	1	-	8	75%
RENAULT Louison	6	-	1	-	8	88%
SMETS Laurence	5	21	-	-	32	81%
VANKERKOVE Daniel	7	-	-	-	7	100%
ZOCATELLO Jean-Marc	7	-	-	-	7	100%
					<b>Moyenne:</b>	<b>85%</b>

## Taux de présence par administrateur

Conseil d'administration													
2023 (max. 12 séances rémunérées)  quota séances	8/02/23			22/03/23			17/05/23			28/06/23			
	WAYS			WAYS			WAYS			MIC			
	1			2			3			4			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	excusé		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	absente		non	oui	oui	oui	excusée		non	excusée		non	
DISTER Christophe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
FAYT Christian	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	absent		non	
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GHIOT Carole	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
GOBLET d'ALVIELLA Michael	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	excusé		non	
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
HENKART Thierry	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
HENRY Pascal	excusé		non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	absent		non	
HUART Pierre	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
LEBON Patricia	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
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	18	18	18	18	18	18	19	19	19	16	16	16
	Taux	90%	90%	90%	90%	90%	90%	95%	95%	95%	80%	80%	80%
Nombre de sièges occupés	20			20			20			20			

Conseil d'administration													
2023 (max. 12 séances rémunérées)  quota séances	20/09/23			18/10/23			8/11/23			20/12/23			
	WAYS						WAYS			MIC			
	5			6			6			7			
	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	Présent	Totalité séance	Rémunéré	
AGOSTI Gilles	oui	oui	oui	Séance ordinaire annulée faute de points suffisants. Séance publique annulée faute d'inscrits suffisants.			oui	oui	oui	oui	oui	oui	
de BEER de LAER Hadelin	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui				excusée		non	absente			non
DISTER Christophe	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FAYT Christian	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
FLAMAND Muriel	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
GHIOT Carole	oui	oui	oui				oui	non	non	oui	oui	oui	oui
GOBLET d'Alviella Michael	excusé		non				absent		non	oui	oui	oui	oui
GODFRIAUX Jordan	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENKART Thierry	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
HENRY Pascal	excusé		non				absent		non	absent			non
HUART Pierre	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
LEBON Patricia	oui	oui	oui				excusée		non	oui	oui	oui	oui
LÖWENTHAL Bernard	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
MEUNIER Thierry	excusé		non				excusé		non	oui	oui	oui	oui
RENAULT Louison	oui	oui	oui				excusé		non	oui	oui	oui	oui
SMETS Laurence	excusé		non				oui	oui	oui	excusée			non
VANKERKOVE Daniel	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
ZOCASTELLO Jean-Marc	oui	oui	oui				oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Présences	Total	16	16	16			14	13	13	17	17	17	
	Taux	80%	80%	80%			70%	65%	65%	85%	85%	85%	
Nombre de sièges occupés		20						20			20		

Bureau exécutif														
n°-séance	2023 (max. 18 séances rémunérées)	de BEER de LAER Hadelin				DISTER Christophe				GODFRIAUX Jordan				
		Présent	totalité séance	rémunérable	Rémunéré	Présent	totalité séance	rémunérable	rémunéré	Présent	totalité séance	Rémunérable	rémunérée	nbre séance rémunérée
1	10/01/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	1
2	17/01/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	2
3	31/01/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	2
4	7/02/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	2
5	14/02/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	3
6	7/03/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	4
7	28/03/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	4
8	11/04/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	5
9	25/04/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	5
10	2/05/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	non (lissage)	5
11	23/05/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	6
12	6/06/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	7
13	20/06/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non	excusé	non	non	7
14	3/07/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	8
15	19/07/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non	excusé	non	non	8
16	29/08/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non	excusé	non	non	8
17	12/09/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	9
18	26/09/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	10
19	9/10/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	11
20	17/10/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	12
21	31/10/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	13
22	14/11/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	14
23	28/11/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	non	excusé	non	non	14
24	12/12/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	15
25	19/12/23	oui	oui	oui	€	oui	oui	oui	€	oui	non	non	non	15
Régularisation du paiement annuel des jetons de présence suivant le solde disponible selon le lissage du quota max sur l'année										2/05/23				16
										25/04/23				17
										28/03/23				18
Total présences	25	25	25	25	25	25	25	25	25	21	20	20	18	
Taux présences	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	84 %	80%	80%	90%	

