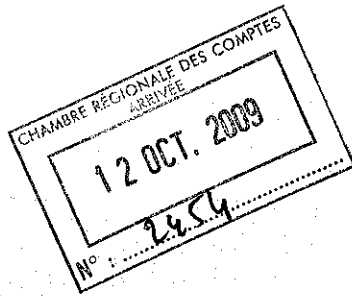


**Val' Hainaut  
Habitat**

*ensemble,  
construisons la vie  
de nos quartiers*

greffe 12.10.2009 \*001214

Valenciennes, le 9 octobre 2009



MONSIEUR LE PRESIDENT  
CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES  
DU NORD PAS DE CALAIS  
14 RUE DU MARCHE AU FILE  
62102 ARRAS CEDEX

**Recommandé avec Accusé Réception**

N/Réf:

Objet : Rapport d'observations définitives concernant  
l'Office Public de l'Habitat de Valenciennes - VAL ' HAINAUT HABITAT

Monsieur Le Président,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint la réponse du Directeur Général au rapport visé en objet.

Veuillez agréer, Monsieur Le Président, l'expression de ma haute considération.

  
Le Directeur Général  
Jean-Louis VAN STICHELEN

P.J. réponse + CDROM - fichiers doc.

courrier.doc

Réponse du Directeur Général  
de VAL' HAINAUT HABITAT  
au  
Rapport d'Observations définitives du  
11 septembre 2009 de la  
Chambre Régionale des Comptes  
du Nord-Pas-De-Calais

Le 9 octobre 2009

Cette réponse est établie en suivant le plan du résumé figurant en page 2 et 3 du rapport de la CRC ;

## **I- Le fonctionnement général de V2H :**

- En ce qui concerne le contrat du Directeur Général :
  - Il s'avère étonnant qu'il n'ait fait l'objet d'aucune remarque au cours des multiples contrôles effectués depuis 1991 au cours desquels sa présentation a été demandée par les différents auditeurs qui sont intervenus :
    - CRC : 1991 – 1992 – 1993
    - MILOS : 1994 – 1999 – 2004.
  - Ce contrat respecte les conditions de rémunération, d'évolution de cette rémunération et d'avantages en nature, fixées par lettre produite annuellement depuis plus de vingt ans par le Ministre chargé du logement.  
Il apparaît surprenant que les conditions fixées dans cette lettre ne soient pas réglementaires.
  - En cas de licenciement l'indemnité calculée en application du décret de 2006 conduit à une valeur maximum de 24 mois de rémunération « majorée de 25% si le Directeur Général a atteint l'âge de cinquante cinq ans » ce qui dans ce cas porte ce maximum à 30 mois à comparer aux 25,5 mois au plus prévus par le contrat actuel.
  - L'ordonnance du 1<sup>er</sup> février 2006 a fixé à avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009 la parution d'un décret définissant le nouveau statut des Directeurs d'OPH.  
Dès connaissance des conditions fixées par ce décret, un nouveau contrat pour le Directeur Général sera proposé au Conseil d'Administration de V2H.
- En ce qui concerne la transparence dans le calcul et l'évolution des salaires du Personnel en faisant référence aux coefficients du décret n°2008-1093 du 27 octobre 2008 :

L'accord d'entreprise 4/1 – avenant n°25 signé avec le Syndicat du Personnel de V2H le 13 février 2009 a arrêté la classification des emplois dans le respect des dispositions du décret pré-cité et notamment en fonction des 5 coefficients qui y sont mentionnés et qui se rapportent à :

- Autonomie
- Responsabilité
- Dimension relationnelle
- Technicité
- Connaissances requise

Le calcul et l'évolution des salaires fait l'objet d'une procédure « Estimation – Evaluation - Evolution » dans le cadre du système management qualité mis en place pour la certification ISO 9001 – 2000 de l'entreprise.

