



# RAPPORT ANNUEL DU COMITE DE REMUNERATION Art. L1523-17 du CDLD

Exercice 2025

## Table des matières

Table des matières.....	1
Dispositions légales et décisions.....	2
1. Textes de références.....	2
2. Données de l'intercommunale .....	2
3. Rémunération des administrateurs, les jetons de présence, éventuelles indemnités de fonction et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non, directement ou indirectement accordés aux membres des organes de gestion, en fonction de leur qualité d'Administrateur, de Président ou de Vice-Président, ou de membre d'un organe restreint de gestion. ....	2
4. Rémunération Les rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non, directement ou indirectement accordés aux fonctions de direction. ....	4
5. Pertinence des rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non accordés aux fonctions de direction au cours de l'exercice précédent et de la politique globale de rémunération.....	4
6. Politique globale de rémunération .....	5

## Dispositions légales et décisions

### 1. Textes de références

Le présent rapport est établi conformément à l'article L1523-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Il s'inscrit également dans le cadre :

- des statuts de la Compagnie Intercommunale Liégeoise des Eaux, société coopérative ;
- des décisions prises par les organes de gouvernance de l'Intercommunale relatives aux rémunérations des mandataires et des fonctions de direction.
- de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel

### 2. Données de l'intercommunale

La Compagnie Intercommunale Liégeoise des Eaux, société coopérative (CILE SC), dont le siège social est établi rue Canal de l'Ourthe, 8 à 4031 Angleur - Exercice 2025

### 3. Rémunération des administrateurs, les jetons de présence, éventuelles indemnités de fonction et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non, directement ou indirectement accordés aux membres des organes de gestion, en fonction de leur qualité d'Administrateur, de Président ou de Vice-Président, ou de membre d'un organe restreint de gestion.

Conformément au Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD) ainsi qu'aux statuts de l'Intercommunale, celle-ci comptait, jusqu'au 19 juin 2025, date du renouvellement du Conseil d'administration, quatre organes :

- L'Assemblée générale ;
- Le Conseil d'administration comptait 18 administrateurs représentant les communes associées et la Province de Liège, ainsi que trois observateurs et quatre représentants du personnel.
- Le Comité de rémunération était composé de cinq administrateurs désignés ;
- Le Comité d'audit était composé de quatre administrateurs.

À la suite des élections locales d'octobre 2024, la composition des organes de gouvernance a été revue par l'Assemblée générale du 19 juin 2025.

Le Conseil d'administration est composé de 18 administrateurs représentant les communes associées, la Province de Liège et les intercommunales associées, ainsi que de trois observateurs et de quatre représentants du personnel.

Le Comité de rémunération est composé de cinq administrateurs désignés en son sein par le Conseil d'administration.

Le Comité d'audit est composé de quatre administrateurs.

Les montants des jetons de présence et des émoluments revenant aux administrateurs ont été fixés par l'Assemblée générale du 19 décembre 2019.

La rémunération annuelle du Président du Conseil d'administration a été fixée à 19 997,14 EUR à l'indice 138.01, soit 42 439,93 EUR au 31 décembre 2025.

La rémunération du Vice-président correspond à 75% de la rémunération du Président.

Le jeton de présence des administrateurs est fixé à 125,00 EUR à l'indice 138.01.

Le jeton de présence du Président du Comité d'Audit est fixé à 180,00 EUR à l'indice 138.01.

Au cours de l'exercice 2025 :

- le Conseil d'administration s'est réuni à quinze reprises ;
- le Comité d'audit s'est réuni à deux reprises ;
- le Comité de rémunération s'est réuni à deux reprises.

L'exercice du mandat d'administrateur implique une participation active aux réunions des organes de gouvernance, la préparation des dossiers soumis à décision ainsi qu'une implication dans le suivi des orientations stratégiques de l'entreprise.

Le Conseil d'administration propose notamment à l'Assemblée générale la stratégie de l'Intercommunale et ses budgets, contrôle la mise en œuvre du plan stratégique et arrête les comptes annuels.

L'exercice d'un mandat d'administrateur implique en outre l'engagement de la responsabilité civile et pénale de ses titulaires.

Au regard de ces éléments, le Comité estime que les rémunérations accordées aux administrateurs apparaissent proportionnées aux responsabilités exercées et conformes aux dispositions applicables aux intercommunales.

S'agissant des fonctions de Président et de Vice-président, celles-ci impliquent également une implication régulière dans les relations institutionnelles, la signature d'actes et de correspondances officielles ainsi que la participation à diverses réunions de travail et de concertation.

Les rémunérations correspondantes apparaissent dès lors pertinentes au regard des responsabilités exercées.

Ces rémunérations ont fait l'objet de l'accord de l'autorité de tutelle.

4. Rémunération Les rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non, directement ou indirectement accordés aux fonctions de direction.