Bureau exécutif											
n°-séance	2023 (max. 18 séances rémunérées)	HUART Pierre					SMETS Laurence				
		Présent	totalité séance	rémunérable	Rémunéré	nbre séance rémunérée	Présent	totalité séance	rémunérable	rémunéré	nbre séance rémunérée
1	10/01/23	oui	oui	oui	€	1	oui	oui	oui	€	1
2	17/01/23	oui	oui	oui	€	2	oui	oui	oui	€	2
3	31/01/23	oui	oui	oui	non (lissage)	2	oui	oui	oui	non (lissage)	2
4	7/02/23	oui	oui	oui	non (lissage)	2	oui	oui	oui	non (lissage)	2
5	14/02/23	oui	oui	oui	€	3	oui	oui	oui	€	3
6	7/03/23	oui	oui	oui	€	4	oui	oui	oui	€	4
7	28/03/23	oui	oui	oui	non (lissage)	4	oui	oui	oui	non (lissage)	4
8	11/04/23	oui	oui	oui	€	5	oui	oui	oui	€	5
9	25/04/23	oui	oui	oui	non (lissage)	5	oui	oui	oui	non (lissage)	5
10	2/05/23	oui	oui	oui	non (lissage)	5	non			non	5
11	23/05/23	oui	oui	oui	€	6	oui	oui	oui	€	6
12	6/06/23	oui	oui	oui	€	7	oui	oui	oui	€	7
13	20/06/23	oui	oui	oui	non (lissage)	7	oui	oui	oui	non (lissage)	7
14	3/07/23	oui	oui	oui	€	8	oui	oui	oui	€	8
15	19/07/23	oui	oui	oui	€	9	oui	oui	oui	€	9
16	29/08/23	oui	oui	oui	€	10	non	excusé	non	non	9
17	12/09/23	oui	oui	oui	€	11	oui	oui	oui	€	10
18	26/09/23	oui	oui	oui	€	12	oui	oui	oui	€	11
19	9/10/23	oui	oui	oui	€	13	oui	oui	oui	€	12
20	17/10/23	oui	oui	oui	€	14	oui	oui	oui	€	13
21	31/10/23	oui	oui	oui	€	15	oui	oui	oui	€	14
22	14/11/23	oui	oui	oui	€	16	oui	oui	oui	€	15
23	28/11/23	oui	oui	oui	€	17	non	excusé	non	non	15
24	12/12/23	oui	oui	oui	€	18	oui	oui	oui	€	16
25	19/12/23	oui	oui	oui	non (lissage)	18	non	excusé	non	non	16
							25/04/23				17
							20/06/23				18
	Total présences	25	25	25	18		21	21	21	18	
	Taux présences	100%	100%	100%	72%		84%	84%	84%	86%	

Comité d'audit								
	24/04/23			Statistiques de présence				
Sièges administrateurs	Monnet Innovation Center			Nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
5	Présent	Totalité séance	Rému		en nombre	en %	en nombre	en %
DELMEZ Bénédicte	oui	oui	oui	1	1	100%	1	100%
GOBLET D'ALVIELLA Michael	oui	non	non	1	1	100%	0	0%
KEYMOLEN Sophie	non	-	non	1	0	0%	0	0%
MEUNIER Thierry	oui	oui	oui	1	1	100%	1	100%
RENAULT Louison	oui	oui	oui	1	1	100%	1	100%
<b>Total présences</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>Moyenne</b>		<b>80%</b>		<b>60%</b>
<b>Taux de présence</b>	<b>80%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>					

