



**ASSEMBLEE GENERALE
DU 28 JUIN 2024**

RAPPORT DE GESTION 2023



Avenue Reine Astrid, 131
4900 SPA



Organes de gestion et de contrôle

Associés :

Ville de Spa	Commune de Stoumont
Ville de Verviers	Commune de Trois-Ponts (retrait au 16/10/23)
Commune de Dison	C.P.A.S. de Spa
Commune de Jalhay	C.P.A.S. de Limbourg
Commune de Limbourg	Fondation privée - Réseau Solidaris
Commune de Pepinster	P&V Assurances
Commune de Welkenraedt	

Conseil d'Administration :

Nicolas TEFNIN	Président
Didier GILKINET	Vice-Président
Francis BAIRIN (fin de mandat le 13/02/23)	
Georges BEAUJEAN	
Jean-Jacques DEBLON (fin de mandat le 18/09/23)	
Mélanie DEFAAZ	
Sophie DELETTRE	
Jean-François DENIS (début de mandat le 27/11/23)	
Charles GARDIER (début de mandat le 24/04/23)	
Franck GAZZARD	
Dimitri HOUSSA	
Bernard JURION (début de mandat le 24/04/23)	
Claude ORBAN (fin de mandat le 27/11/23)	
Gilberte PETIT	
Thierry PONSEN (début de mandat le 12/06/23)	
Raoul RADERMECKER (fin de mandat le 12/06/23)	
Selma TINIK (début de mandat le 18/09/23)	
Tanguy WERA	
Yvan YLIEFF	

Avec voix consultative :

Bernard RIBOURDOUILLE Directeur général

Comité de rémunération :

Nicolas TEFNIN	Président (début 24/08/22)
Mélanie DEFAZ	
Dimitri HOUSSA	
Tanguy WERA	
Yvan YLIEFF	

Comité d'Audit :

Georges BEAUJEAN	Président
Bernard JURION (début 24/04/23)	
Claude ORBAN (fin 27/11/23)	
Thierry PONSEN (début 26/02/24)	

Commissaire :

3R, Leboutte et Co, représentée par Monsieur Mme. H. REUCHAMPS

RAPPORT DE GESTION 2023

L'Intercommunale est active dans le secteur médico-social. Le premier rôle de l'Intercommunale est d'offrir au public, plus particulièrement aux Aînés, un accueil et un hébergement de qualité à un prix raisonnable, mais également une qualité d'emploi aux membres du personnel. Dans cet objectif social, essentiel pour l'ensemble du Public de l'arrondissement de Verviers ainsi que de ses membres du personnel, se trouve une des raisons d'être de la prorogation de la durée de vie de l'Intercommunale. La prorogation de l'Intercommunale, pour une durée de trente ans, a été décidée lors de l'Assemblée générale extraordinaire de ce 15 mars 2024.

Durant l'année 2023, la capacité d'hébergement de l'Intercommunale a évolué de la manière suivante :

01/01/2023	lits MRS Purs	Lits MRS	Lits MR	Lits court séjour	Lits de convalescence	Logements Résidence- Services	Accueil de Jour	Total
Site « Heures Claires »	64	40	56	8	50	11	5	234
Site Léon d' Andrimont	31		63	10		6	5	115
Site Philippe Wathelet	44		31					75
Total	139	40	150	18	50	17	10	424

31/12/2023	lits MRS Purs	Lits MRS	Lits MR	Lits court séjour	Lits de conva	Logements Résidence- Services	Accueil de Jour	Total
Site « Heures Claires »	84	40	68	8	0	50	5	255
Site Léon d' Andrimont	31		63	10		50	5	159
Places opérationnelles	115	40	131	18	0	100	10	414

Ceci est la conséquence de deux éléments :

- Fermeture de la Résidence Philippe Wathelet en date du 30 juin 2023
- Mise en activité des logements en résidence-services sur les sites de Spa (39) et Limbourg (44)

Pour l'année 2023, le résultat de l'exercice de l'Intercommunale dégage un mali très important de 1.497 K€ (voir « commentaire sur le résultat »)

Il est vrai que depuis 2020, les crises se succèdent, impactant de manière considérable le secteur des soins de santé :

- La crise sanitaire qui, à ce jour, laisse encore des traces d'épuisement pour les membres du personnel soignant, entraînant, notamment, la désaffection pour les professions de soins et, par conséquent, le manque de membres du personnel soignant, sur le marché de l'emploi ;
- L'inflation de 2022 avec ses conséquences ;
- L'inflation dans le secteur de la construction au travers du pourcentage de révision du coût des travaux pour les constructions des logements en résidence-services.

La pénurie de membres du personnel de soins, personne n'y échappe. Que ce soit dans le milieu hospitalier, de l'hébergement des Aînés ou des soins à domicile. La crise sanitaire et le passage à 4 années d'étude découragent les étudiants d'aller vers une profession à vocation. L'ensemble des Pouvoirs Législatifs et Exécutifs, quel que soit le niveau de Pouvoir, se doit de réfléchir au devenir des soins de santé que nous voulons pour nos concitoyens et in fine, pour nous-mêmes. En effet, tout le monde, à un moment de sa vie, est/sera concerné par le secteur des soins de santé.

Il convient de saluer dignement le travail réalisé par chaque membre du personnel, chaque jour, pour permettre aux résidents de bénéficier d'un encadrement de qualité dans des établissements adaptés.

Dans le cadre de l'application de l'IFIC pour les établissements wallons publics, l'opposition à l'activation de toutes les fonctions de la part des organisations syndicales au Comité C, prive les établissements wallons publics de financements importants. Il convient de souligner que toutes les fonctions ont été activées pour les établissements wallons privés. Dès lors, ces derniers peuvent obtenir l'ensemble du financement IFIC.

Le Conseil d'administration remercie très chaleureusement l'ensemble des membres du personnel de l'Intercommunale pour son dévouement continu à l'égard des Résidents et leurs familles.

Durant l'année 2023, sont survenus les évènements suivants :

Délibération du CPAS de Spa - cession de points APE

Fin 2021, Le CPAS de la Ville de Spa a décidé unilatéralement d'arrêter la cession des points APE relatifs aux ETP des membres du personnel transférés à l'Intercommunale, lors du transfert de la gestion de la maison de repos du CPAS de Spa.

Après négociations, ce dossier trouve son épilogue lors de la séance du Conseil d'administration du 27 février 2023. Lors de cette séance, la Présidente du CPAS de Spa a présenté la proposition fixant une cession définitive de points APE pour un montant de 480.000 € (575.000 € initialement) pour 2022, à indexer pour l'année 2023 et suivantes. Bien qu'il s'agisse d'un accord global positif, il y a une perte de financement de l'emploi dans l'Intercommunale.

Construction de 83 logements en résidence-Services sur les Communes de Spa et Limbourg

La mise en activité des logements en résidence-services s'est faite en juin pour le site de Limbourg (44) et en septembre pour le site de Spa (39).

Les conséquences de l'inflation impactent de manière très importante la révision des prix des constructions. Cette inflation et ses conséquences étaient tout à fait imprévisibles au moment de la réalisation des marchés publics et marchés de consultation y relatifs.

Une fois les travaux entamés, il était impossible de les suspendre sans prendre le risque de dédommager de manière plus importante l'Association Momentanée.

CONSTRUCTIONS	
BASE	17.885.059,55 €
DECOMPTES	1.125.107,81 €
REVISION	4.649.851,41 €
Montant HTVA	23.660.018,77 €
TVA (6%)	6% 1.419.601,13 €
TOTAL TVA Comprise	25.079.619,90 €
% révision	+24,46%

Le taux de révision final de +24,46 % entraîne un coût supplémentaire très important de +/- 4.650 K€ hors tva et hors honoraires. Concernant la révision pour les honoraires des auteurs de projet, une négociation est toujours en cours à ce jour. En effet, le Conseil d'administration a refusé l'application du taux de révision sur la totalité des honoraires.

L'impact de la révision du coût des travaux sur les comptes de résultats à venir sont :

4% sur la 1^{er} année (23-24) : 197.153,70 € TVA 6% comprise et hors honoraires

3% les années suivantes : 147.865,27 € TVA 6% comprise et hors honoraires

Le Conseil d'administration a décidé de recourir à un emprunt complémentaire d'un montant de 3.500.000 € et une ligne de crédit de 2.500.000 €.

La conséquence de ces éléments est une charge financière supplémentaire dans un contexte de remontée des taux d'intérêts.

Afin de favoriser l'accessibilité pour nos Aînés et, dès lors, le taux d'occupation des logements en résidence-services, le Conseil d'administration a décidé de diminuer les montants des loyers de 1.290,00 € à 990,00 € pour les appartements à 1 chambre.

Projet de construction de la nouvelle maison de repos à Stoumont

Lors de ses séances du 26 septembre et 18 novembre 2022, le Conseil d'administration a décidé de la construction de la nouvelle maison de repos à Stoumont en deux phases, à savoir :

Phase A : 77 places MRPA-MRS - 17 logements en résidence-services.

Phase B : 28 places MRPA-MRS - 28 logements en résidence-services.

Lors de la séance du 27 mars 2023, le Conseil d'administration a approuvé la demande de Permis unique. Celle-ci a été déposée à l'Administration de Stoumont en date du 28 mars 2023.

Restructuration interne - fermeture provisoire de la Résidence Philippe Wathelet

La négociation avec les nouveaux propriétaires du site de Borgoumont n'a pas abouti. En effet, outre le prix du loyer demandé (immédiatement multiplié par deux et jusqu'à X 5 en quelques années - de 100.000, € à 250.000,00 € en 6 ans), les exigences de ces derniers étaient incompatibles avec une gestion en « bon père de famille » de l'Intercommunale.

Parmi les exigences, de manière non exhaustive :

- Toute année entamée est due :

Un déménagement vers un nouveau site, en fin d'année est incompatible avec un déménagement qualitatif pour les Résidents. En cas de déménagement au 30 juin, il aurait fallu indemniser les propriétaires jusqu'au 31 décembre de l'année.

- Prises en charge par l'Intercommunale des charges du propriétaire :

L'ensemble des éléments sont vétustes (ascenseur - chaufferie - appel personne - etc). Il aurait fallu prendre en charge le remplacement de ces éléments sans pouvoir les amortir sur une durée de vie suffisante.

- Prise en charge du précompte immobilier :

Le paiement du précompte immobilier était imposé à l'Intercommunale alors que les Services publics en sont exemptés.

Dès lors, le Conseil d'administration a pris la décision de fermer provisoirement la Résidence Philippe Wathelet, à Borgoumont, lors de sa séance du 27 février 2023 après l'accord de Solidaris pour une suspension provisoire du service de convalescence à Spa. Un préavis de 4 mois a été notifié aux propriétaires. Le déménagement des Résidents sur le site de Spa s'est déroulé parfaitement.

A l'économie du « loyer », vient s'ajouter l'économie des dépenses en matière énergétique. A titre d'information :

Loyer de Borgoumont : 150.000 € en 2024

Energie Borgoumont : 177.077,68 € en 2022 - 79.204,08 € en 2023 (6 mois)

Projet informatique - logiciel de gestion de maison de repos - système appel-personne

Le système appel-personne propre a été déployé dans les logements en résidence-services sur le site de Spa et Limbourg. Le système est pleinement actif.

Le développement du plan de soins est en cours. Celui-ci devrait être activé pour fin 2024.

L'ensemble du système pourrait être distribué à d'autres PO publics, permettant des économies substantielles pour ces derniers (licences annuelles) par la mutualisation des coûts.

Gestion des ressources humaines

Le bilan social de l'Intercommunale montre un nombre moyen de 206,3 équivalents temps plein (ETP) pour l'année 2023 (227,4 en 2022 - 215 en 2021 - 223,0 en 2020 - 219,1 en 2019 - 222,2 en 2018). La diminution est principalement due à la restructuration interne - fermeture provisoire du site de Borgoumont.

Le nombre d'heures de formation suivies par les membres du personnel est de 712,5 heures pour 2023 (1.171 heures en 2022 - 223 heures en 2021 - 802 heures en 2020 - 2.545 heures en 2019 - 3.332 heures en 2018). L'Intercommunale a consacré aux formations, un montant de 25.973,57 € (41.718,95 € en 2022 - 7.175,21 € en 2021 - 29.240,84 € en 2020 - 51.585,52 € en 2019 - 102.825,83 € en 2018). Il s'agit des coûts externes et charges salariales internes.

Le taux d'absentéisme pour raison médicale avec salaire garanti a diminué à 3,74% en 2023 (4,41% en 2022 - 2,74% en 2021 - 4,03% en 2020 - 3,40% en 2019). Etant en dessous de 5%, ce taux est satisfaisant par rapport au secteur d'activité.

Le taux d'absentéisme pour raison médicale avec salaire garanti suit l'évolution suivante :

Année	Taux	Année	Taux
2013	2,97%	2018	3,03%
2014	3,06%	2019	3,40%
2015	2,87%	2020	4,03%
2016	2,89%	2021	2,74%
2017	2,80%	2022	4,41%
		2023	3,74%

Les charges salariales, l'évolution suivante est constatée :

LIBELLE	2021	2022	2023	VARIATION	%
Rémunérations brutes	8.638.039,00	9.689.298,05	10.040.306,86	351.008,81	4%
Cotisations patronales	1.813.315,40	2.831.432,85	2.698.407,95	-133.024,90	-5%
Autres frais	411.163,46	373.745,91	383.778,32	10.032,41	3%
Provisions PV et h. supp	137.030,84	233.937,09	24.452,24	-209.484,85	-90%
Total général	10.999.548,70	13.128.413,90	13.146.945,37	18.531,47	0,1%

Nous pouvons constater que les charges salariales restent stables malgré les indexations salariales et revalorisations barémiques de l'année 2023. En effet, on peut constater une baisse de l'effectif puisque les ETP passent de 227,4 ETP en 2022 à 206,3 ETP en 2023.

En matière d'octroi d'avantages financiers liés aux charges du personnel et non financés par le système de soins de santé (INAMI devenu AViQ) :

	Total 2013-2023	2023	2022	2021	2020
Application des 101%	1.152.078,14 €	127.163,78 €	118.819,64 €	104.979,44 €	109.448,57 €
Surcoût Echelle B3	578.428,48 €	26.510,74 €	72.377,29 €	26.013,51 €	41.675,17 €
Surcoût Echelle D3	665.808,23 €	78.954,05 €	72.376,48 €	26.476,09 €	42.570,60 €
Surcoût nominations	1.071.287,82 €	55.564,87 €	88.302,27 €	100.448,16 €	138.074,90 €
Total	3.467.602,67 €	288.193,44 €	351.875,68 €	257.917,20 €	331.769,24 €

Implémentation de l'IFIC dans les établissements wallons publics :

L'implémentation de l'IFIC au sein des établissements maisons de repos publiques en Région wallonne soulève des inquiétudes en matière de financement de ses institutions publiques.

Pour comprendre les inquiétudes, il faut remonter à 2006.

L'arrêté ministériel du 06 novembre 2006 (financement de l'allocation forfaitaire en maison de repos) mentionne à l'article 7, les différents éléments couverts par la partie A1 du forfait, dont le «a) le salaire mensuel brut »

Le « a) le salaire mensuel brut » a été plafonné aux barèmes de la CP330 (secteur privé) et ce, depuis 2006.

Le niveau fédéral a mis en place l'IFIC. Suite à l'implémentation de l'IFIC au niveau fédéral, les différences de rémunérations des soignants, entre les hôpitaux (fédéral) et les maisons de repos (régional), sont devenues importantes. Cela entraînait un risque de « transfert » des infirmières du secteur MR-MRS vers les hôpitaux.

