La mutualisation au service des pouvoirs locaux.

Intercommunale de Mutualisation Informatique et Organisationnelle.

Rapport annuel du Comité de rémunérations - année 2022.

Référence : RAPREM2022-V1.0.
Marc Barvais, Président.
Frédéric Rasic, Directeur général.

Avec le soutien de
Wallonie

1 Avant-propos.

En application de l'article L1523-17 du CDLD :

§ 1 Le conseil d'administration constitue en son sein un comité de rémunération, composé au maximum de cinq administrateurs désignés parmi les représentants des communes, provinces ou C.P.A.S. associés, à la représentation proportionnelle, de l'ensemble des conseils des communes, des provinces et des C.P.A.S. associés, conformément aux articles 167 et 168 du Code électoral, à l'exception des administrateurs membres du bureau exécutif.

Les mandats au sein de ce comité sont exercés à titre gratuit.

§ 2 Le comité de rémunération émet, après en avoir informé le conseil d'administration, des recommandations à l'assemblée générale pour chaque décision relative aux jetons de présence, aux éventuelles indemnités de fonction et à tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non, directement ou indirectement accordés aux membres des organes de gestion et du comité d'audit. Il établit annuellement et approuve un rapport d'évaluation écrit portant sur la pertinence des rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non accordés aux membres des organes de gestion et aux fonctions de direction au cours de l'exercice précédent ainsi que sur la politique globale de la rémunération. Il émet des recommandations au Conseil d'administration. Il propose au Conseil d'administration, une justification circonstanciée des rémunérations autres que les simples jetons de présence.

Ce rapport est transmis au Conseil d'administration et est annexé au rapport de gestion établi par les administrateurs en vertu de l'article L1523-16, alinéa 4.

Par dérogation à l'article L1523-10, sur proposition du comité de rémunération, le conseil d'administration adopte le règlement d'ordre intérieur du comité de rémunération.

Le présent rapport présente les rémunérations en vigueur au sein de l'Intercommunale en 2022.

Pour toutes informations complémentaires, veuillez adresser votre demande à :

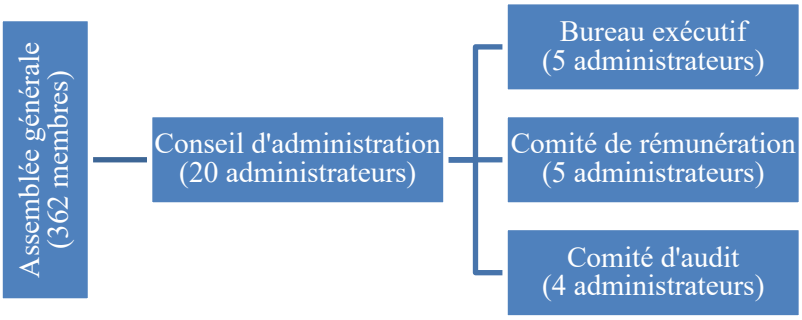
IMIO SC
Marc Barvais, Président.
Frédéric Rasic, Directeur Général.
Rue Léon Morel, 1 - 5032 Isnes
Tel 0032(81)586.100
Fax : 0032(81)586.129
Email: contact@imio.be
http://www.imio.be

2 Sommaire.

1 Avant-propos. 2
2 Sommaire. 3
3 Rémunérations des administrateurs. 4
3.1 Organes de Gestion de l'intercommunale. 4
3.1.1 Le Conseil d'Administration. 4
3.1.2 Le Comité de Gestion / Bureau exécutif. 5
3.1.3 Le Comité de Rémunération. 5
3.1.4 Le Comité d'audit. 5
3.1.5 Taux de participation des administrateurs aux organes de gestion de l'Intercommunale iMio en 2022. 5
3.2 Règles de rémunération en vigueur. 6
4 Rémunération du personnel de direction d'IMIO. 10
4.1 Règles de rémunération en vigueur pour le personnel d'iMio. 10
4.2 Cadre et rémunération du personnel de direction : 11
5 Annexes. 12

3 Rémunérations des administrateurs.

3.1 Organes de Gestion de l'intercommunale.



Société coopérative à responsabilité limitée, iMio est gérée par :

- une Assemblée Générale composée de 5 représentants des Pouvoirs locaux associés;
- un Conseil d'Administration composé de maximum 20 administrateurs ;
- un Comité de Rémunération composé de 5 administrateurs et 1 observateur ;
- un Bureau Exécutif composé de 5 administrateurs et 1 observateur ;
- un Comité d'audit composé de 4 administrateurs.