Conformément au Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les titulaires de fonction de direction sont définis comme les personnes occupant une fonction d'encadrement, caractérisée par l'exercice d'une parcelle d'autorité, un degré de responsabilité et un régime pécuniaire traduisant la place occupée au sein de l'organigramme. Sont considérés comme exerçant une fonction de direction les membres du Comité de direction, dont le titulaire de la fonction dirigeante locale. Pour l'exercice 2025, le montant brut total des rémunérations versées aux fonctions de direction s'élève à 1 458 113,44 EUR.

Le Conseil d'administration a poursuivi sa réflexion en matière d'organisation et d'encadrement. Dans ce cadre, une attention particulière a été portée à l'évolution de la structure des fonctions de direction.

Sur les trois dernières années, l'organisation de l'Intercommunale a ainsi évolué de manière à réduire le nombre d'agents relevant du niveau I, traduisant la volonté de maintenir une structure d'encadrement proportionnée aux besoins opérationnels de l'entreprise et conforme aux principes de bonne gestion des ressources publiques. Les titulaires de fonction de direction disposent d'outils de travail pour lesquels des avantages de toute nature sont octroyés conformément aux règles fiscales applicables.

En application de l'annexe 4 du CDLD, ces avantages ne sont pas repris dans la rémunération mentionnée ci-dessus.

Par ailleurs, l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) a versé, en 2024, pour un membre de la direction, une prime de compensation destinée à couvrir le coût éventuel de mesures mises en place afin de permettre au travailleur concerné d'exercer sa fonction dans des conditions adaptées.

5. Pertinence des rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non accordés aux fonctions de direction au cours de l'exercice précédent et de la politique globale de rémunération.

Un seul régime de rémunération est applicable au sein de la CILE. Le personnel statutaire et les membres du Comité de direction sous contrat de travail sont rémunérés selon les barèmes propres à l'Intercommunale.

À l'exception de la Directrice générale et du Directeur général adjoint, les membres du Comité de direction perçoivent une indemnité forfaitaire de représentation destinée à couvrir les frais engagés dans l'exercice de leurs fonctions et résultant notamment des nombreux contacts et représentations extérieures nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'appréciation de la pertinence des rémunérations tient également compte de la taille de l'Intercommunale, de l'importance des missions de service public qui lui sont confiées,

du niveau de responsabilité assumé par les fonctions de direction ainsi que des contraintes de gestion propres au secteur de l'eau.

Pour apprécier la pertinence des montants alloués, il convient également de tenir compte des résultats atteints par l'Intercommunale sous l'autorité du Conseil d'administration.

- À cet égard, l'exercice 2025 a notamment été marqué par : la poursuite de la mise en œuvre du plan d'économies et d'optimisation des coûts ;
- le maintien d'une trésorerie positive et d'un endettement maîtrisé ;
- la poursuite du plan d'investissement, notamment dans le cadre du remplacement des raccordements en plomb ;
- la participation active aux collaborations sectorielles au travers des plateformes et centres de services partagés ;
- la maîtrise des charges d'exploitation ;
- le suivi et l'évaluation du plan stratégique ;
- l'élaboration du plan stratégique 2026-2028, approuvé par l'Assemblée générale du 18 décembre 2025 ;
- la poursuite des travaux de refonte du statut du personnel et du règlement de travail ;
- la participation active aux travaux de l'audit organisationnel.

Ces objectifs n'ont pu être atteints qu'au terme d'un travail considérable mené par le Comité de direction dans un esprit de cohésion, avec le souci constant de l'intérêt des communes associées et des usagers, tout en respectant l'intérêt général.

## 6. Politique globale de rémunération

Le Comité de rémunération poursuivra ses travaux afin d'adapter la politique de rémunération de l'Intercommunale aux évolutions des métiers et aux besoins organisationnels, en cohérence avec les orientations du plan stratégique.

Dans ce cadre, il accompagnera les travaux visant à faire évoluer la structuration des fonctions et des responsabilités au sein de l'Intercommunale, préalable à l'adaptation des outils de gestion des ressources humaines.

Le Comité veillera également à garantir la cohérence et la lisibilité de la politique de rémunération, dans le respect :

- des contraintes budgétaires de l'Intercommunale ;
- des exigences du service public ;
- des règles applicables aux intercommunales.

Il poursuivra enfin ses travaux en vue d'harmoniser les pratiques internes et de tendre vers une politique salariale plus lisible, équitable et adaptée aux métiers de l'Intercommunale.

Après examen des éléments repris dans le présent rapport et au regard des missions, responsabilités et contraintes propres à l'Intercommunale, le Comité de rémunération estime que les rémunérations et avantages accordés aux mandataires et aux fonctions de

direction apparaissent proportionnés aux responsabilités exercées et conformes à la politique globale de rémunération de la CILE.

Le Comité de rémunération établit dès lors le présent rapport conformément à l'article L1523-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Celui-ci sera transmis au Conseil d'administration et annexé au rapport de gestion présenté à l'Assemblée générale de juin 2026.

CONFIDENTIEL