Le Gouvernement Wallon a décidé d'implémenter l'IFIC dans les MR-MRS. Pour rappel, il y a trois secteurs, ventilés de la manière suivante (source rapport trisannuel AViQ 2021) :

- Le secteur privé commercial - CP330 (51,1% des places)
- Le secteur privé caritatif - associatif - CP 330 (22,2% des places)
- Le secteur public - RGB (26,8% des places)

Un des objectifs de l'IFIC est d'uniformiser les rémunérations entre les différents secteurs.

Toutes les fonctions ont été activées dans le secteur privé (Commercial et caritatif - associatif). Seules les fonctions infirmières et paramédicales ont été activées dans le secteur public. Cette non activation de toutes les fonctions dans le secteur public (Comité C) démontre simplement que les barèmes RGB sont plus élevés que l'IFIC et à fortiori que la CP330. Le secteur public (RGB) rémunère mieux ses membres du personnel que le secteur privé (CP330).

Les avances versées aux établissements correspondent à 100% du coût estimé de l'implémentation de l'IFIC, soit pour l'activation de toutes les fonctions.

L'Intercommunale a appliqué l'IFIC à partir du mois d'octobre 2023 pour les fonctions activées, avec un effet rétroactif au 01^{er} juillet 2022. Le coût salarial réel de régularisation IFIC pour la période du 01 juillet 2022 au 30 juin 2023 pour les fonctions activées est de :

		2022 T3	2022 T4	2023 T1	2023 T2	Total
SPA	BRUT	13.471,29 €	13.175,98 €	13.392,54 €	13.199,82 €	53.239,63 €
	ONSS	4.339,16 €	4.253,83 €	4.334,56 €	4.278,22 €	17.205,77 €
	TOTAL	17.810,45 €	17.429,81 €	17.727,10 €	17.478,04 €	70.445,40 €
LIMB	BRUT	4.123,78 €	4.543,14 €	4.676,59 €	4.668,62 €	18.012,13 €
	ONSS	1.341,40 €	1.476,34 €	1.520,00 €	1.517,53 €	5.855,27 €
	TOTAL	5.465,18 €	6.019,48 €	6.196,59 €	6.186,15 €	23.867,40 €
Total		23.275,63 €	23.449,29 €	23.923,69 €	23.664,19 €	94.312,80 €

Les décomptes IFIC de l'AViQ, pour la période du 01^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 sont parvenus.

2 S 22 - 1 S 23	Avances	Décompte IFIC AViQ	Perte de financement à rembourser
Spa	287.267,58 €	146.023,87 €	141.243,71 €
Limbourg	179.691,17 €	39.352,76 €	140.338,41 €
Total	466.958,75 €	185.376,63 €	281.582,12 €

Pour les sites de Spa et Limbourg, pour la période du 01 juillet 2022 au 30 juin 2023, suite à l'opposition des organisations syndicales représentées au Comité C, la non activation de toutes les fonctions pour les établissements wallons publics, prive l'Intercommunale d'un montant de 281.582, 12 €.

Ce montant pourrait être moindre, en fonction du résultat de l'activation de la fonction « aide-soignant ». Cependant, il conviendrait d'activer toutes les fonctions afin d'améliorer le financement des institutions wallonnes publiques.

Il est objectif de préciser que les établissements wallons publics ont tout intérêt à bénéficier de l'activation de toutes les fonctions, tout en pouvant continuer à négocier localement une éventuelle application de la RGB. En effet, les barèmes RGB sont supérieurs aux barèmes de la CP330 (secteur privé). Or l'AViQ finance la différence entre les barèmes de la CP 330 et les barèmes IFIC.

Exemple sur base des deux tableaux présentés ci-avant (sans l'activation de la fonction « aide-soignant ») :

Coût salarial réel de la régularisation IFIC pour Spa et Limbourg : 94.312,80 €

Décompte IFIC AViQ pour la même période : 185.376,63 €

Il va de soi que le « gain » bénéficierait aux membres du personnel et résidents, que ce soit au travers de l'infrastructure, du matériel et/ou du nombre d'ETP.

Commentaires sur le bilan :

Le bilan présente les caractéristiques essentielles suivantes :

- L'Intercommunale présente à l'actif des immobilisations pour plus de 41 M€, soit près de 90 % du total du bilan. La trésorerie nette est devenue négative en 2023 de -910 K€. Le passif est composé des fonds propres de l'institution pour un montant global de 14 M € d'euros, ce qui représente un ratio de solvabilité de 31 %, et des dettes pour un montant global de 32 M€. Ces dernières sont en forte augmentation suite aux financements des investissements des travaux des nouveaux logements en résidence-services et le coût de la révision des travaux. Le ratio de liquidité est inférieur à 1 et ne permet plus à l'intercommunale de faire face à ses engagements à court terme.
- Le cash-drain s'élève à fin 2023 à presque -500 K€ et ne permet plus de couvrir les échéances d'emprunts à court terme. (suspension du remboursement en capital pour le prêt de 12.000.000 €)
- Il convient d'être particulièrement attentif à l'ensemble de ces indicateurs et de prendre les mesures nécessaires pour assainir la situation financière., dont l'obtention d'un subside exceptionnel avoisinant les 5.000.000 €

Commentaires sur le résultat

Le Compte de résultats montre un mali de 1.497.198,68 €. Les éléments suivants influencent le compte de résultats :

- Le compte de résultats pour les nouveaux logements en résidence-services affiche un déficit de 831.943,71 €. Ce résultat est la conséquence de plusieurs éléments conjugués, à savoir :
 - o Amortissement de 4% durant la première année d'exploitation ;
 - o L'obligation de consolider l'emprunt de 11.500.000,00 € au moment où les taux d'intérêt ont augmenté (ex: intérêts 2023 pour le prêt de 12.000.000,00 € = 159.419,18 € - 1,913% - versus intérêts 2023 pour le prêt de 11.500.000,00 € = 375.237,78 € - 3,546%) ;
 - o Le taux de révision du coût des travaux (+24,46%) qui augmente la charge d'amortissement et impose à l'Intercommunale des charges financières supplémentaires mentionnées ci-après ;
 - o L'obligation de souscrire un emprunt complémentaire de 3.500.000,00 € (à consolider - taux indicatif : 3,967% ;
 - o L'obligation de souscrire une ligne de crédit de 2.500.000,00 € ;
 - o Suite au coût de révision des travaux, l'augmentation du coût des loyers rend moins attractif les logements en résidence-services et affaiblit le taux d'occupation des logements en résidence-service.
- La fin des aides de l'AViQ.
- Les taux d'occupation des MR-MRS, insuffisants durant l'année 2023 mais qui s'améliorent nettement au 31/03/2024.
- L'augmentation du coût du loyer pour la Résidence Philippe wathelet ainsi que 6 mois de précompte immobilier ;
- L'obligation ponctuelle de faire appel à une société d'intérim dans le cadre de la fonction « infirmier ».

Taux d'occupation par site :

<u>SPA</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>31/03/2024</u>
MR	84,29%	74,97%	100,00%
MRS	96,27%	97,33%	91,90%
CS	49,11%	63,77%	56,59%
Conva	63,28%	64,35%	-
Total	86,99%	82,79%	95,51%

Res - serv	61,04%		59,33%
------------	--------	--	--------

<u>Limbourg</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>31/03/2024</u>
MR	92,67%	94,96%	94,33%
MRS	100,00%	100,00%	100,00%
CS	46,30%	61,70%	66,04%
Total	90,40%	93,28%	93,30%

Res - serv	27,73%		28,00%
------------	--------	--	--------

<u>Borgoumont</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
MR	47,60%	50,28%
MRS	82,74%	94,74%
Total	67,04%	76,37%

Les taux d'occupation des maisons de repos ont été insuffisants pour l'année 2023. Toutefois, il y a une nette amélioration au 31 mars 2024.

Au 31 mars 2024, l'occupation des nouveaux logements en résidence-services est la suivante :

Spa : 27 / 39 logements

Limbourg : 10 / 44 logements

Si la progression de l'occupation des logements en résidence-services à Spa est satisfaisante, celle-ci est moindre à Limbourg. Pour l'année 2024, il convient de trouver une éventuelle autre orientation pour l'occupation des logements à Limbourg.

A ces éléments, il convient d'ajouter l'impact du nombre de dépassements de l'indice pivot survenus depuis août 2021, soit, après le dépassement de l'indice pivot de ce mois d'avril 2024, une augmentation des rémunérations de 19,51 % (9 dépassements d'indice pivot) en 3 ans et ce même si la masse salariale est restée globalement contenue de par la restructuration interne.

En matière de gestion du personnel, il convient de rappeler que l'Intercommunale joue un rôle social majeur en maintenant l'emploi public de ses membres du personnel

Mesures prises par le Conseil d'administration :

- Restructuration interne - fermeture provisoire de la Résidence Philippe Wathelet suite aux exigences des nouveaux propriétaires - économie du loyer 125.000,00 € et économie d'énergie +/- 150.000,00 € par an et recherche de financement alternatif.
- Suspension du remboursement en capital pour le prêt de 12.000.000 € durant 1 an.
- Les démarches ont été entreprises auprès de la Région Wallonne pour l'obtention d'un subside exceptionnel de 5.000.000 €. Sans succès. Ce montant est néanmoins toujours nécessaire à ce jour afin d'éviter un effet « boule de neige » sur les charges financières.
- Démarche afin de limiter le montant des honoraires des Auteurs de projet par rapport au taux de révision du coût des travaux pour la construction des logements en résidence-services.
- Augmentation du prix de l'hébergement en MR-MRS de 5% au-delà de l'index, appliqué en décembre 2023 - l'impact positif estimé pour 2024 est de +/- 245.000 € (2,50 € X 304 places X 365 jours X 0,9)

Les Heures Claires			
Types de chambres	Du 1 janvier au 31 janvier 2023	Du 1 février au 30 novembre 2023	Du 1 décembre au 31 décembre 2023
Chambre à 1 lit/WC/douche	52,20 €	54,90 €	57,64 €
Chambre à 2 lits/WC/douche	48,40 €	50,90 €	53,44 €
Chambre commune	44,62 €	46,92 €	49,26 €

Résidence Léon d'andrimont			
Types de chambres	Du 1 janvier au 31 janvier 2023	Du 1 février au 30 novembre 2023	Du 1 décembre au 31 décembre 2023
Chambre à 1 lit/WC/douche - ancien bâtiment	51,70 €	54,37 €	57,08 €
Chambre à 2 lits/WC/douche - ancien bâtiment	42,53 €	44,73 €	46,96 €
Chambre à 2 lits/WC/douche - nouveau bâtiment	54,96 €	57,80 €	60,69 €
Chambre à 2 lits/WC/douche - nouveau bâtiment	45,80 €	48,17 €	50,57 €

- Non renouvellement de la fonction « infirmière chef de service » - IFIC 17 - échelon 20 - montant de 90.000 € Cot. Pat. Comprises ;
- De par la restructuration interne, non renouvellement d'une direction MR-MRS pour départ à la pension (110.000 € par an)
- Sensibiliser les associés disposant d'une maison de repos dans leur CPAS au sujet de l'IFIC et ses conséquences.
- Entretien avec une Intercommunale bénéficiant de l'IFIC fédérale afin d'intégrer les activités de l'Intercommunale du CAHC et, dès lors, bénéficier d'un financement IFIC complet.
- Piste de réflexions sur les synergies possibles en matière de marchés publics avec d'autres organismes.

Comptes de résultats 2023

1. CHARGES	Spa	Limbourg	Borgoumont	Nouvelles RS	Consolidé 2023
-					
<i>1.1. Fournitures</i>					
601 Produits et Matériel Médicaux	110.710,96	10.561,98	1.337,11		122.610,05
602 Fournitures Diverses	679,03				679,03
603 Produits et Fournitures Entretien	81.919,57	35.220,95	1.826,92		118.967,44
604 Denrées et Fournitures Cuisine.	522.146,10	274.081,72	113.782,79		863.963,17
605 Linge / Literie	72.047,44	42.037,68	7.004,93		121.090,05
Total Fournitures	787.503,10	361.902,33	123.951,75		1.227.309,74
<i>1.2. Services</i>					
610 Locations et Charges Locatives	30.784,68	12.310,12	1.794,11		44.888,91
611 Entretien et Réparations	222.533,15	128.027,96	82.227,90		432.789,01
612 Fournitures Faites à l'Entreprise	746.474,45	355.896,53	104.776,33		1.207.147,31
613 Services Extérieurs - Rétributions de Tiers	112.384,43	47.687,01	23.686,39		183.757,83
614 Assurances non relatives au Personnel	37.447,67	11.539,44	5.376,66		54.363,77
615 Frais Généraux Divers	41.629,71	27.611,96	3.715,36		72.957,03
616 Transports par Tiers	43.834,65	22.588,02	8.840,57		75.263,24
617 Intérimaires et Personnes Mises à Disposition.	213.548,19	413.015,62	366.741,67		461.620,29
618 Rémun Administrateurs - Hono. Coordinateur	47.631,70	31.386,87	13.389,84		92.408,41
619 Débours Refacturés(Com Médecins déduites)	113.384,32	34.547,23	15.438,72		163.370,27
Total Services	1.609.652,95	1.084.610,76	625.987,55		2.788.566,07
<i>1.3. Charges salariales</i>					
620 Rémunérations brutes	6.792.386,71	2.428.793,78	819.126,37		10.040.306,86
621 Charges patronales	1.845.579,15	639.513,38	213.315,42		2.698.407,95
623 Autres frais personnel	414.980,01	188.886,24	-195.635,69		408.230,56
Total Charges salariales	9.052.945,87	3.257.193,40	836.806,10		13.146.945,37

1. CHARGES	Spa	Limbourg	Borgoumont	Nouvelles RS	Consolidé 2023
-					
<u>1.4. Amortissements</u>					
630 Amortissements	528.514,22	377.973,52		349.190,24	1.255.677,98
630 Provision rémunérations					
634 Reprise de provision	-20.348,28	-45.323,96	-21.574,73		-87.246,97
Total Amort. Réd. Val. Prv.	508.165,94	332.649,56	-21.574,73	349.190,24	1.168.431,01
<u>1.5. Autres charges</u>					
640-642 Charges fiscales+ Autres Charges	3.809,49	1.954,52	1.706,97		7.470,98
643 Charges diverses	3.290,55				3.290,55
Total Autres charges	7.100,04	1.954,52	1.706,97		10.761,53
<u>1.6. Charges Financières</u>					
Intérêts crédit 12.000.000,00				159.419,18	159.419,18
Intérêts crédit 11.500.000,00				375.237,78	375.237,78
Intérêts crédit 3.500.000,00				13.693,09	13.693,09
650 à 657 Charges financ.	-39.161,63	7.712,45	210,66		-31.238,52
Total Charges financières	-39.161,63	7.712,45	210,66	548.350,05	517.111,53
TOTAL CHARGES	11.926.206,27	5.046.023,02	1.567.088,30	897.540,29	18.859.125,25