3.1.1 Le Conseil d'Administration.

Le conseil d'administration est composé comme suit :

Nom administrateur	Membre	Membre du CA	Membre du BE	Membre du CR	Membre du C Audit	Date début mandat
Marc Barvais	AC Mons	OUI	OUI	NON	NON	1/01/12
Philippe Dubois	AC Clavier	OUI	OUI	NON	NON	10/02/14
Pierre-Philippe Balon	AC Arlon	OUI	NON	NON	NON	26/06/19
Dominique Lugowski	AC Awans	OUI	NON	OUI	NON	10/02/14
Jean-Marc Wautier	AC Braine-L'Alleud	OUI	NON	OUI	NON	26/06/19
Damien Wathelet	AC Clavier	OUI	NON	OUI	OUI	26/06/19
Rudy Delhaise	AC Eghezée	OUI	NON	OUI	OUI	10/02/14
Benoît Dispa	AC Gembloux	OUI	NON	NON	NON	1/01/12
Bernard Löwenthal	AC Genappe	OUI	OBS	NON	OUI	26/06/19
Denis Gorez	AC Gerpinnes	OUI	OUI	NON	NON	10/02/14
Rachelle Vafidis	AC La Bruyère	OUI	NON	OBS	NON	26/06/19
Emmanuelle Lelong	AC La Louvière	OUI	NON	OUI	OUI	26/06/19
Siassia-Bula Merveille	AC La Louvière	OUI	NON	NON	NON	26/06/19
Cuvelier Philippe	AC Les Bons Villers	OUI	NON	NON	NON	26/06/19
Bénédicte Poll	Intercommunale	OUI	OUI	NON	NON	26/06/19
Eric Sornin	CPAS Sambreville	OUI	OUI	NON	NON	12/12/19
Philippe Saive	AC Ans	OUI	NON	NON	NON	3/09/20

Thierry Chapelle	AC La Bruyère	OUI	NON	NON	NON	3/09/20
Mohammed Amine Mellouk	AC Tournai	OUI	NON	NON	NON	9/12/20
Sophie Keymolen	Province de BW	OUI	NON	NON	NON	13/12/22

Marc Barvais a été désigné Président du Conseil d'Administration et Philippe Dubois Vice-président.
Frédéric Rasic, Directeur Général d'IMIO participe au Conseil d'Administration.
Alexandre Maître (UVCW) et Bruno De Viron (APW) participent au Conseil d'Administration comme experts.

3.1.2 Le Comité de Gestion / Bureau exécutif.

Le Conseil d'Administration a désigné comme membre du Bureau exécutif :

- Pour le groupe PS : Marc Barvais, Eric Sornin
- Pour le groupe MR : Philippe Dubois, Bénédicte Poll
- Pour le groupe Les engagés : Denis Gorez
- Observateur du bureau exécutif : monsieur Bernard Löwenthal pour le groupe ECOLO

Frédéric Rasic, Directeur Général d'IMIO participe au Bureau exécutif.

3.1.3 Le Comité de Rémunération.

Le Conseil d'Administration a désigné comme membre du comité de rémunération :

- Pour le groupe PS : Dominique Lugowski, Emmanuelle Lelong
- Pour le groupe MR : Jean-Marc Wautier, Rudy Delhaise
- Pour le groupe Les engagés: Damien Wathelet
- Observateur du Comité de rémunération : madame Rachelle Vafidis pour le groupe ECOLO

Frédéric Rasic, Directeur Général d'IMIO participe au comité de rémunération.

3.1.4 Le Comité d'audit.

Le Conseil d'Administration a désigné comme membre du comité d'audit : Rudy Delhaise, Damien Wathelet, Emmanuelle Lelong et Bernard Löwenthal.

Frédéric Rasic, Directeur Général d'IMIO participe au comité d'audit.