Comité de rémunération							
	04/04/23		Statistiques de présence				
Sièges administrateurs	Nivelles		Nombre de séances convoquées	Présence en séance		Présence totalité séance	
5	Présent	Totalité séance		en nombre	en %	en nombre	en %
FAYT Christian	oui	oui	1	1	100%	1	100%
GHIOT Carole	non	-	1	0	0%	0	0%
HENRY Pascal	oui	oui	1	1	100%	1	100%
KEYMOLEN Sophie	oui	oui	1	1	100%	1	100%
LOWENTHAL Bernard	oui	oui	1	1	100%	1	100%
<b>Total présences</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>Moyenne</b>		<b>80%</b>		<b>80%</b>
<b>Taux de présence</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>					

## Annexe 2 du Rapport de rémunération du Conseil d'administration : Fiche récapitulative des montants versés au Président et au Vice-Président ainsi que leur justification pour chaque mois

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

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

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

2023	Président		Vice-Président	
Mois	Rémunération versée (€ bruts)	Justification = Taux de participation	Rémunération versée (€ bruts)	Justification = Taux de participation
Janvier	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Février	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Mars	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Avril	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Mai	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Juin	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Juillet	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Août	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Septembre	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Octobre	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Novembre	2.856,59	100%	2.142,44	100%
Décembre	2.913,73	100%	2.185,30	100%

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

Nom de l'intercommunale	in BW Association Intercommunale sc
Période de reporting	2023
Objet du rapport	rapport d'évaluation écrit du Comité de rémunération en application de l'article L1523-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD), transmis au Conseil d'administration et annexé au rapport de gestion
Date du rapport	16 avril 2024

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

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

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

- ▶ Jeton de présence de 125 € brut pour chaque réunion du Conseil d'administration, du Bureau exécutif et du Comité d'audit, avec maximum 1 jeton par jour.
- ▶ Rémunération pour le Président et le Vice-Président, basée sur le plafond 5 de l'annexe 1 du CDLD à laquelle l'article L5311-1 renvoie : montant annuel brut non indexé de 17.140,41 € pour le Président (et 75 % de la rémunération du Président pour le Vice-Président) pour le score compris entre 2,50 et 2,75, décomposé :
  - Population des communes associées : de plus de 250.000 à 450.000 habitants (401.508 en Brabant wallon) : score de 0,75
  - Chiffre d'affaires de plus de 55.500.000 (> 100.000.000 pour in BW) : score de 1
  - Personnel occupé en ETP (450 ETP pour in BW) : plus de 250 personnes occupées : score de 1
- ▶ Montants soumis à l'indice-pivot 138,01 du 1er janvier 1990
- ▶ Indemnité kilométrique similaire au personnel (frais réels) pour les déplacements liés à l'exécution du mandat (art. L6451 du CDLD et son AGW du 31.05.2018), sur base du relevé effectué par le secrétariat général. Ces déplacements sont par ailleurs couverts par l'assurance omnium mission d'in BW.
- ▶ Pas d'avantage en nature.
- ▶ Pas de jeton ni rémunération pour les séances du comité de rémunération
- ▶ Mensualisation des paiements.

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

## Annexes

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

2023	Indice pivot 138.01 du 1/01/1990	€ bruts		
		Jeton de présence	Rémunération mensuelle Président	Rémunération mensuelle Vice-Président
<b>Brut non indexé</b>		<b>125 €</b>	<b>17.140,41 €/an 1.428,37 €/mois</b>	<b>12.855,31 €/an 1.071,28 €/mois</b>
Janvier -novembre	1,9999	249,99 €	2.856,59 €	2.142,44 €
Décembre	2,0399	254,99 €	2.913,73€	2.185,30€

Indemnité kilométrique 2023	
Trimestre 1	0,4259 €
Trimestre 2	0,4246 €
Trimestre 3	0,4237 €
Trimestre 4	0,4259 €

#### Conclusion :

La base de ces rémunérations et jetons, étant identique tant pour 2023 que depuis le renouvellement du Conseil d'administration, est pertinente.