2. PRODUITS	Spa	Limbourg	Borgoumont	Nouvelles RS	Consolidé 2023
<u>2.1. Chiffre d'affaires</u>					
700 Prix hébergement MR/MRS	3.148.234,67	1.875.221,66	468.883,30		5.492.339,63
700 Prix hébergement CONVA Résidents	448.217,00				448.217,00
700 Prix hébergement CONVA Mutuelles					
700 Prix hébergement alternatif					
700 Loyers Résidences Services	129.982,99	71.942,45		65.596,58	267.522,02
702 Soins Infirmiers Convalescence	66.026,53				66.026,53
703 Forfaits INAMI	4.128.354,72	1.634.876,06	676.054,81		6.439.285,59
703 Inami 3ème volet	655.137,94	338.823,92	79.411,72		1.073.373,58
703 Aménag fin de carrière	285.324,77	123.751,74	43.496,66		452.573,17
703 Accord social santé 2013					
704 Produits Accessoires	42.542,23	13.010,46	2.769,60		58.322,29
709 Débours Refacturés	118.256,43	34.535,39	15.438,72		168.230,54
Total chiffre d'affaires	9.022.077,28	4.092.161,68	1.286.054,81	65.596,58	14.465.890,35
<u>2.2. Autres recettes</u>					
743 -746 Récupérations diverses	1.541.110,62	383.688,98	232.472,02		1.579.538,99
743 Subsidés APE	823.699,81	136.626,80			960.326,61
744-747 Produits divers	112.450,06	16.645,62	4.239,96		133.335,64
751-752-754-756 Produits financiers.	4.072,85				4.072,85
753 Amortissements subsidés	23.204,75	142.701,75			165.906,50
Total autres recettes	2.504.538,09	679.663,15	236.711,98		2.843.180,59
TOTAL PRODUITS	11.526.615,37	4.771.824,83	1.522.766,79	65.596,58	17.309.070,94

Résultat Courant (2-1)	-399.590,90	-274.198,19	-44.321,51	-831.943,71	-1.550.054,31
670 Précompte Mobilier	4.273,29				4.273,29
663 Moins Values					
668 Charges Ex. Ant.					
Charges exceptionnelles	4.273,29				4.273,29
769 Reprise prov					
768 Produits Ex. Antér.	57.128,92				57.128,92
771 Impôts année antérieure					
Produits exceptionnels	57.128,92				57.128,92
RESULTAT DE L'EXERCICE	-346.735,27	-274.198,19	-44.321,51	-831.943,71	-1.497.198,68
Montant des intérêts déjà provisionnés au bilan		6.757,68			6.757,68
RESULTAT DE L'EXERCICE	-346.735,27	-267.440,51	-44.321,51	-831.943,71	-1.490.441,00
Intérêts pris en charge pour les résidences services					
RESULTAT DE L'EXERCICE HORS RS	-346.735,27	-267.440,51	-44.321,51	-831.943,71	-1.490.441,00

Risques et incertitudes

Les risques et incertitudes mentionnées dans le rapport de gestion les années précédentes sont toujours d'actualité. Dans l'immédiat, il est essentiel d'assurer un taux d'occupation optimal dans les logements en résidence-services et maintenir un bon taux d'occupation dans les maisons de repos.

Il convient de rappeler que le Conseil d'administration a toujours pris les décisions les plus favorables en matière de gestion du personnel.

Pour rappel, l'Intercommunale ne distribue pas de dividendes aux Associés. Jusqu'au 31 décembre 2022, le bénéfice reporté et les réserves ont été utilisés afin de financer les nouveaux investissements et le matériel. Cela a permis d'améliorer la qualité de l'hébergement en essayant de maintenir un prix le plus accessible possible. Jusqu'à présent, les Associés n'ont jamais souhaité intervenir dans un éventuel déficit reporté de l'Intercommunale. Toutefois, ce risque n'est pas à exclure à ce jour.

Au vu du montant en perte reportée, de la conjoncture socio-économique, de la pénurie en matière de membres du personnel de soins et du financement en matière de soins de santé, il convient de réfléchir au refinancement des établissements de soins en général et de l'Intercommunale en particulier.

Retrait de P&V Assurances :

P&V Assurances a annoncé son souhait de retrait de l'Intercommunale.

Ce retrait est à l'ordre du jour de l'Assemblée générale extraordinaire du 24 mai 2024.

Risques liés à la révision du prix des constructions des logements en résidence-services

Le taux de révision de +24,46% handicape de manière très importante l'Intercommunale. Les conséquences financières, à savoir en terme d'emprunt complémentaire dans une conjoncture de remontée des taux d'intérêt, met en difficulté l'Intercommunale. Le Conseil d'administration a essayé d'obtenir un subside exceptionnel, auprès de la Région wallonne, d'un montant de 5.000.000 €, sans succès. Un financement complémentaire d'un montant de 3.500.000 € et une ligne de crédit de 2.500.000 € ont

été décidés par le Conseil d'administration. La conséquence est l'augmentation du loyer pour la location des logements en résidences-services avec comme risque une diminution du taux d'occupation. Toutefois, le Conseil d'administration a décidé de fixer le prix des logements en résidence-service avec 1 chambre, à 990 €. Il y a un risque d'effet « boule de neige » du point de vue des charges financières.

Risque lié à L'augmentation des prix :

Vu le taux d'inflation, le délai de quelques mois entre l'augmentation des prix des matières premières et énergies et la répercussion sur l'index risquent d'amoinrir le résultat. Ce risque est toujours d'actualité.

Risque relatif à la trésorerie de l'Intercommunale :

La trésorerie de l'intercommunale clôture négativement en 2023 à -910 K€ contre +1,6 M€ au terme de l'exercice précédent. La trésorerie a été impactée négativement par les travaux relatifs aux constructions des logements en résidences-services et principalement, l'impact de la révision des coûts de construction à + 24,46%.

Une nouvelle demande exceptionnelle de subsides, auprès de la Région wallonne, lors de la prochaine mandature, pourrait être faite. Cela éviterait l'effet « boule de neige » vécu à ce jour pour la trésorerie et les charges financières.

La trésorerie bénéficiera de :

- 2024 - Terme du remboursement de l'emprunt de 2.500.000 € en 10 ans, relatif à la construction de la première extension de la résidence Léon d'Andrimont : 2023 : 293.799,26 €
- 2026 - terme du remboursement des emprunts en 20 ans, relatifs à l'extension de la Résidence Les Heures Claires : 2023 : 183.430,86 €

Évènements post-clôture :

Un courrier recommandé du SPF Finance, daté du 04 avril, est parvenu à l'Intercommunale. Il s'agit d'une proposition de régularisation de la TVA à 12% à la place de 6%, pour la construction des logements en résidences-services de Limbourg uniquement. L'Intercommunale avait pris les précautions à ce sujet en contactant activement le bureau de l'arrondissement de Verviers avant le début de la construction. Le dossier va être transmis à un Conseil pour avis et faire valoir notre argumentation vu le changement de législation et la date de la première occupation sur le site remontant à bien plus de 10 ans.

Activités en matière de recherche et de développement : Néant

Existence de succursales de la Société : Oui - Deux sites - Spa - Limbourg

Comité d'audit :

Lors de sa séance du 10 avril 2024, le Comité d'audit a émis les avis suivants :

- Les Comptes présentés reflètent bien la situation de l'Intercommunale à la date du 31/12/2023 ;
- Le Comité d'audit préconise d'accorder un maximum d'attention à l'évolution du taux d'occupation et de la masse salariale (nombre d'ETP et recrutement de personnel infirmier) ;
- Le comité d'audit recommande de prendre les mesures indispensables pour disposer d'un cash-flow positif, nécessaire afin de rembourser les dettes de l'institution.
- Continuer les actions en cours en matière de maîtrise des coûts et dépenses, ainsi que favoriser les synergies.
- Disposer à terme d'un subside exceptionnel ou de moyens analogues, afin de couvrir le coût de révision des travaux (+24,46%)
- Aboutir à l'activation pleine et entière de l'IFIC, le plus rapidement possible, au sein des établissements de l'Intercommunale.
- Après relecture, le Comité d'Audit valide les conclusions du rapport de gestion.

Développement de l'Intercommunale

Lors de sa séance du 12 janvier 2023, le Conseil d'administration a pris la décision de fermer temporairement le service de convalescence, durant la finalisation du dossier de construction de la nouvelle maison de repos à Stoumont, afin d'y accueillir les Résidents de la Résidence Philippe Wathelet. Cette décision est notamment motivée par les éléments suivants :

- Le loyer demandé par les nouveaux propriétaires allant jusqu'à quintupler le montant initial versé au CHR Verviers, auquel il faut ajouter le précompte immobilier et les charges habituellement dévolues au propriétaire.
- Le bâtiment est très vétuste et excessivement mal isolé. Il y aura économie en matière d'énergie.
- La structure architecturale du bâtiment, 75 places réparties sur 4 niveaux, entraîne une « perte fonctionnelle » en matière de répartition des membres du personnel.

Comme évoqué lors des séances du Conseil d'administration, la révision du coût des travaux pour les logements en résidences-services et ses conséquences financières (emprunt supplémentaire à un taux plus élevés - ligne de crédit) handicapent grandement l'Intercommunale et son avenir. Les démarches ont été entreprises auprès de la Région Wallonne pour l'obtention d'un subside exceptionnel de 5.000.000 €. Sans succès actuellement. Ce montant est néanmoins toujours nécessaire à ce jour afin d'éviter un effet « boule de neige » sur la trésorerie et les charges financières.

Au travers du projet « Tubbe », la réflexion humaine doit également se poursuivre au sein de l'Intercommunale. L'auto-détermination, dans la mesure des moyens humains et financiers disponibles, doit mener à « vivre comme chez soi » au sein de nos établissements.

Règles comptables de continuité :

Au moment de la rédaction du Rapport de gestion, le Conseil d'Administration maintient les règles de principe comptable de continuité malgré la perte reportée.

Prorogation de l'Intercommunale pour une durée de 30 ans.

Lors de sa séance du 15 mars 2024, l'Assemblée générale extraordinaire a décidé de proroger la durée de vie de l'Intercommunale pour une nouvelle durée de 30 ans.

LISTE DES ADJUDICATAIRES

En 2023, les marchés publics suivants ont été réalisés :

- « Attribution de marché pour l'achat d'un véhicule »

Marché public de fourniture

Procédure négociée sans publication préalable

→ Par délibération du Conseil d'administration du 27 février 2023, le marché est attribué à la société Delbecq SA pour un montant de 108.408,00 € TVAC.

- « Attribution de marché pour l'achat d'une extension de Wi-Fi professionnel »

Marché public de fourniture

Procédure négociée sans publication préalable

→ Par délibération du Conseil d'administration du 27 mars 2023, le marché est attribué à la société Ac-It pour un montant de 39.233,04 € TVAC.

- « Attribution de marché pour une baignoire à hauteur variable »

Marché public de fourniture

Procédure négociée sans publication préalable

→ Par délibération du Conseil d'administration du 26 juin 2023, le marché est attribué à la société Anjo Belgium pour un montant de 16.646,13 € TVAC.

- « Attribution de marché pour un traiteur pour l'inauguration des nouvelles-résidences de Limbourg »

Marché public de services et de fourniture

Procédure négociée sans publication préalable

→ Par délibération du Conseil d'administration du 26 juin 2023, le marché est attribué au traiteur Van Der Heyden pour un montant de 20.632,92 € TVAC.

- « Attribution de marché relatif à la mission de réviseur période comptable 2023 - 2024 - 2025 »

Marché public de services

Procédure négociée sans publication préalable

→ Par délibération de l'Assemblée générale du 25 septembre 2023, le marché est attribué à la société SRL 3R, Leboutte & C° pour un montant de 30.794,50 € TVAC.

Conclusions

Le résultat de l'exercice, en mali de 1.497 K € (en mali de 123.780,78 € en 2022) porte à une perte reportée d'un montant de 198.617,04 €.

Le sujet de l'IFIC révèle qu'il convient de poursuivre l'activation de toutes les fonctions dans les établissements wallons publics afin de mieux financer ceux-ci. L'application de l'IFIC fédéral en s'adossant à un PO pouvant en bénéficier, serait bénéfique. Il convient de regretter l'attitude des organisations syndicales au Comité C.

Pour améliorer le taux d'occupation, il convient de continuer à communiquer de manière positive afin de rendre confiance dans le secteur public des établissements pour Aînés et de pratiquer des prix d'hébergement les plus accessibles possibles.

Les projets de construction sont les suivants :

- Commune de Stoumont - MR-MRS de 105 lits - 45 logements en résidence-services - 5 place en accueil de jour - crèche de 14 places ;

Au vu de la situation actuelle de l'Intercommunale et de son projet de construction, il convient de rétablir un cash-flow positif dans les années à venir, principalement en améliorant les taux d'occupation, source de trésorerie.

Le transfert éventuel de la gestion d'un établissement géré par un CPAS pourrait se faire par une augmentation de capital par apport en nature. Cela permettrait la rationalisation de l'offre du secteur public sur l'Arrondissement de Verviers.

Le Conseil d'administration poursuivra le développement du projet d'autonomie informatique pour la gestion d'une maison de repos.

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale l'écriture d'affectation suivante :

Bénéfice reporté Ex. précédent	1.291.823,96 €	
Prélèvement sur les réserves disponibles	6.757,68 €	
Perte à reporter	198.617,04 €	
Résultat de la période		1.497.198,68 €

Au 31 décembre 2023, après affectation du résultat 2023 et adaptation des réserves pour charges d'emprunt, les montants sont les suivants :

Réserve légale	147.856,57 €
Réserve charge d'emprunt Limbourg	101,09 €
Perte reportée	- 198.617,04 €

Le montant de réserve pour charge d'emprunt permet de compenser les charges d'intérêts pour l'emprunt réalisé pour les travaux d'extension de la Résidence Léon d'Andrimont. Cet emprunt arrive à terme en 2024.

A défaut de l'obtention d'un subside exceptionnel ou d'autres moyens analogues, les Administrateurs recommandent aux associés de prévoir une intervention dans le déficit de l'Intercommunale lors de l'établissement des budgets 2025. Cette intervention pourra être estimée sur base du tableau de bord au 30 septembre 2024. La volonté du Conseil d'administration étant de retrouver une situation d'équilibre le plus rapidement possible et/ou des synergies avec d'autres Pouvoirs Organisateurs publics du secteur des soins de santé.

Le Conseil d'Administration.

Annexes 5 : Le bilan social - Rapport absentéisme 2023 - Rapport formation 2023 - tableau de bord MR-MRS au 31/03/24 - le rapport du Comité de rémunération

CS1				1	EUR	
NAT.	Date de la réception par la BNB	N°	Page	U	D	CS1/1.

BILAN SOCIAL établi selon le MODELE COMPLET
MENTION DES MONTANTS EN UNITES D'EUROS

Dénomination: Centre d'Accueil - Les Heures Claires.....

 Forme juridique: SCRL.....
 Adresse: Avenue Reine Astrid..... N°: 131..... Bte:
 Code postal: 4900..... Commune: SPA.....
 Numéro d'entreprise¹: BE255471868.....
 Description de l'activité principale de l'entreprise:

Bilan social relatif à l'exercice comptable qui couvre la période du 01/01/2023 au 31/12/2023

Responsable de l'entreprise à contacter

Nom: Ribourdouille.....
 Téléphone: 087/77.41.61..... Téléfax: 087/77.54.87.....
 Adresse e-mail: b.ribourdouille@cahc.be.....

Signature pour l'entreprise:

¹ Ou numéro d'inscription auprès de la Centrale des Bilans. Ce numéro doit être repris dans le coin supérieur gauche de chaque page dans la case réservée à cet effet.

BILAN SOCIAL

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise:

999.....