3.1.5 Taux de participation des administrateurs aux organes de gestion de l'Intercommunale iMio en 2022.

Il y a eu en 2022 :

- 2 assemblées générales
- 9 Conseils d'administration
- 1 Comité de rémunération
- 1 Comité d'audit

Le tableau présentant le taux de participation des administrateurs aux organes de gestion de l'intercommunale est repris en annexe.

3.2 Règles de rémunération en vigueur.

L'Assemblée générale a adopté sur proposition du Comité de rémunération et du Conseil d'Administration la décision suivante :

Vu le décret modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leurs filiales ;

Vu l'avis reçu de la tutelle concernant le projet de décision ;

Vu l'annexe 1 du CDLD spécifiant ce qui suit :

Les plafonds applicables en matière de rémunérations et d'avantages en nature dans le cadre de l'exercice des mandats dérivés de président.
Les six plafonds barémiques non indexés suivants sont appliqués :

1° Score total de 0,75 plafond 1 : € 5.713,47 ;
2° Score total de 1 à 1,25 plafond 2 : € 8.570,21 ;
3° Score total de 1,50 à 1,75 plafond 3 : € 11.426,94 ;
4° Score total de 2 à 2,25 plafond 4 : € 14.283,67 ;
5° Score total de 2,50 à 2,75 plafond 5 : € 17.140,41 ;
6° Score total de 3 plafond 6 : € 19.997,14.

Chacun des plafonds est un montant maximum de rémunérations brute annuelle, avantages compris.
La rémunération brute annuelle attachée à un mandat dérivé est déterminée à partir de trois critères :

1° la population des communes ou des C.P.A.S. associés ;
2° le chiffre d'affaires de l'institution ;
3° le personnel occupé.

La distribution statistique de ces trois critères est la clé qui permet de classer les institutions et de les rattacher à un plafond spécifique.

Pour chaque critère, l'institution obtient un score de 0,25 à 1.

Population (limites des classes arrondies pour plus de lisibilité) :

1° Population de 0 à 75 000 habitants : 0,25 ;
2° Population de plus de 75 000 à 250 000 habitants : 0,50 ;
3° Population de plus de 250 000 à 450 000 habitants : 0,75 ;
4° Population de plus de 450 000 habitants : 1.

Les chiffres de la population considérés sont ceux arrêtés par le Gouvernement wallon conformément à l'article L1121-3, alinéa 3, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.
La population desservie comprend celle des communes associées.

Chiffre d'affaires :

1° Chiffre d'affaires de 0 à 2.750.000 € : 0,25 ;
2° Chiffre d'affaires de plus de € 2.750.000 à € 15.500.000 : 0,5 ;
3° Chiffre d'affaires de plus de € 15.500.000 à € 55.500.000 : 0,75 ;
4° Chiffre d'affaires de plus de € 55.500.000 : 1.

Le chiffre d'affaires considéré est celui repris dans les derniers comptes annuels (comptes 70 à 74 et 70 à 76A à partir des comptes annuels 2016) approuvés par l'Assemblée générale ou à défaut de mention du chiffre d'affaires, l'addition des comptes 9900 et 60/61.

En cas de fusion, les chiffres considérés résultent de l'addition des chiffres d'affaires des sociétés concernées.

Personnel occupé en ETP :

1° Moins de 10 personnes occupées : 0,25 ;
2° De 10 à 40 personnes occupées : 0,5 ;
3° Plus de 40 à 250 personnes occupées : 0,75 ;
4° Plus de 250 personnes occupées : 1.

Le nombre de personnes occupées est calculé en équivalents temps plein inscrits au registre du personnel.

En cas de fusion ou de restructuration d'une personne morale, le nombre de personnes occupées pris en référence est celui figurant dans le rapport de fusion ou de restructuration.

L'addition de ces trois scores donne un score total pour l'institution allant de 0,75 à 3.
C'est ce score total qui permet de déterminer le plafond non indexé attaché à l'institution :

1° Score total de 0,75 plafond 1 : € 5.713,47 ;
2° Score total de 1 à 1,25 plafond 2 : € 8.570,21 ;
3° Score total de 1,50 à 1,75 plafond 3 : € 11.426,94 ;
4° Score total de 2 à 2,25 plafond 4 : € 14.283,67 ;
5° Score total de 2,50 à 2,75 plafond 5 : € 17.140,41 ;
6° Score total de 3 plafond 6 : € 19.997,14.