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

De plus, elle couvre non seulement la participation aux réunions (et ce peu importe la durée en sachant que la durée moyenne en 2023 d'un Conseil d'administration est 1h30 et 2h15 pour un Bureau exécutif) et également la préparation nécessaire de celles-ci, mais aussi d'autres prestations hors réunions d'organes de gestion telles que les réunions techniques, les réunions syndicales pour les membres du Bureau exécutif amenés à y remplacer le Président en cas d'empêchement, les relations avec la presse, les présences protocolaires, les signatures de courriers et d'actes, les formations, même en cas de dépassement du quota de réunions pouvant donner lieu à un paiement.

Il est à prendre en compte qu'en 2023 les organes de gestion ont eu à aborder notamment l'élaboration de la stratégie de transformation digitale interne ; la crise PFAS ; le nouveau contrat de service avec la SPGE ; la définition des missions d'in BW en matière de Schéma de Développement Territorial ; la mise en œuvre du projet « Sur le Champ » dont le début des travaux ont été inaugurés ; de même que le parc d'activités économiques de Nivelles nord ; la concrétisation de la révision de la gestion des déchets ménagers, entre-autres avec la mise en place d'une mutualisation des collectes ou encore par l'adoption d'un mécanisme de contrôle d'accès des recyparcs et encore la gestion financière de l'intercommunale.

Particulièrement, le Bureau exécutif s'est réuni 25 fois sur l'année 2023. 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 7 et 1 reprises.

Par courrier du 10 juin 2020, le Bureau exécutif a exprimé auprès du Ministre des Pouvoirs Locaux Pierre-Yves Dermagne, le souhait d'une révision du quota des séances rémunérables, considérant la taille et la diversité des métiers de l'intercommunale. La réponse du 2 juillet 2020 de Monsieur le Ministre constate que seul le législateur régional est compétent.

## Annexes

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

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

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

Ce choix est pertinent dans la mesure où le Président et le Vice-Président accomplissent pour le compte de l'intercommunale d'autres missions que celles de participer aux réunions des organes de gestion : relation avec la presse et conférences de presse, signatures de courriers ou d'actes, suivi de dossiers particuliers au sein de groupes de travail, réunions avec les syndicats, comités de pilotage, contacts politiques, ...

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

En outre, en ce qui concerne la Présidence, la rémunération fixe est d'autant plus pertinente dans la mesure où, outre les mêmes missions que les autres membres du Bureau exécutif, celui-ci assiste à des réunions techniques et fait partie du comité de pilotage de plusieurs projets ayant avancé en 2023 dont BW2030 ou Digit'in BW (transition digitale interne) à titre d'exemples. Par ailleurs, il entretient des contacts réguliers avec le Directeur général, et participe à certaines réunions de la direction. Spécifiquement en 2023, in BW a connu l'arrivée du nouveau Directeur de la Transition numérique et durable, permettant la structuration de la mise en place de la stratégie en ces matières, mais également un sous-effectif important au sein du service SIPP, ainsi que des mouvements de grève au sein des recyparcs.

#### 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 régulièrement pour remettre des avis sur les dossiers stratégiques transversaux et se concerter sur des matières courantes.

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

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

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

## 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 2023 que :

- Au terme d'une procédure de recrutement, Benoit Parmentier est entré en fonction le 6 juin 2023 en qualité de Directeur de la transition numérique et durable.
- Le Conseil d'administration du 28 juin 2023 a validé l'octroi de la rémunération variable dont a pu bénéficier l'ensemble du personnel (cfr ci-dessous) en ce compris les fonctions de direction.