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES**TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DECLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GENERAL DU PERSONNEL****Au cours de l'exercice****Nombre moyen de travailleurs**

	Codes	Total	1. Hommes	2. Femmes
Temps plein	1001	90,7	20,3	70,4
Temps partiel	1002	169,1	14,9	154,2
Total en équivalents temps plein (ETP)	1003	206,3	31,2	175,1

Nombre d'heures effectivement prestées

Temps plein	1011	118522,2	29704,6	88817,6
Temps partiel	1012	151277,8	17023,0	134254,8
Total	1013	269800,0	46727,6	223072,4

Frais de personnel

Temps plein	1021	6183298,0	1476173,2	4707124,8
Temps partiel	1022	6559954,6	626988,2	5932966,4
Total	1023	12743252,4	2103161,2	10640091,2

Montant des avantages accordés en sus du salaire

	1033			
--	------	--	--	--

Au cours de l'exercice précédent

Nombre moyen de travailleurs en ETP	1003	227,4	30,1	197,3
Nombre d'heures effectivement prestées	1013	299749,1	43167,6	256581,5
Frais de personnel	1023	12364893,4	1750338,2	10614555,2
Montant des avantages accordés en sus du salaire	1033			

Codes	P. Total	1P. Hommes	2P. Femmes

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DECLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GENERAL DU PERSONNEL (suite)

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
A la date de clôture de l'exercice				
Nombre de travailleurs	105	79,0	145,0	173,8
Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	110	76,0	123,0	158,0
Contrat à durée déterminée	111	3,0	16,0	12,7
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	112			
Contrat de remplacement	113		6,0	3,1
Par sexe et niveau d'études				
Hommes	120	17,0	14,0	26,7
de niveau primaire	1200	1,0		1,0
de niveau secondaire	1201	9,0	11,0	16,8
de niveau supérieur non universitaire	1202	6,0	3,0	7,9
de niveau universitaire	1203			
Femmes	121	62,0	131,0	147,1
de niveau primaire	1210	4,0	6,0	7,0
de niveau secondaire	1211	26,0	93,0	86,8
de niveau supérieur non universitaire	1212	29,0	28,0	47,9
de niveau universitaire	1213	3,0	3,0	4,6
Par catégorie professionnelle				
Personnel de direction	130	1,0		1,0
Employés	134	60,0	103,0	131,4
Ouvriers	132	17,0	39,0	38,5
Autres	133		2,0	1,1

PERSONNEL INTERIMAIRE ET PERSONNES MISES A LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

	Codes	1. Personnel intérimaire	2. Personnes mises à la disposition de l'entreprise
Au cours de l'exercice			
Nombre moyen de personnes occupées	150		
Nombre d'heures effectivement prestées	151		
Frais pour l'entreprise	152		

TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

ENTREES

Nombre de travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui ont été inscrits au registre général du personnel au cours de l'exercice ...

Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée
 Contrat à durée déterminée
 Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini
 Contrat de remplacement

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
205	155,0	61,0	187,3
210	3,0	3,0	5,4
211	152,0	53,0	178,8
212			
213		5,0	3,1

SORTIES

Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite dans une déclaration DIMONA ou au registre général du personnel au cours de l'exercice

Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée
 Contrat à durée déterminée
 Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini
 Contrat de remplacement

Par motif de fin de contrat

Pension
 Chômage avec complément d'entreprise
 Licenciement
 Autre motif
 Dont: le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
305	166,0	98,0	218,9
310	15,0	19,0	28,1
311	150,0	76,0	188,7
312			
313	1,0	3,0	2,1
340	1,0	1,0	1,5
341			
342	1,0	3,0	2,5
343	149,0	64,0	184,5
350			

RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

	Codes	Hommes	Codes	Femmes
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5801	13	5811	118
Nombre d'heures de formation suivies	5802	59,5	5812	653
Coût net pour l'entreprise	5803	2442,36	5813	23531,21
dont coût brut directement lié aux formations	58031	1816,56	58131	18553,01
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs	58032	625,80	58132	4938,20
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)	58033		58133	
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5821		5831	
Nombre d'heures de formation suivies	5822		5832	
Coût net pour l'entreprise	5823		5833	
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5841		5851	
Nombre d'heures de formation suivies	5842		5852	
Coût net pour l'entreprise	5843		5853	

Rapport absentéisme 2023

Rapport sur l'absentéisme en 2023 de l'Intercommunale « Les Heures Claires »

A. Introduction

Dans les tableaux et les graphiques ci-dessous, il y a lieu de comprendre les choses suivantes :

1. **Absences pour maladie avec salaire garanti** = toutes les absences pour maladie pour lesquelles une rémunération garantie est due par l'Intercommunale, et ce aussi bien pour le statut ouvrier que pour le statut employé.
2. **Absences sans salaire garanti** = les absences pour maladie de plus d'un mois ainsi que toutes les autres absences pour raisons de santé qui ne sont pas de la maladie (accident de travail, écartement prophylactique, congé de maternité, congé d'allaitement, interruption de carrière) et pour lesquelles l'Intercommunale n'intervient pas dans la rémunération.
3. **Absentéisme pour maladie** = toutes les absences pour maladie avec et sans coût pour l'Intercommunale.
4. Hormis les pourcentages, ces différentes données sont exprimées en heures.

B. Site « Heures Claires » situé à Spa

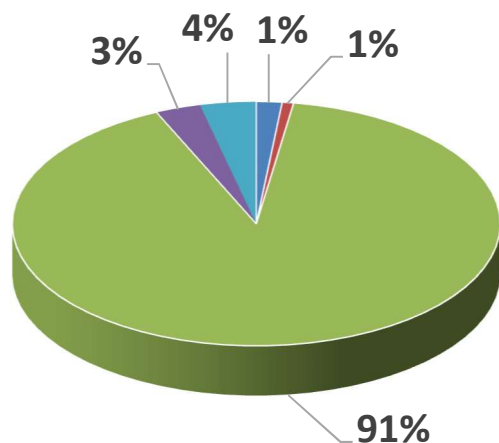
Pour un total de 268.963,58 heures en 2023, il y a eu (en nombre d'heure) :

Absence pour maladie avec salaire garanti	
Hrs maladie sans certificat médical	175,56
Hrs raison impérieuse maladie	77,90
Hrs garanties maladie (ouvriers et employés)	9.403,65
Hrs ass maladie 2e semaine (ouvriers)	310,08
Hrs ass. maladie 3e et 4e semaine (ouvriers)	384,40
TOTAL	10.351,59

Absence sans salaire garanti	
Hrs maladie 1er mois ancienneté	7,60
Hrs ass. maladie (mutuelle)	14.240,12
Hrs maladie > 1 an	7.415,70
Hrs ass. écartement travailleuse enceinte	2.778,56
Hrs repos accouchement	1.628,30
Hrs congé allaitement	1.107,70
Hrs congé paternité (7 jours mutuelle)	129,20
Hrs accident de travail garanties	2.485,58
Hrs interruption de carrière	2.558,92
Hrs absences injustifiées	22,80
TOTAL	32.374,48

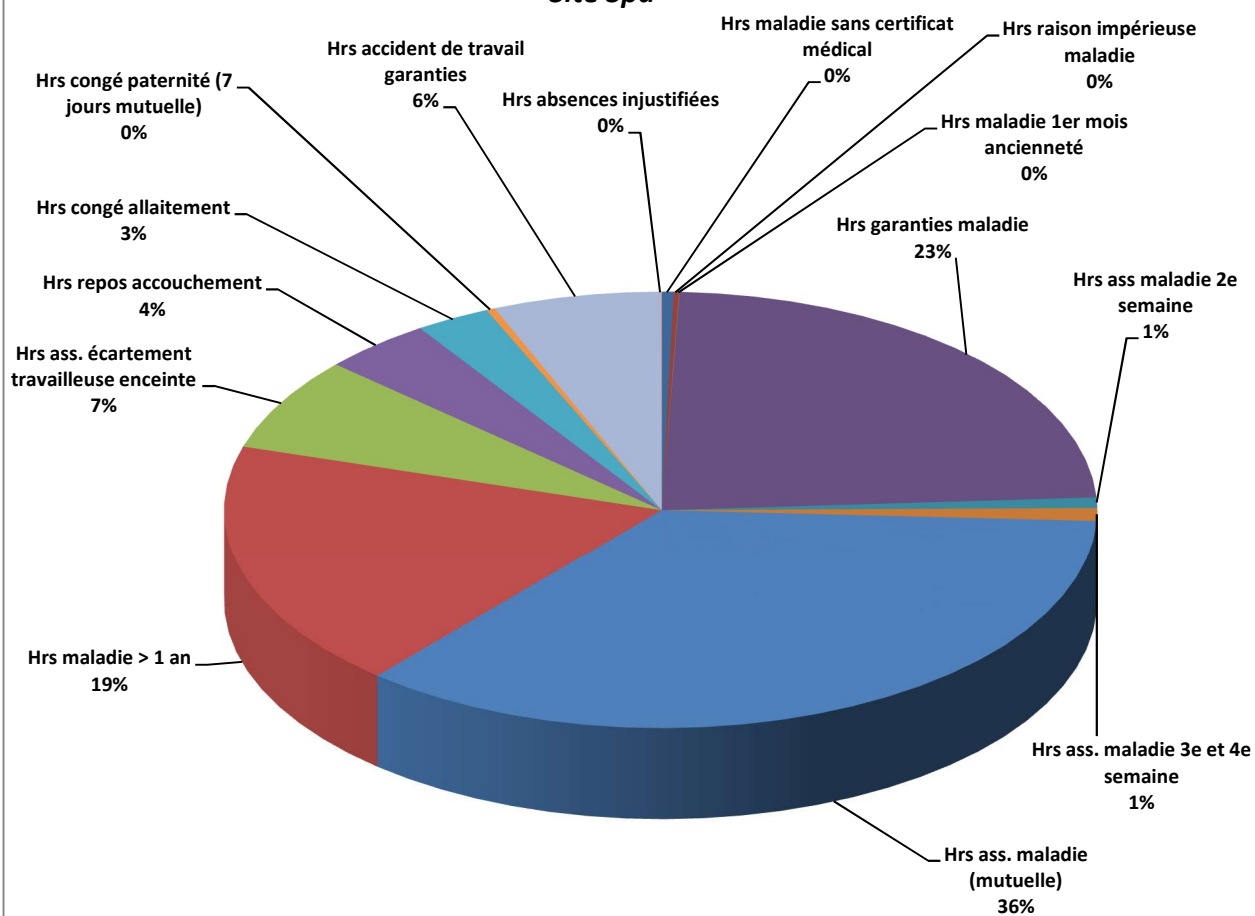
	Total
ABSENTEISME POUR MALADIE	11,90%
ABSENTEISME POUR MALADIE AVEC SALAIRE GARANTI	3,85%

Absentéisme pour maladie avec salaire garanti Site Spa

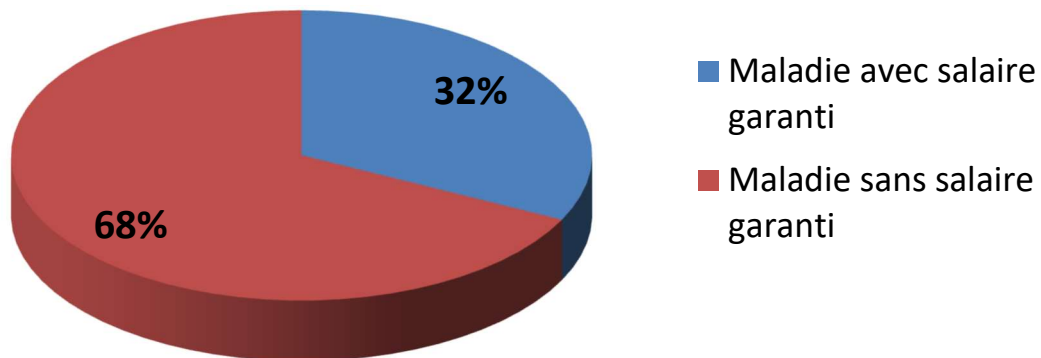


- Hrs maladie sans certificat médical
- Hrs raison impérieuse maladie
- Hrs garanties maladie (ouvriers et employés)
- Hrs ass. maladie 2e semaine (ouvriers)
- Hrs ass. maladie 3e et 4e semaine (ouvriers)

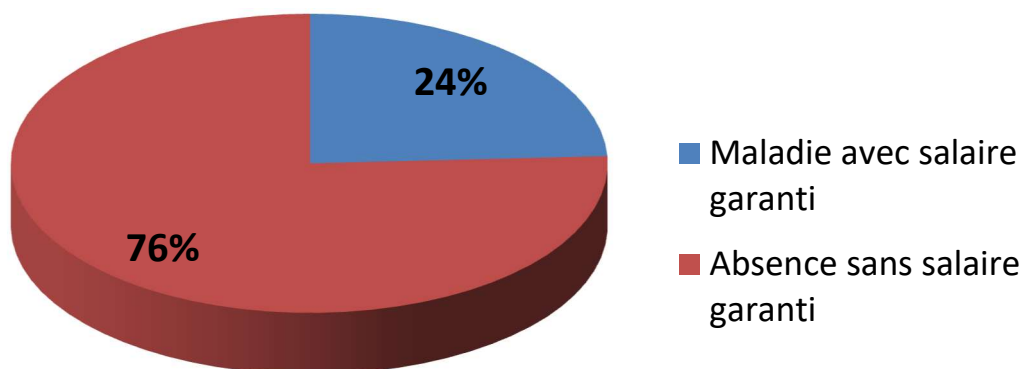
Absentéisme global (hors interruption de carrière) Site Spa



Rapport entre maladies avec ou sans salaire garanti *Site Spa*



Rapport entre absences avec ou sans salaire garanti *Site Spa*



Sur le site de Spa, 118 travailleurs sur 212¹ ont été absents sous salaire garanti au cours de l'année 2023.

71 travailleurs n'ont pas du tout été absents au cours de l'année 2023.

Nombre de travailleurs selon le type d'absentéisme	
0% d'absentéisme	71
≥ 0,1% ≤ 5% d'absentéisme sous salaire garanti	47
≥ 5,1% et ≤ 10% d'absentéisme sous salaire garanti	34
> 10% d'absentéisme sous salaire garanti	37
+ 1an d'absentéisme	9

¹ Membres au registre du personnel sans les étudiants et les flexi jobistes.

Remplacements

Pour rappel, par principe, un agent absent est remplacé lorsqu'il n'est plus ou pas financièrement à charge de l'Intercommunale.

En 2023, il y a eu +- **32.000** heures d'absence sans salaire garanti pour un total de +- **10.000** heures de remplacement (contrat de remplacements, contrat à durée déterminée de remplacement, et contrats d'étudiants). La différence s'explique d'une part, par le fait que lorsqu'un accident du travail survient, il est nécessaire d'attendre la décision de P&V Assurance (quant à la qualification des faits en accident du travail) avant d'envisager un remplacement. D'autre part, depuis 2021, nous bénéficions de subsides liés à l'accord social 2021-2024 qui permettent d'avoir sur le terrain des équivalent temps plein en plus de la norme en personnel habituelle (liée aux quotas Inami). De ce fait, il n'a pas toujours été nécessaire de remplacer les absences comme à l'accoutumée.

L'absentéisme pour maladie avec salaire garanti sur ce site reste stable (3,86% en 2022 et 3,85% en 2023). En revanche, pour la deuxième année consécutive, une augmentation est constatée en ce qui concerne l'absentéisme pour maladie (de 8,69% en 2021 à 9,61% en 2022 à 11,90% en 2023).

L'absentéisme de plus d'un a grandement augmenté en 2023 (7.4415,7 heures) par rapport à 2022 (4.744,3 heures).