Le rattachement à un plafond spécifique est fixé après chaque renouvellement complet des instances. Les rémunérations sont déterminées par l'assemblée générale sur proposition du nouveau comité de rémunérations. La délibération de l'assemblée générale est transmise à l'autorité de tutelle.

Les nouvelles rémunérations seront perçues à compter du 1er janvier de l'année qui suit le renouvellement des instances.
Vu que pour le critère 1 (la population des communes ou des C.P.A.S. associés), iMio obtient un score de 1; que pour le critère 2 (Chiffre d'affaires), iMio obtient un score de 0,5; et que pour le critère 3 (Personnel occupé en ETP), iMio obtient un score de 0,75 ;

Vu que le score total est de 2,25 et que par conséquent, iMio est attaché au plafond 4 de € 14.283,67 ;

Vu la proposition du Comité de Rémunérations approuvée par le Conseil d'Administration ci-dessous :

Généralité :

Les règles appliquées seront conformes au nouveau décret modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leurs filiales.

Règles de rémunérations des administrateurs :

Il est prévu :

- un montant de 125 euros par jeton de présence indexé (montant rattaché à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990) dans les organes de gestion de l'intercommunale. Si plusieurs réunions sont organisées le même jour, il n'y a qu'un seul jeton de présence payé à l'administrateur présent ;
- un remboursement des frais kilométriques réellement exposés pourront être remboursés, selon l'arrêté du Gouvernement wallon à intervenir ;
- pas de rémunération prévue pour les Comités de Rémunérations ;
- pas de rémunération fixe, ni avantages en nature complémentaires payés aux administrateurs.

Règles de rémunérations du Président :

Il est prévu :

- une rémunération annuelle brute non indexée de 14.283,67 €;
- pas de jeton de présence, ni autres avantages en nature complémentaires payés au président ;
- un remboursement des frais kilométriques réellement exposés pourront être remboursés, selon l'arrêté du Gouvernement wallon ;
- pas de rémunération prévue pour les Comités de Rémunérations.

Règles de rémunérations du Vice-Président :

Il est prévu :

- une rémunération annuelle brute non indexée de 7.141,835 € (50% du montant prévu pour le président) ;
- pas de jeton de présence, ni autres avantages en nature complémentaires payés au président ;
- un remboursement des frais kilométriques réellement exposés pourront être remboursés, selon l'arrêté du Gouvernement wallon ;
- pas de rémunération prévue pour les Comités de Rémunérations.

Remarque :

- La rémunération du président et du vice-président telle que prévue est calculée pour la participation à l'ensemble des réunions des organes de gestion auxquelles ils sont tenus de participer dans leur entièreté. Lorsqu'un défaut de participation a été constaté, le montant de la rémunération est réduit à due concurrence.
- On entend par organes de gestion donnant droit à une rémunération : le conseil d'administration, le comité d'audit et le bureau exécutif.
- L'article L5311-1 fixe le nombre maximal de réunions pour chaque organe de gestion et pour le comité d'audit :

  Le nombre de réunion donnant lieu à l'octroi d'un jeton de présence ne peut dépasser :
  - 12 par an pour un conseil d'administration
  - 12 par an pour un organe restreint de gestion qui gère un secteur d'activité
  - 18 par an pour un bureau exécutif

  Le nombre de réunions du comité d'audit donnant lieu à l'octroi d'un jeton de présence ne peut dépasser 3 par an.
- Le montant maximal annuel brut des jetons de présence perçus par un administrateur ne peut être supérieur à 4999,28 euros.

Règles de rémunérations pour les observateurs :

Il est prévu :

- un remboursement des frais kilométriques réellement exposés pourront être remboursés, selon l'arrêté du Gouvernement wallon ;
- pas de jeton de présence, pas de rémunération fixe, ni avantages en nature complémentaires payés aux observateurs.

Règles de rémunérations pour les délégués à l'assemblée générale :

Il n'y a aucune rémunération prévue pour la participation aux assemblées générales.

4 Rémunération du personnel de direction d'IMIO.

4.1 Règles de rémunération en vigueur pour le personnel d'iMio.

Les rémunérations et avantages ont été fixés comme suit :

Rémunérations :

La rémunération des membres du personnel comprend :

- le traitement ;
- le simple et double pécule de vacances ;
- un 13ième mois.

