RAPPORT ANNUEL DU COMITE DE REMUNERATION
Annexe au rapport de gestion du Conseil d'administration
EXERCICE 2023

En exécution de l'article L 1523-17 § 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, le Comité de rémunération a établi son 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.

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

En application du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et de nos statuts, l'intercommunale compte à ce jour cinq organes, dont trois de gestion :

- l'Assemblée générale, constituée des représentants des associés,
- le Conseil d'administration composé de 20 administrateurs (dont seuls 19 postes sont pourvus), en ce compris les membres des organes restreints que sont le Bureau exécutif, le Comité de rémunération et le Comité d'audit,
- le Bureau exécutif composé de cinq administrateurs, en ce compris le Président et le Vice-président,
- le Comité de rémunération composé de cinq administrateurs,
- le Comité d'audit composé de cinq administrateurs.

L'exercice d'un mandat d'administrateur implique pour celle ou celui qui l'accepte une charge de travail et des responsabilités non négligeables. C'est en effet le Conseil d'administration qui propose à l'Assemblée la stratégie de l'entreprise et les budgets nécessaires pour la mener et contrôle sa mise en œuvre pour in fine arrêter les comptes annuels.

Pour ce faire, l'administrateur doit maîtriser le domaine d'activité de l'entreprise et ses systèmes de gestion. Le Code de la Démocratie Locale a très justement formalisé cette nécessité en imposant aux administrateurs de développer et mettre à jour leurs compétences professionnelles dans les domaines d'activité de l'intercommunale, en l'occurrence la gestion des déchets. Cette implication nécessite qu'on lui consacre du temps, tant pour acquérir cette maîtrise que pour participer activement aux décisions (étude des dossiers, participation aux réunions, suivi de l'actualité, …). Au-delà, l'administrateur assume diverses responsabilités, qu'elles soient civiles ou pénales. Il convient d'indemniser cette implication à due concurrence.

L'Assemblée générale a fixé le 19 décembre 2019, sur recommandation conforme du Comité de rémunération, le montant du jeton de présence revenant aux Administrateurs, Membres du Bureau exécutif et Membres du Comité d'audit par séance à laquelle ils assistent ainsi que l'indemnité de fonction revenant au Président et au Vice-président du Conseil en application du décret du 29 mars 2018 modifiant le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

Ils sont les suivants :

Indice 138,01				Maximum
Rémunération Président		€ 19.997,14	/an	
Rémunération Vice-Président		€ 14.997,86	/an	
Rémunération Administrateur CA		€ 125	/séance	12 jetons/an
Rémunération Membre BE		€ 125	/séance	18 jetons/an
Rémunération Membre CAud		€ 125	/séance	3 jetons/an
Rémunération Observateur CA		gratuit		
Rémunération Membre CoRem		gratuit		

Vu l'investissement rappelé ci-avant que la fonction d'administrateur implique, son faible coût relatif et le fait que l'intercommunale n'a pas connu à ce jour de difficulté à pourvoir les postes d'administrateur de son Conseil, ces montants apparaissent comme pertinents et correspondent aux montants autorisés par le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

L'allocation d'un montant plus élevé au Président et à la Vice-présidente se justifie par la plus grande implication que ces postes nécessitent, la maîtrise nécessaire étant plus précise, la disponibilité plus grande et les réunions plus nombreuses, qu'elles soient officielles ou informelles.

Ces rémunérations ont été fixées dans les limites prévues par le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation. Vu la population desservie (1.042.065 habitants au 1er janvier 2023, le chiffre d'affaires (111.624.586€ au 31 décembre 2023) et le nombre d'équivalents temps plein travaillant au sein de l'intercommunale (316 éqtp au 31 décembre 2023), le plafond de référence applicable en vertu de l'article L5311-1 CDLD reste le plafond 6 de 19.997,14€ brut annuel à l'indice 138,01.

2. 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.

Sont considérés comme exerçant une fonction de direction les sept membres du Comité de pilotage, dont le Directeur général (titulaire de la fonction dirigeante locale).

Le montant brut total des rémunérations et avantages de toutes natures pour l'ensemble des fonctions de direction durant l'exercice 2023 s'élève à 1.037.415,96 €.

Y sont repris dans les avantages de toute nature les montants versés à titre d'assurance de groupe "vie", la cotisation patronale « Chèques repas » (forfaitisée à 226 jours par an) et les 250€ d'écochèques attribués en 2023 mais, en application de l'annexe 4 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, n'y sont plus inclus les avantages découlant de l'utilisation privée d'outils de travail tels GSM, ordinateur portable et voiture (pour le Directeur général) ou de la couverture des frais exposés en raison de l'état de santé du travailleur, à savoir les cotisations à charge de l'intercommunale au titre d'assurance "décès", "maladie" et "hospitalisation". Au-delà de ces adaptations, le montant n'évolue qu'en raison de l'index et d'augmentations barémiques.

Ce montant est la mise en œuvre de décisions antérieures à l'exercice et des dispositions réglementaires en la matière dont notamment la nouvelle annexe 4 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation. Aucune des fonctions de direction ne perçoit une rémunération supérieure à 245.000€ (indice de référence décembre 2012) et aucun membre ne perçoit de rémunération supérieure à celle du Directeur général.

3. Pertinence de la politique globale de rémunération.

Pour des raisons historiques et règlementaires, quatre systèmes de rémunération sont en vigueur au sein de l'intercommunale :

- le personnel ouvrier est rémunéré selon les échelles barémiques de la RGB, les principes de progression étant légèrement différents (examen de promotion exigé)
- le personnel employé est rémunéré selon un barème propre à l'intercommunale
- le Comité de rémunération est chargé de fixer la rémunération des titulaires de fonctions de direction, exception faite du Directeur général (mais aucune décision en ce sens n'a été prise au cours de l'exercice)
- depuis la dernière modification statutaire, le Conseil d'administration est compétent pour fixer la rémunération du Directeur général, titulaire de la fonction dirigeante locale (mais aucune décision en ce sens n'a été prise au cours de l'exercice).

Les rémunérations visent à rétribuer les collaborateurs du travail fourni et des responsabilités assumées. Elles doivent être justes et suffisamment attractives que pour permettre à l'intercommunale de s'adjoindre des collaborateurs de qualité.

L'ensemble des rémunérations du management (fonctions de direction et Responsables de département) a été, en 2012-2013, comparé au marché dans le cadre d'une étude réalisée par un expert externe, la société HAY. Les rémunérations octroyées par l'intercommunale sont inférieures à la moyenne de l'échantillon représentatif, sachant qu'en outre, dans la plupart des cas, une voiture de société est mise à disposition (ce qui, sauf pour le Directeur général, n'est pas le cas au sein de l'intercommunale) et des bonus octroyés (ce qui n'est pas le cas au sein de l'intercommunale pour aucun des membres du personnel). Il n'y a pas eu d'évolution du système de rémunération depuis.

A ce jour, si l'absence de mise à disposition d'une voiture de société a déjà posé problème (les candidats externes en disposant devant y renoncer), elle n'a pas empêché l'intercommunale de pourvoir les postes ouverts par du personnel de qualité, les valeurs de l'intercommunale et l'assurance-groupe à but ayant permis de convaincre les candidats retenus.

Il est précisé qu'il n'y a pas d'indemnité de départ autre que les montants légalement dus.

Le rapport entre la rémunération la plus élevée (la fonction dirigeante locale) et celle la plus basse est de 6.20

Ainsi fait à Herstal, le 2 mai 2024.