Rapport absentéisme 2023

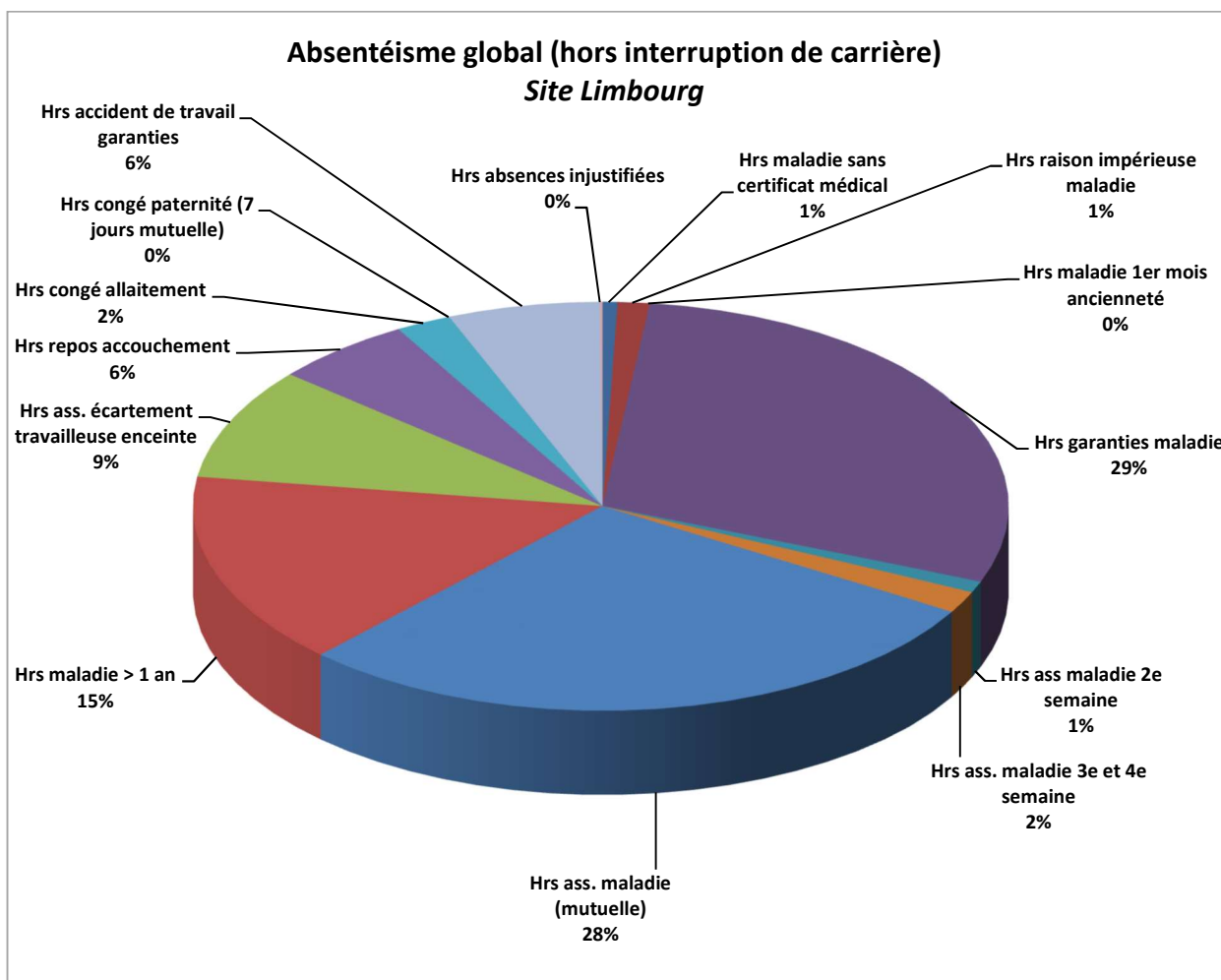
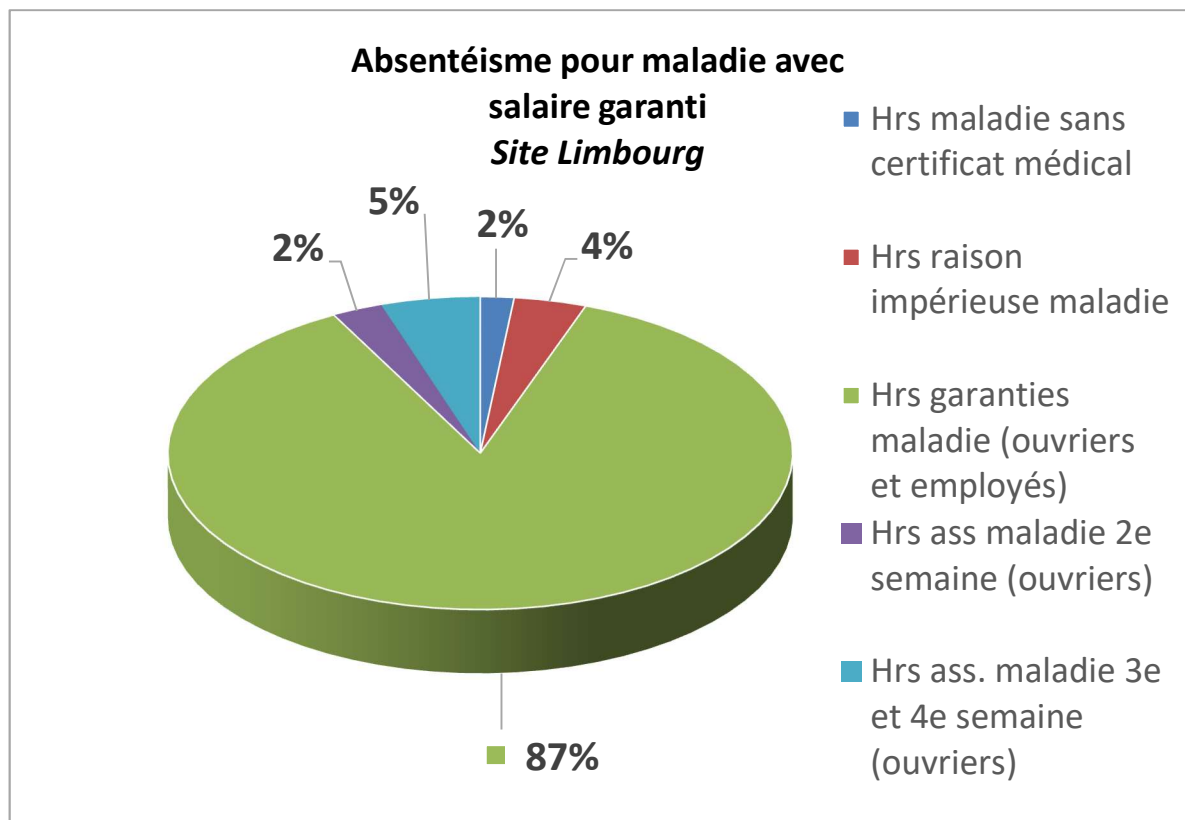
C. Site « Léon d'Andrimont » situé à Limbourg

Pour un total de 98.193,98 heures en 2023, il y a eu (en nombre d'heure) :

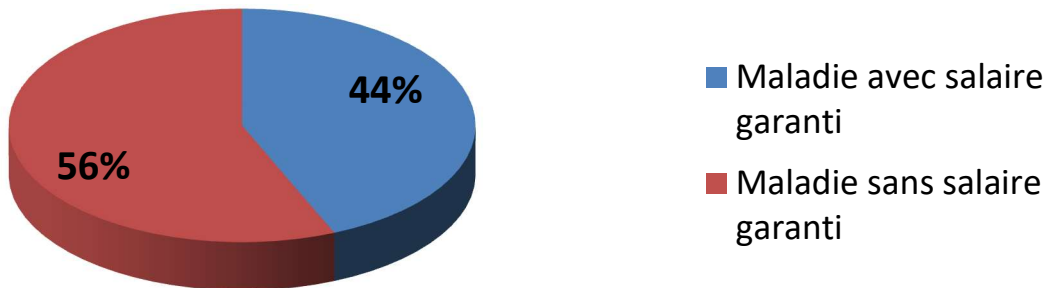
Absence pour maladie avec salaire garanti	
Hrs maladie sans certificat médical	62,70
Hrs raison impérieuse maladie	135,28
Hrs garanties maladie (ouvriers et employés)	3.131,32
Hrs ass maladie 2e semaine (ouvriers)	95
Hrs ass. maladie 3e et 4e semaine (ouvriers)	185,44
TOTAL	3.609,74

Absence sans salaire garanti	
Hrs maladie 1er mois ancienneté	0,00
Hrs ass. maladie (mutuelle)	3.046,84
Hrs maladie > 1 an	1.634
Hrs ass. écartement travailleuse enceinte	950
Hrs repos accouchement	592,80
Hrs congé allaitement	235,60
Hrs congé paternité (7 jours mutuelle)	0,00
Hrs accident de travail garanties	644,86
Hrs interruption de carrière	3.165,40
Hrs absences injustifiées	11,40
TOTAL	10.280,90

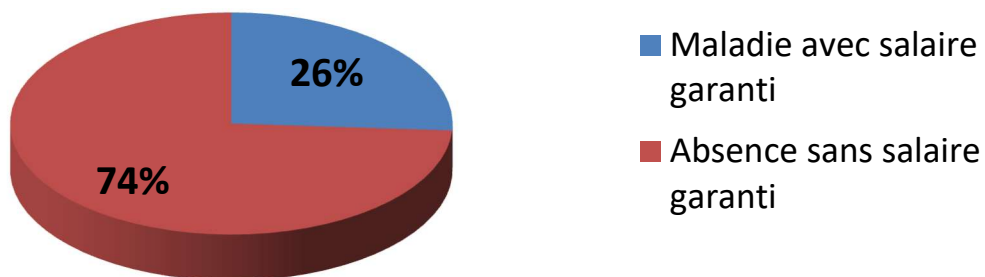
	Total
ABSENTEISME POUR MALADIE	8,44%
ABSENTEISME POUR MALADIE AVEC SALAIRE GARANTI	3,68%



Rapport entre les maladies avec ou sans salaire garanti Site Limbourg



Rapport entre les absences avec ou sans salaire garanti Site Limbourg



Sur le site de Limbourg, 39 travailleurs sur 73² ont été absents sous salaire garanti au cours de l'année 2023.

28 travailleurs n'ont pas du tout été absents au cours de l'année 2023.

Nombre de travailleurs selon le type d'absentéisme	
0% d'absentéisme	28
≥ 0,1% ≤ 5% d'absentéisme sous salaire garanti	20
≥ 5,1% et ≤ 10% d'absentéisme sous salaire garanti	14
> 10% d'absentéisme sous salaire garanti	5
+ 1an d'absentéisme	1

² Membres au registre du personnel sans les étudiants et les flexi jobistes.

Rapport absentéisme 2023

Remplacements

Pour rappel, par principe, un agent absent est remplacé lorsqu'il n'est plus ou pas financièrement à charge de l'Intercommunale.

En 2023, il y a eu +- **10.000** heures d'absence sans salaire garanti pour un total de +- **4.000** heures de remplacement (contrat de remplacement et contrat à durée déterminée de remplacement, contrats d'étudiants). La différence s'explique d'une part, par le fait que lorsqu'un accident du travail survient, il est nécessaire d'attendre la décision de P&V Assurance (quant à la qualification des faits en accident du travail) avant d'envisager un remplacement. D'autre part, depuis 2021, nous bénéficions de subsides liés à l'accord social 2021-2024 qui permettent d'avoir sur le terrain des équivalent temps plein en plus de la norme en personnel habituelle (liée aux quotas Inami). De ce fait, il n'a pas toujours été nécessaire de remplacer les absences comme à l'accoutumée.

Nous constatons une diminution significative de l'absentéisme dans sa globalité sur ce site. L'absentéisme sans salaire garanti est particulièrement moins élevé en 2023 qu'en 2022: 12,89% en 2022 pour seulement 8,44% en 2023. Nous redescendons à un niveau plus proche de celui de 2021 : 5,22%. L'apparition de l'absentéisme pour maladie de plus d'un an sur ce site (1634 heures en 2023 alors qu'il n'y en avait pas en 2022 et 2021) ne change rien à cette tendance.

Cette tendance à la baisse se confirme également avec le taux d'absentéisme pour maladie avec salaire garanti. En effet, nous passons de 5,66% en 2022 à 3,68% en 2023 et nous retrouvons le même taux qu'en 2021 (3,70%).

Rapport absentéisme 2023

D. Site « Philippe Wathelet » situé à Borgoumont

Pour un total de 28.933,52 heures en 2023, il y a eu (en nombre d'heure) :

Absence pour maladie avec salaire garanti	
Hrs maladie sans certificat médical	17,48
Hrs raison impérieuse maladie	0,00
Hrs garanties maladie (ouvriers et employés)	690,90
Hrs ass maladie 2e semaine (ouvriers)	49,40
Hrs ass. maladie 3e et 4e semaine (ouvriers)	87,40
TOTAL	845,18

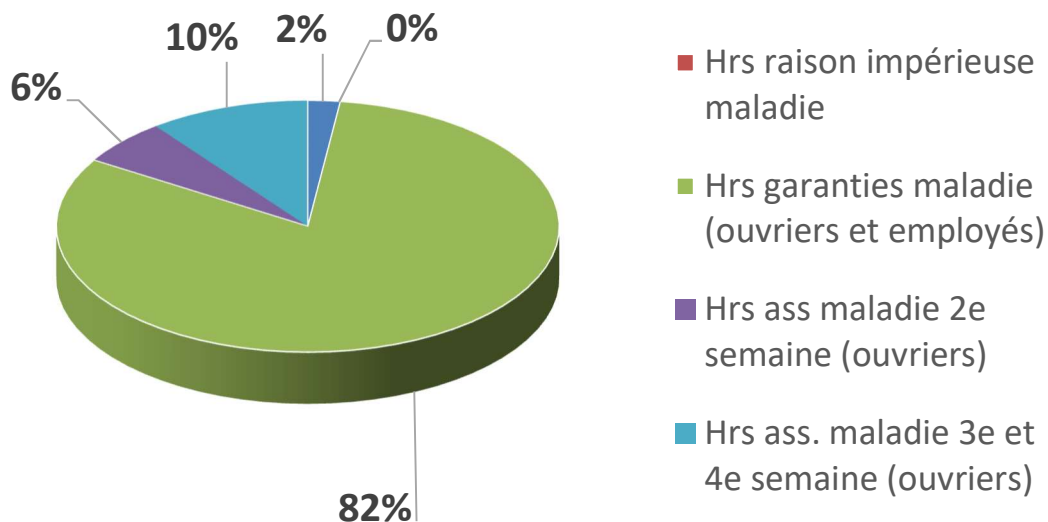
Absence sans salaire garanti	
Hrs maladie 1er mois ancienneté	0,00
Hrs ass. maladie (mutuelle)	1.499,10
Hrs maladie > 1 an	364,80
Hrs ass. écartement travailleuse enceinte	541,50
Hrs repos accouchement	199,50
Hrs congé allaitement	0,00
Hrs congé paternité (7 jours mutuelle)	0,00
Hrs accident de travail garanties	0,00
Hrs interruption de carrière	609,90
Hrs absences injustifiées	0,00
TOTAL	3.214,80