En outre, en sa séance du 3 avril 2023, le Comité de rémunération avait suggéré qu'une analyse plus approfondie des rémunérations octroyées aux fonctions de direction soit réalisée en vue du rapport 2023. Celle-ci a été entamée avec l'appui d'une société externe de consultance en charge de l'élaboration d'un benchmark des rémunérations et avantages des fonctions de direction au regard tant des entreprises du secteur public que du secteur privé. Les conclusions ne sont pas encore disponibles.

#### 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, leurs rémunérations apparaissent toujours comme pertinentes pour 2023 et ce, indépendamment de l'analyse approfondie en cours. Une séance du comité de rémunération sera convoquée lorsque les conclusions seront disponibles, lesquelles sont sollicitées dans les meilleurs délais.

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

La politique salariale consiste en :

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

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

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

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

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

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

## 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

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

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

- la prime collective : allouable aux 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 28 juin 2023 a approuvé les comptes 2022, dont la décision a été approuvée par la tutelle en date du 14 août 2023. Le Conseil d'administration du 28 juin 2023 a fixé le budget à 2 % de la masse salariale. 25% du budget global a été alloué à la répartition sur la prime collective et, corollairement, le reste du budget à la prime individuelle.

Le Conseil d'administration a également approuvé le 22 mars 2023, dont la décision a été modifiée le 28 juin 2023, une politique de mobilophonie.

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

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

## Annexes

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

Dans ce cadre :

- vis-à-vis de l'interne : afin de favoriser la rétention du personnel et sa motivation, des passeports de rémunération individuels ont été établis et adressés à chaque membre du personnel, permettant de mettre en exergue l'ensemble des avantages offerts à chacun selon sa situation spécifique.
- vis-à-vis de l'externe : une nouvelle plateforme de recrutement plus dynamique et plus interactive a été mise en place, mettant mieux en évidence nos avantages ainsi que nos métiers au travers de capsules vidéo notamment.

En sa séance du 3 avril 2023, le Comité de rémunération avait constaté que la cohérence du système de classification des fonctions et celui de la politique salariale liée doit être garantie à terme et ce, considérant également qu'un système de classification sert en réalité de point d'ancrage à d'autres projets de développement en matière de gestion des successions, de filières de carrière, de gestion des compétences et formations. Dès lors, le comité de rémunération avait souhaité que l'analyse nécessaire soit réalisée.

Celle-ci a été entamée avec l'appui d'une société externe de consultance en charge de l'élaboration d'un benchmark des rémunérations et avantages (financiers et non financiers) de l'ensemble des fonctions au regard tant des entreprises du secteur public que du secteur privé et ce, de manière à positionner la politique salariale d'in BW par rapport au marché de l'emploi et d'émettre des pistes d'évolution/amélioration le cas échéant. Les conclusions ne sont pas encore disponibles.

#### Conclusion :

Sous réserve des conclusions de l'analyse approfondie en cours, la politique globale de rémunération, étant le fruit d'un important travail préparatoire et d'adaptation suivant les besoins, composée de plusieurs thématiques, laquelle a été négociée au fur et à mesure avec les organisations syndicales, validée en Conseil d'administration et ensuite par la tutelle, dernièrement mise à jour pour correspondre encore mieux avec les besoins, est jugée pertinente. Celle-ci traite le personnel avec équité, dans le respect de la législation, en lui octroyant un package salarial attractif.

Une séance du comité de rémunération sera convoquée lorsque les conclusions seront disponibles, lesquelles sont sollicitées dans les meilleurs délais.

Pascal Henry  
Président du Comité de rémunération



Votre partenaire économique et  
environnemental en Brabant wallon

**in BW sc Association intercommunale**

Rue de la Religion, 10 - 1400 Nivelles

Tél. : 067/21.71.11 • E-mail : [direction@inbw.be](mailto:direction@inbw.be) • [www.inbw.be](http://www.inbw.be)

RPM Nivelles • TVA BE 0200.362.210