Les traitements sont liés aux échelles barémiques de la Région Wallonne (voir le document en annexe) augmenté d'un 13ème mois (rémunération annuelle = montant annuel échelle SPW divisé par 12,92 et multiplié par 13,92). Vu l'historique de fusion des équipes Qualicité et Communesplone, il a néanmoins été convenu qu'il n'y aurait aucune perte des acquis salariaux des équipes.

A chaque grade correspond au moins une échelle barémique.

Dans son échelle, chaque membre du personnel a le traitement qui correspond à son ancienneté pécuniaire c'est-à-dire à la durée des services admissibles (dans une fonction équivalente à la fonction occupée) qui peuvent lui être reconnus tenant compte des évaluations annuelles pouvant le cas échéant bloquer l'évolution "naturelle" de l'ancienneté prise en compte. Les années prestées dans le secteur public ainsi que celles prestées dans le secteur privé sont valorisées pour déterminer l'ancienneté.

Pour les échelles inférieures à A6/1, au-delà des 30 années d'ancienneté, l'évolution barémique se poursuit suivant un ratio moyen de 2,5% appliqué à la rémunération une année sur deux (années 31 - 33 - 35 - 37 ...) afin de ne pas figer l'évolution salariale.

Pour les échelles supérieures à A6/1, au-delà des 24 années d'ancienneté, l'évolution barémique se poursuit suivant un ratio moyen de 2,5% appliqué à la rémunération une année sur deux (années 25 - 27 - 29 - 31 ...) afin de ne pas figer l'évolution salariale.

Avantages extra-légaux :

Les membres du personnel ont également droit à :

- des chèques-repas (6,20 € par journée prestée comprenant une participation de l'employé de 1,09 euros) ;
- une assurance hospitalisation gratuite et à tarif réduit pour le conjoint et les enfants ;
- la prise en charge de frais de déplacements domicile-lieu de travail réalisés en transports en commun, ou en voiture sous certaines conditions très strictes ;
- la mise à disposition d'un PC portable ;
- une participation aux frais d'accès à Internet et GSM.

Autres avantages :

- 24 jours de congé de vacances annuelles pour un temps plein ;
- horaire variable pour la majorité des fonctions ;
- la possibilité de télétravail pour certaines fonctions.

Dans le cadre stricte de l'exercice de certaines fonctions et si cela est prévu à son contrat, l'employé peut également avoir droit à :

- la mise à disposition d'un véhicule de service ou de fonction;
- l'octroi d'un GSM;
- des frais de parcours - de séjours - de déplacements ;
- une allocation de fonctions supérieures ;
- des prestations irrégulières.

4.2 Cadre et rémunération du personnel de direction :

Les rémunérations et avantages du directeur général ont été les suivants :

- La rémunération est liée au barème A2M de la Région Wallonne avec 25 ans d'expérience au 01/02/2022;
- Véhicule de société (leasing) avec déclaration de l'ATN et mise à disposition d'une carte carburant ou équivalent en salaire;
- Participation aux frais d'accès à internet avec déclaration de l'avantage en nature ;
- Participation aux frais de téléphonie mobile avec déclaration de l'avantage en nature ;
- La mise à disposition d'un ordinateur portable avec déclaration de l'avantage en nature.

Les rémunérations et avantages du directeur général adjoint ont été les suivants :

- La rémunération est liée au barème A4sc de la Région Wallonne avec 29 ans d'expérience au 01/02/2022;
- Véhicule de société (leasing) avec déclaration de l'ATN et mise à disposition d'une carte carburant ou équivalent en salaire;
- Participation aux frais d'accès à internet avec déclaration de l'avantage en nature ;
- Participation aux frais de téléphonie mobile avec déclaration de l'avantage en nature ;
- La mise à disposition d'un ordinateur portable avec déclaration de l'avantage en nature.

5 Annexes.

Annexe 1 : Modèle de rapport du Comité de rémunération – article L1523-17 CDLD.
Annexe 2 : Fiche récapitulative des montants versés au Président et Vice-président.
Annexe 3 - Relevé nominatif et liste des présences des membres des organes de gestion.
Annexe 4 : Barème du SPW.