	Total
ABSENTEISME POUR MALADIE	9,36%
ABSENTEISME POUR MALADIE AVEC SALAIRE GARANTI	2,92%

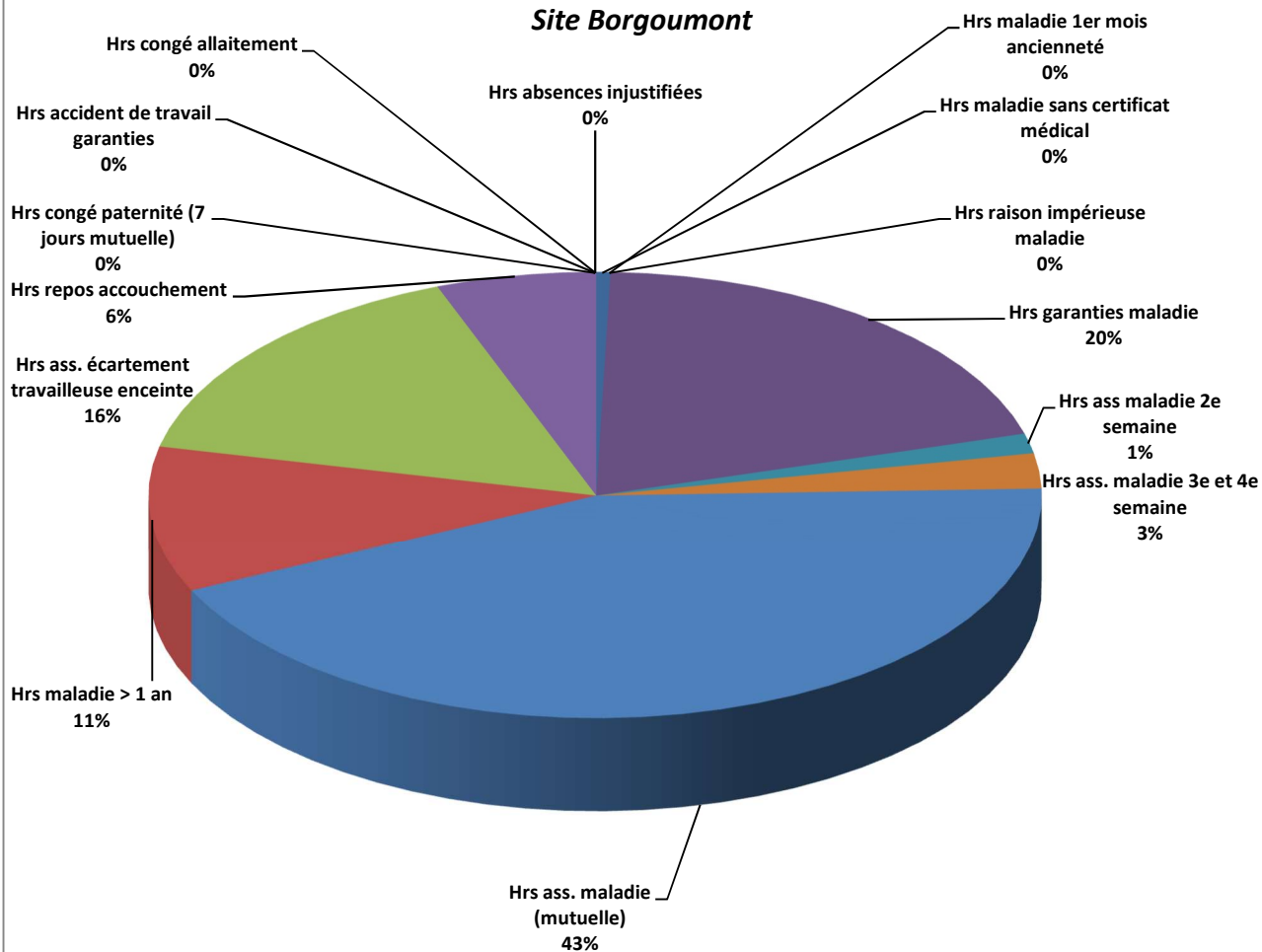
Le site « Philippe Wathelet » situé à Borgoumont a fermé le 30 juin 2023. Les membres du personnel ainsi que les résidents ont déménagé sur le site « les Heures Claires » situé à Spa à partir du 1^{er} juillet 2023.

C'est la raison pour laquelle le total d'heures en 2023 a chuté de moitié par rapport à 2022.

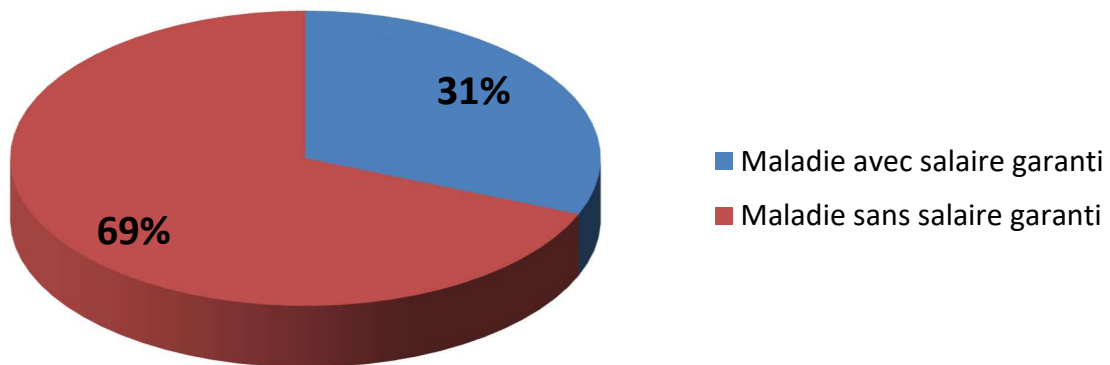
Absentéisme pour maladie avec salaire garanti Site Borgoumont



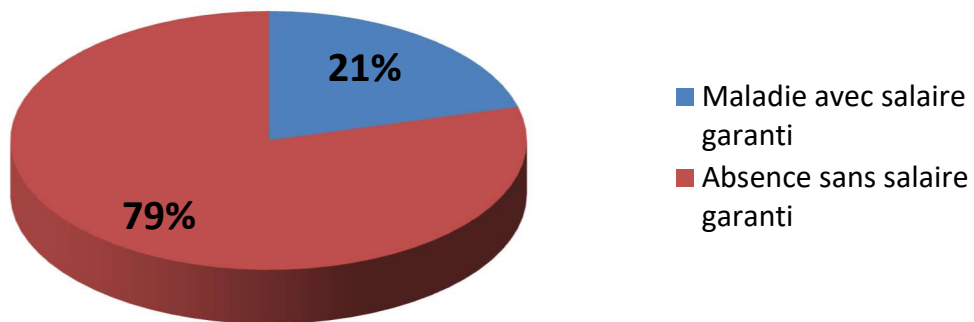
Absentéisme global (hors interruption de carrière) Site Borgoumont



Rapport entre maladies avec ou sans salaire garanti Site Borgoumont



Rapport entre absences avec ou sans salaire garanti Site Borgoumont



Sur le site de Borgoumont, 17 travailleurs sur 50³ ont été absents sous salaire garanti du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023.

25 travailleurs n'ont pas du tout été absents au cours de cette période.

Nombre de travailleurs selon le type d'absentéisme	
0% d'absentéisme	25
≥ 0,1% ≤ 5% d'absentéisme sous salaire garanti	10
≥ 5,1% et ≤ 10% d'absentéisme sous salaire garanti	2
> 10% d'absentéisme sous salaire garanti	5
+ 1an d'absentéisme	3

³ Membres au registre du personnel sans les étudiants et les flexi jobistes.

Rapport absentéisme 2023

Remplacements :

Pour rappel, par principe, un agent absent est remplacé lorsqu'il n'est plus ou pas financièrement à charge de l'Intercommunale.

Du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, sur le site « Philippe Wathelet », il y a eu +- **3200** heures d'absence sans salaire garanti pour un total de +- **600** heures de remplacement (contrat de remplacement et contrat à durée déterminée de remplacement, contrats d'étudiants).

L'absentéisme pour maladie sur ce site reste stable (9,55 % en 2022 et 9,36% en 2023).

La tendance à la baisse amorcée en 2022 pour l'absentéisme pour maladie de plus d'un an se confirme en 2023 (364,8 heures en 2023 pour 532 heures en 2022 et 1926,6 heures en 2021). Toutefois, cette baisse est mettre perspective puisque les chiffres correspondent à une période de 6 mois suite à la fermeture provisoire du site de Borgoumont au 30 juin 2023.

L'absentéisme pour maladie avec salaire garanti diminue significativement puisque nous passons de 4,59% en 2022 à 2,92% en 2023.

Rapport absentéisme 2023

E. Trois sites confondus (Spa, Limbourg & Borgoumont)

Pour un total de 396.091,08 heures en 2023, il y a eu :

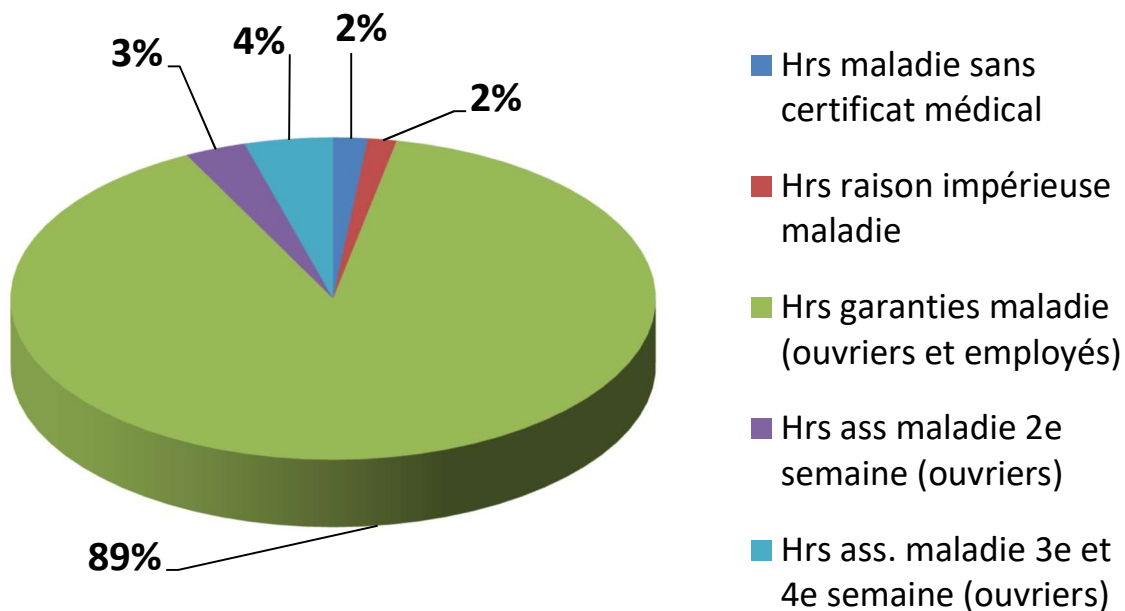
Absence pour maladie avec salaire garanti	
Hrs maladie sans certificat médical	255,74
Hrs raison impérieuse maladie	213,18
Hrs garanties maladie (ouvriers et employés)	13.225,87
Hrs ass maladie 2e semaine (ouvriers)	454,48
Hrs ass. maladie 3e et 4e semaine (ouvriers)	657,24
TOTAL	14.806,51

Absence sans salaire garanti	
Hrs maladie 1er mois ancienneté	7,60
Hrs ass. maladie (mutuelle)	18.786,06
Hrs maladie > 1 an	9.414,50
Hrs ass. écartement travailleuse enceinte	4.270,06
Hrs repos accouchement	2.420,60
Hrs congé allaitement	1.343,30
Hrs congé paternité (7 jours mutuelle)	129,20
Hrs accident de travail garanties	3.130,44
Hrs interruption de carrière	6.334,22
Hrs absences injustifiées	34,20
TOTAL	45.870,18

	Total
ABSENTEISME POUR MALADIE	10,86%
ABSENTEISME POUR MALADIE AVEC SALAIRE GARANTI	3,74%

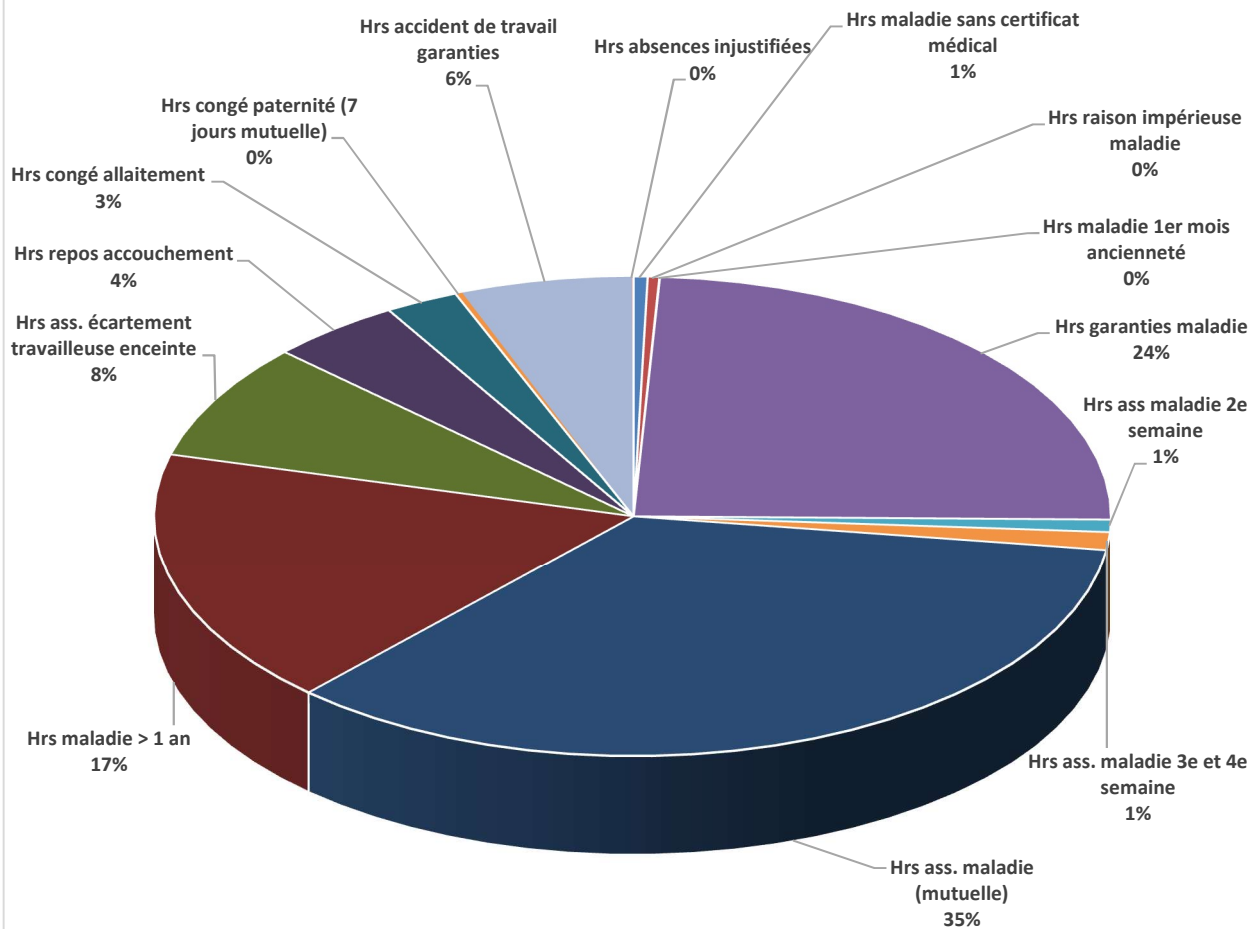
Absentéisme pour maladie avec salaire garanti

3 Sites

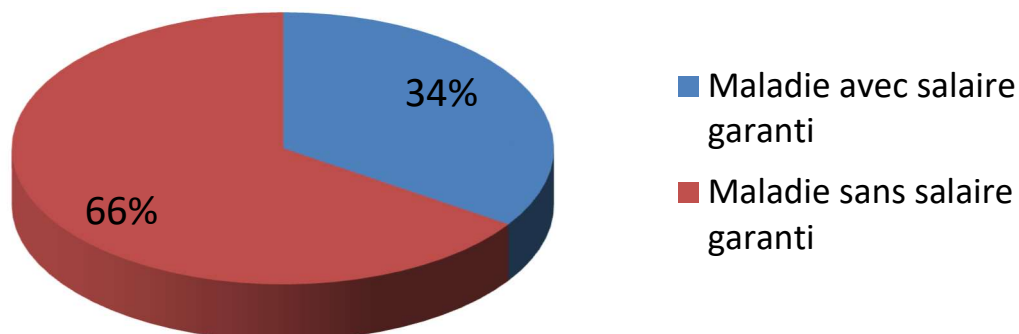


Absentéisme global (Hors interruption de carrière)

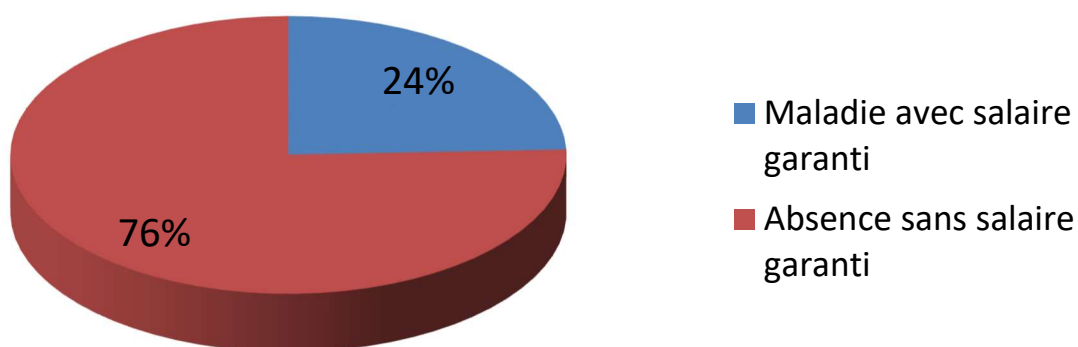
3 Sites



Rapport entre maladies avec ou sans salaire garanti 3 Sites



Rapport entre absences avec ou sans salaire garanti 3 Sites



Sur l'ensemble des 3 sites⁴, 167 travailleurs sur 309⁵ (membres au registre du personnel) ont été absents sous salaire garanti au cours de l'année 2023.

124 travailleurs n'ont pas du tout été absents au cours de l'année 2023.

Nombre de travailleurs selon le type d'absentéisme	
0% d'absentéisme	124
≥ 0,1% ≤ 5% d'absentéisme sous salaire garanti	70
≥ 5,1% et ≤ 10% d'absentéisme sous salaire garanti	51
> 10% d'absentéisme sous salaire garanti	46
+ 1an d'absentéisme	10

⁴ Les travailleurs ayant déménagés du site de Borgoumont vers le site de Spa ne sont comptabilisés qu'une fois.

⁵ Membres au registre du personnel sans les étudiants et les flexi jobistes.

F. Trajet de réintégration

Depuis septembre 2022, un nouveau texte de loi dissocie entièrement le trajet de réintégration du licenciement pour force majeure médicale (maintenant appelé trajet d'inaptitude).

Désormais, le trajet de réintégration vise uniquement la réintégration du travailleur et ne peut plus amener à une rupture de contrat pour force majeure médicale.

Les conditions, les modalités du trajet de réintégration ainsi que les décisions que le médecin du travail peut prendre ont également changé.

En 2023, suite à ce changement, nous n'avons pas introduit de demande en trajet de réintégration.

Légende des décisions que peut prendre le médecin du travail :

Décision A : Le travailleur peut, à terme, reprendre le travail convenu. Le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Entretemps, il est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

Décision B : Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

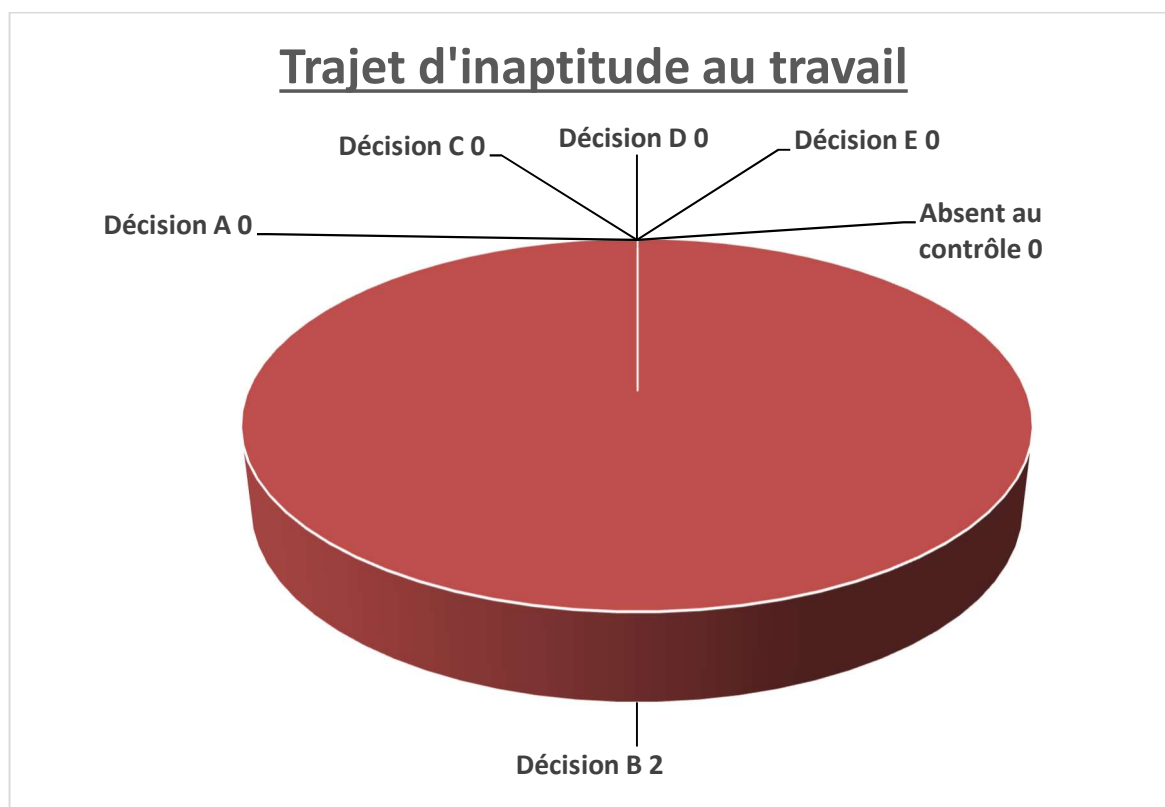
Décision C : Pour des raisons médicales, il n'est pas possible pour le moment de procéder à une évaluation de la réintégration du travailleur.

Absent au contrôle : Le travailleur ne se présente pas aux convocations de la Médecine du travail.

G. Trajet d'inaptitude

En 2021, le Conseil d'administration avait donné son accord pour introduire des trajets de réintégration pour 6 agents en incapacité de longue durée et dont les pathologies n'étaient pas reprises dans la liste des pathologies lourdes (cf. Concertation syndicale du 20/06/2012).

En 2023, suite à la nouvelle législation parue en septembre 2022 en matière de trajet de réintégration, deux travailleurs ont demandé un trajet d'inaptitude qui a eu pour résultat la reconnaissance par le médecin du travail de leur inaptitude totale au travail et la fin de la relation de travail pour force majeure médicale.



Légende des décisions que peut prendre le médecin du travail :

- Décision A :** Le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu et a demandé, pendant l'examen, que soient examinées les possibilités d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. Une fois les modalités d'adaptation déterminées par le médecin, l'employeur examine la possibilité de lancer un trajet de réintégration.
- Décision B :** Pendant l'examen, le travailleur n'a pas indiqué souhaiter que le médecin du travail examine la possibilité d'adapter le travail et /ou le poste de travail. Dès lors, le travailleur est reconnu comme définitivement inapte à effectuer le travail convenu.
- Décision C :** Le médecin constate que le travailleur n'est pas définitivement inapte à effectuer le travail convenu. Un nouveau trajet d'inaptitude peut être lancé à nouveau après une période ininterrompue de 9 mois d'incapacité de travail.
- Décision D :** Il n'est pas possible pour le moment de procéder à une évaluation du travailleur.
- Absent au contrôle :** Le travailleur ne se présente pas aux convocations de la Médecine du travail.

H. Conclusion

En 2023, le taux global d'absentéisme pour maladie (avec ou sans salaire garanti) sur les 3 sites de 10,86% reste stable par rapport à 2022 (10,40%).

Cependant, il stagne toujours à un niveau bien supérieur à 2021 (7,42%) malgré l'apport en personnel résultant des subsides liés à l'accord social 2021-2024. Cet apport en personnel a pour objectif de soulager les travailleurs sur le terrain, en particulier les soignants.

Parmi les 3 sites, celui de Spa est le plus touché par ce taux d'absentéisme croissant (11,90% en 2023 contre 9,61% en 2022 et 8,69% en 2021).

En revanche, pour l'année 2023, le taux d'absentéisme du site de Limbourg est redescendu par rapport à l'année 2022 durant laquelle il avait fortement augmenté (8,44% en 2023 contre 12,89% en 2022).

Au global, le nombre d'heures pour maladie de plus d'un an a fortement augmenté comparativement aux deux dernières années (9.4414,50 heures en 2023 contre 5.276,30 heures en 2022 et 6.441 heures en 2021).

A nouveau, parmi les 3 sites, c'est celui de Spa qui est le plus touché (7.415,70 heures en 2023 contre 4.744,30 en 2022 et 4514,40 en 2021). Le déménagement des membres du personnel de Borgoumont à Spa au 1^{er} juillet 2023 ne suffit pas à expliquer cette augmentation.

En 2023, l'absentéisme pour maladie avec salaire garanti a diminué par rapport à 2022 (3,74% en 2023 contre 4,41% en 2022) sans pour autant atteindre les chiffres de 2021 (2,74%).

En 2023, Borgoumont est le site où le nombre de travailleurs avec un taux d'absentéisme nul est le plus élevé avec 25 travailleurs sur 50 possibles.

Au global sur les 3 sites, 40% des travailleurs n'ont jamais été absents au cours de l'année 2023 (124 personnes sur 309).

Rapport sur les formations 2023 du Centre d'Accueil « Les Heures Claires »

A. Introduction

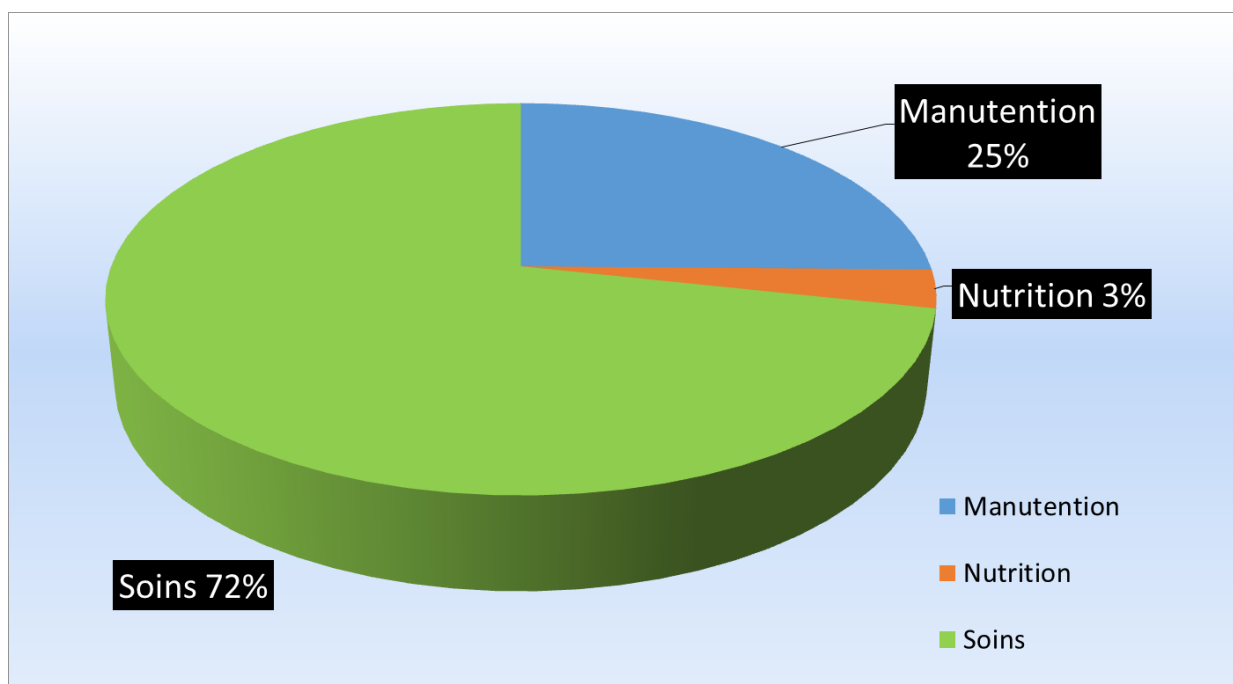
Dans les tableaux ci-dessous, les différentes données sont exprimées en heures.

B. Répartition par « type » de formation

Pour un total de 712,5 heures en 2023 (1.171 heures en 2022), il y a eu, en heures :

Type de formation	Durée (heures)
Manutention	180
Nutrition	22,5
Soins	510

En 2022, l'organisation des formations avait repris son cours après les années de crise sanitaire. Malheureusement, nous n'avons pas pu maintenir ce cap en 2023 en raison d'une absence de longue durée au sein du service RH. Le service étant à nouveau au complet, la formation du personnel va pouvoir reprendre de manière régulière en 2024.



Rapport formation 2023

C. Répartition par formation

Pour un total de 712,5 heures en 2023 (1.171 heures en 2022), il y a eu :

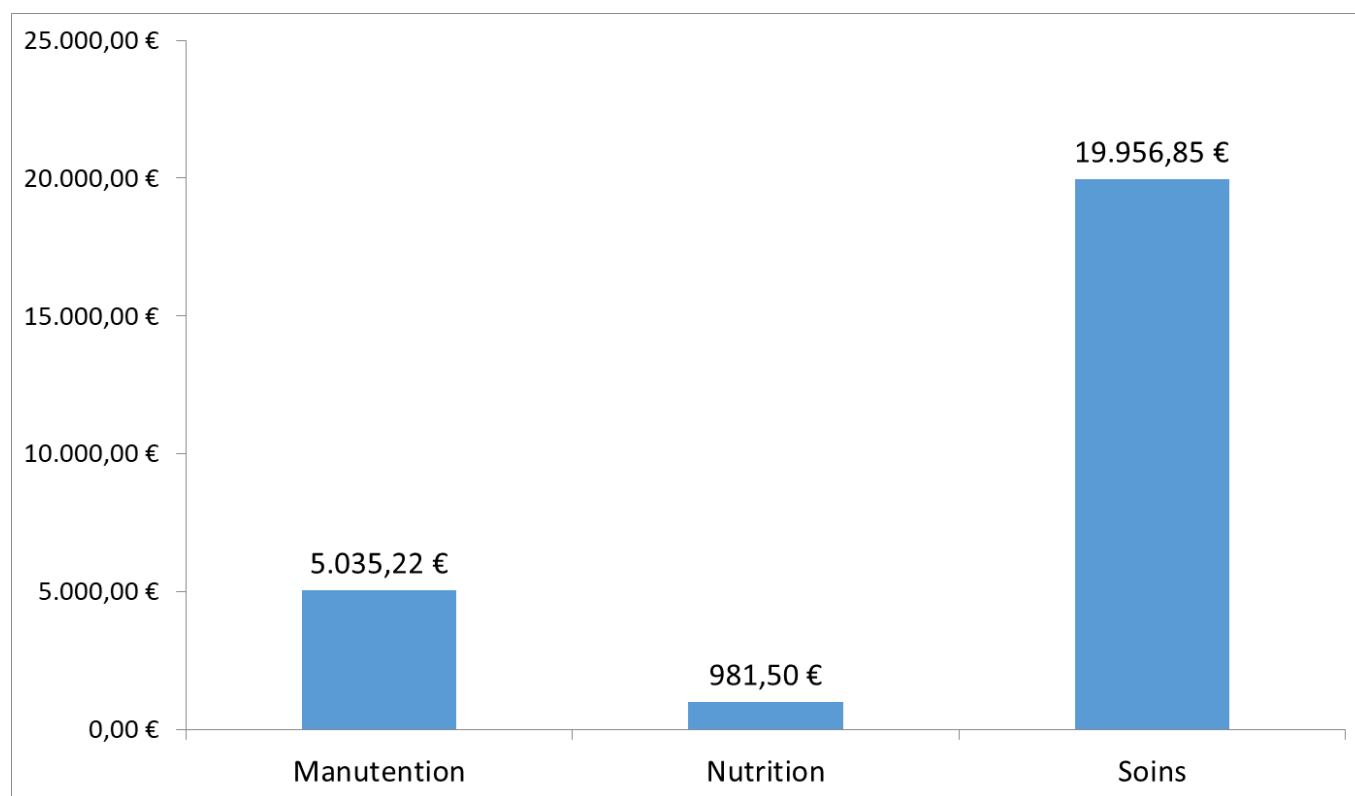
Titre de la formation	Durée (en heures)
Manutention	180
Politique alimentaires durables	22,5
Réanimation et défibrilateur + Les conventions	510

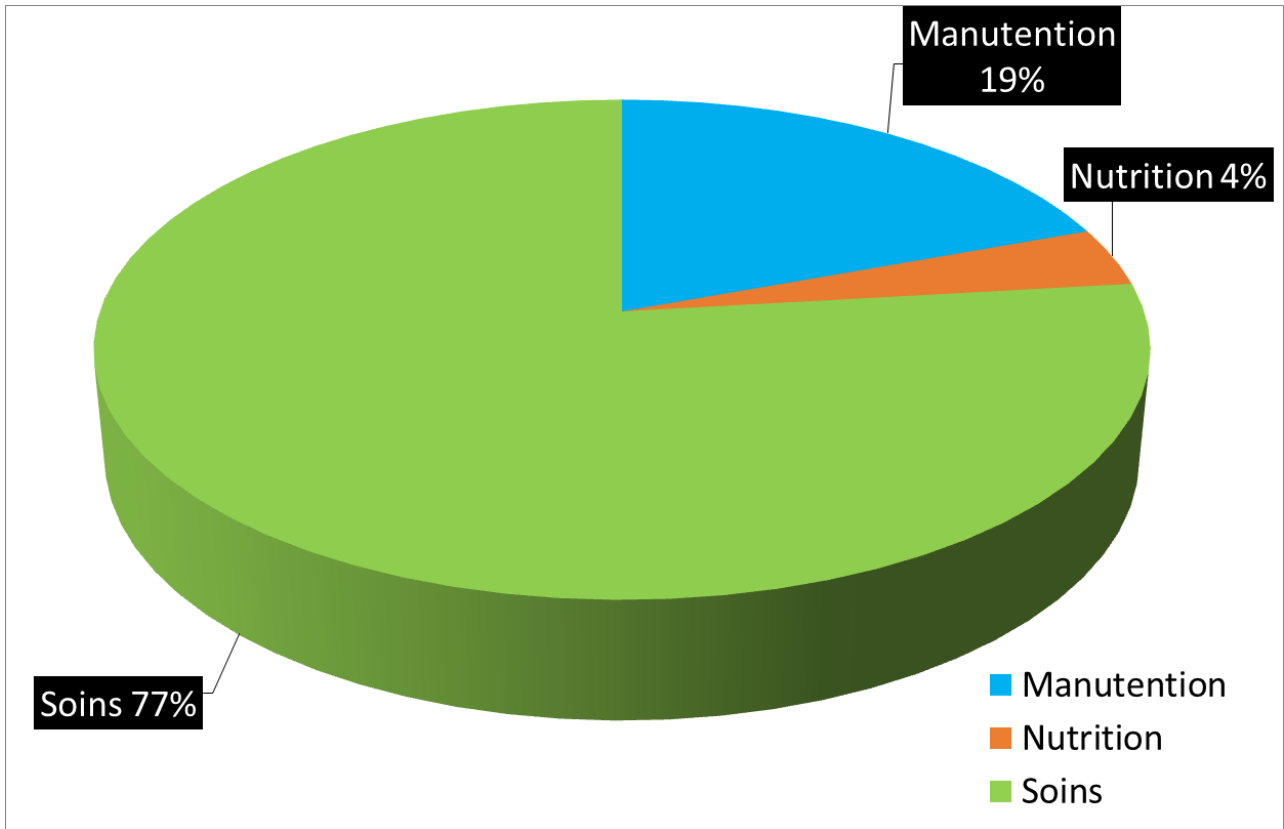
D. Coût total des formations

Le coût total des formations pour l'année 2023 s'élève à 25.973,57 € € (41.718,95 € en 2022).

Le coût pour les participants s'élève à 20.349,57 € (33.666,15 € en 2022). Ce montant correspondant au coût salarial.

Le coût pour les formateurs (internes et externes) s'élève à 5624 € (8.052,80 € en 2022). En outre, le coût lié aux frais de déplacement des agents s'élève à 0 € (156,44 € en 2022).





Annexe 4 - Tableau de bord MR-MRS au 31 mars 2024
Impact des mesures prises par le Conseil d'administration

<u>1. CHARGES</u>	Projet	Réalisé
-	31/12/2023	31/03/2024
<u>1.1. Fournitures</u>		
601 Produits et Matériel Médicaux	122.610,05	20.962,35
602 Fournitures Diverses	679,03	16,00
603 Produits et Fournitures Entretien	118.967,44	18.353,01
604 Denrées et Fournitures Cuisine.	910.010,61	201.094,29
605 Linge / Literie	121.090,05	29.842,02
Total Fournitures	1.273.357,18	270.267,67
<u>1.2. Services</u>		
610 Locations et Charges Locatives	44.888,91	5.952,17
611 Entretien et Réparations	432.789,01	42.258,85
612 Fournitures Faites à l'Entreprise	1.207.147,31	230.660,46
613 Services Extérieurs - Rétrib. de tiers	183.757,83	32.780,73
614 Assurances non relatives au Personnel	54.363,77	13.321,52
615 Frais Généraux Divers	72.957,03	13.200,99
616 Transports par Tiers	75.263,24	18.828,71
617 Personnes Mises à Disposition.	993.305,48	202.870,01
618 Administrateurs - Méd. Coordinateur	92.408,41	19.173,25
619 Débours Refacturés	163.370,27	34.675,51
Total Services	3.320.251,26	613.722,20
<u>1.3. Charges salariales</u>		
620 Rémunérations brutes	10.040.306,86	2.229.615,84
621 Charges patronales	2.698.407,95	675.205,74
623 Autres frais personnel	408.230,56	87.578,33
623 Variation heures supplémentaires		
624 Frais Maladies Professionnelles		
Total Charges salariales	13.146.945,37	2.992.399,91
<u>1.4. Amortissements</u>		
630 Amortissements	906.487,74	241.262,98
630 Provision rémunérations		
634 Rep de provision	-87.246,97	
634 Réd. valeur s/créances		
Total Amort. Réd. Val. Prv.	819.240,77	241.262,98
<u>1.5. Autres charges</u>		
640-642 Charges fiscales+ Autres Charges	7.470,98	1.595,76
643 Charges diverses	3.290,55	279,97
Total Autres charges	10.761,53	1.875,73
<u>1.6. Charges Financières</u>		
Intérêts 12.000.000,00		
Intérêts 11.500.000,00		
Intérêts 3.500.000,00		
Intérêts primes 2023		
Intérêts avances court terme		
650 à 657 Charges financ.	-31.238,52	3.421,76
Total Charges financières	-31.238,52	3.421,76
TOTAL CHARGES	18.539.317,59	4.122.950,25

2. PRODUITS	Projet 31/12/23	Réalisé 31/03/2024
<u>2.1. Chiffre d'affaires</u>		
700 Prix hébergement MR/MRS	5.492.339,63	1.429.036,65
700 Prix hébergement CONVA Résidents	448.217,00	
700 Prix hébergement CONVA Mutuelles		
700 Prix hébergement structure intermédiaire		
701 Loyers Résidences Services	201.925,44	22.778,33
702 Soins Infirmiers Convalescence	66.026,53	
703 Accord social santé 2013		
704 Produits Accessoires	58.322,29	-3.040,15
709 Débours Refacturés	168.230,54	34.413,14
Total chiffre d'affaires	6.435.061,43	1.483.187,97
<u>2.2. Autres recettes</u>		
743 -746 Récupérations diverses	2.157.271,62	379.011,69
743 Subsidés APE	960.326,61	238.970,54
743 Forfaits INAMI	6.439.285,59	1.606.631,57
743 AVIQ 3e volet	1.073.373,58	196.565,78
743 AVIQ Aménagt fin de carrière	452.573,17	94.677,36
743 AVIQ IFIC		28.413,12
744-747 Produits divers (dont intervention CPAS)	133.335,64	23.387,00
751-752-754-756 Produits financiers.	4.072,85	
753 Amortissements subsidés	165.906,50	41.249,98
Total autres recettes	11.386.145,56	2.608.907,04
TOTAL PRODUITS	17.821.206,99	4.092.095,01
Résultat Courant (2-1)	-718.110,60	-30.855,24
670 Précompte Mobilier	4.273,29	
663 Moins Values		
668 Charges Ex. Ant.		
Charges exceptionnelles	4.273,29	
769 Reprise prov		
764 Produits Exceptionnels	57.128,92	
768 Produits Ex. Antér.		
Produits exceptionnels	57.128,92	
RESULTAT DE L'EXERCICE	-665.254,97	-30.855,24
Montant des intérêts déjà provisionnés au bilan	6.757,68	
RESULTAT DE L'EXERCICE	-658.497,29	-30.855,24

Au 31 mars 2024, le tableau de bord des deux maisons de repos affiche un déficit de 30.855,24 €.

Ceci démontre l'impact positif des mesures prises par le Conseil d'administration durant l'année 2023.

Un monitoring trimestriel est assuré par le Comité d'Audit..

Informations générales relatives à l'institution

Numéro d'identification (BCE)	0255.471.868
Type d'institution	Intercommunale
Nom de l'institution	Centre d'Accueil « Les Heures Claires » (CAHC)
Période de reporting	2023

	Nombre de réunions
Assemblée générale	4
Conseil d'administration	14
Bureau exécutif	0
Comité de rémunération	1
Comité d'Audit³	3
Comité de secteur #1⁴	0
Nombre de réunions du Comité de secteur #...	0
...	x

³ Indiquer néant s'il n'existe pas de comité d'audit

⁴ Indiquer néant s'il n'existe pas de comité de secteur

Membres du Conseil d'administration

Fonction ⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute ⁷	Détail de la rémunération et des avantages ⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions
Président	TEFNIN Nicolas	1.250 €	Jeton de présence	néant		71,43 %
Vice-président	GILKINET Didier	1.500 €	Jeton de présence	néant		92,86 %
Administrateurs	YLIEFF Yvan	1.500 €	Jeton de présence	néant		92,86 %
Administrateurs	HOUSSA Dimitri	1.125 €	Jeton de présence	néant		64,29 %
Administrateurs	ORBAN Claude	1.125 €	Jeton de présence	néant		69,23 %
Administrateurs	JURION Bernard	1.000 €	Jeton de présence	néant		100 %
Administrateurs	BEAUJEAN Georges	1.500 €	Jeton de présence	néant		85,71 %
Administrateurs	GAZZARD Franck	1.500 €	Jeton de présence	néant		85,71 %
Administrateurs	WERA Tanghy	1.500 €	Jeton de présence	néant		85,71 %
Administrateurs	BAIRIN Francis	0 €	Jeton de présence	néant		0,00 %
Administrateurs	PETIT Gilberte	1.500 €	Jeton de présence	néant		92,86 %
Administrateurs	DELETTRE Sophie	750 €	Jeton de présence	néant		42,86 %
Administrateurs	DEFAAZ Mélanie	625 €	Jeton de présence	néant		35,71 %
Administrateurs	RADERMECKER Raoul	0 €	Jeton de présence	néant		0,00 %
Administrateurs	DEBLON Jean-Jacques	875 €	Jeton de présence	néant		70,00 %
Administrateurs	GARDIER Charles	1.000 €	Jeton de présence	néant		100 %
Administrateurs	PONSEN Thierry	500 €	Jeton de présence	néant		66,67 %

⁵ Indiquer la fonction la plus élevée de l'administrateur, celles-ci étant : président, vice-président, administrateur chargé de fonctions spécifiques (membre du bureau exécutif, du comité d'audit ou d'un comité de secteur) ou administrateur.

⁷ La rémunération comprend les avantages en nature. La rémunération comprend, le cas échéant, le montant total des jetons de présence perçus. Les rémunérations sont limitées aux plafonds applicables en matière de rétribution et d'avantages en nature dans le cadre de l'exercice des mandats dérivés, conformément à l'article L5311-1, § 1 du Code.

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

Administrateurs	TINIK Selma	375 €	Jeton de présence	néant		75,00 %
Administrateurs	DENIS Jean-François	0 €	Jeton de présence	néant		0,00 %
Total général	x	17.625 €	x	x	x	x

Membres du Comité d'Audit

Fonction⁵	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute⁷	Détail de la rémunération et des avantages⁸	Justification de la rémunération si autre qu'un jeton	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle	Pourcentage de participation aux réunions
Président	BEAUJEAN Georges	375 €	Jeton de présence	néant		100%
Administrateurs	ORBAN Claude	375 €	Jeton de présence	néant		100%
Administrateurs	JURION Bernard	250 €	Jeton de présence	néant		66%
Total général	x	1.000 €	x	x	x	x

NB : Annexer obligatoirement un 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.

⁵ Indiquer la fonction la plus élevée de l'administrateur, celles-ci étant : président, vice-président, administrateur chargé de fonctions spécifiques (membre du bureau exécutif, du comité d'audit ou d'un comité de secteur) ou administrateur.

⁷ La rémunération comprend les avantages en nature. La rémunération comprend, le cas échéant, le montant total des jetons de présence perçus. Les rémunérations sont limitées aux plafonds applicables en matière de rétribution et d'avantages en nature dans le cadre de l'exercice des mandats dérivés, conformément à l'article L5311-1, § 1 du Code.

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

Titulaires de fonction de direction

Fonction ⁹	Nom et Prénom	Rémunération annuelle brute ¹¹	Détail de la rémunération annuelle brute ¹²	Liste des mandats dérivés liés à la fonction et rémunération éventuelle
Fonctionnaire dirigeant local	RIBOURDOUILLE BERNARD	106.468,29 €	Rémunération brute 99.698,25 € Avantage en nature 6.770,04 €	Santhea – Administrateur – rémun 0 € Association Gestionnaire publics MR-MRS de la Province de Liège – Administrateur trésorier – rémun 0 €
Directeur	x	x	x	x
Sous-directeur	x	x	x	x
Autre ...	x	x	x	x
Total rémunérations	x	x	x	x

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 ? _____

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

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

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

Commentaires éventuels

--