La méthode de calcul des salaires à V2H fait référence à 11 critères regroupés en 4 familles :

1<sup>ère</sup> famille : Les capacités intellectuelles ou manuelles  
critère 1. Connaissances techniques théoriques

2<sup>ème</sup> famille : Pénibilité du travail  
critère 2. Conditions particulières de travail

3<sup>ème</sup> famille : Difficulté technique du travail  
critère 3. Organisation du travail  
critère 4. Autonomie  
critère 5. Analyse et Jugement  
critère 6. Prise de décision  
critère 7. Responsabilité

4<sup>ème</sup> famille : Difficulté humaine du travail  
critère 8. Nature et difficultés des contacts  
critère 9. Communication interne  
critère 10. Communication externe  
critère 11. Responsabilité d'autorité

Chacun de ces critères dispose d'une graduation caractérisant les différents niveaux de compétence : au plus le degré est élevé, au plus la compétence est importante.

A chaque degré de chaque critère correspond une cotation en point d'indice et la somme des cotations multipliée par la valeur du point d'indice donne le montant du salaire brut.

Cette méthode utilisée par V2H depuis les années 1990 reprend bien l'ensemble des critères du décret en les détaillant et en assurant la transparence des calculs et des évolutions.

- En ce qui concerne les frais de missions, réceptions et déplacements :
  - Il convient d'observer que l'ensemble des dépenses concernées ne dépassent pas 0,3% des charges d'exploitation.  
Par ailleurs les mesures ont été prises pour que les remboursements de frais réels ne puissent plus dépasser les plafonds fixés par l'accord d'entreprise.

## **II- Le patrimoine :**

Pas d'observation

### **III- Les loyers et charges :**

Bien que décidé par le Conseil d'Administration en date du 16 octobre 2007, le conventionnement global n'a pas été mis à l'étude du fait de l'annonce effectuée début 2008 par le Ministre du logement de sa transformation en conventionnement d'utilité sociale dans lequel la modulation des loyers n'est plus une obligation.

Par ailleurs V2H continue de bénéficier des mêmes exonérations fiscales jusqu'à la mise en place (obligatoire avant fin 2010) d'une convention d'utilité sociale.

### **IV- La population logée :**

Pas d'observation

### **V- La fiabilité des comptes :**

Pas d'observation

### **VI- La situation financière :**

- En ce qui concerne « le coût de gestion supérieur à la médiane nationale » :

Ce constat n'apparaît pas conforme au résultat pour V2H, publié en janvier 2007 par la CDC et l'Association Régionale pour l'Habitat dans le cadre d'une étude concernant les organismes HLM du Nord et du Pas-de-calais, (cf. : annexe 1) :

- coût de gestion en euros au logement pour V2H :	784 euros/log
- moyenne régionale :	893 euros/log
- moyenne nationale :	926 euros/log

### **VII- Les marchés publics :**

- En ce qui concerne « le choix du bénéficiaire de l'appel d'offres relatif à l'élaboration du plan stratégique de patrimoine qui ne présente pas toutes les garanties d'une réelle mise en concurrence » :
  - « La Chambre considère ainsi qu'en adaptant a posteriori la nature de la prestation aux capacités limitées de l'un des postulants, sans solliciter des deux autres candidats une nouvelle offre de service de même nature, il y a eu atteinte au principe d'égalité de traitement des candidats ».
  - Cette observation n'apparaît pas justifiée car les candidats ont été traités de façon égalitaire et ceux qui n'ont pas été retenus avaient la capacité de présenter une offre de même nature que le prestataire retenu comme le prouve le détail des propositions transmises par ces 2 sociétés :

- **INEUM CONSULTING** précise en page 4, chapitre 2 de son office :

## « OBJECTIFS DE VAL' HAINAUT HABITAT A TRAVERS LE PROJET PSP

La Direction générale de VAL' HAINAUT HABITAT souhaite engager une réflexion relative à la mise en place d'un plan stratégique de patrimoine afin de disposer d'un outil de vision globale permettant de définir la stratégie d'évolution patrimoniale à mettre en œuvre pour les 5/10 ans à venir.

Nous avons bien pris en compte dans la démarche proposée que VAL' HAINAUT HABITAT souhaite que l'étude confiée à INEUMconsulting soit principalement axée sur :

- Une démarche simplifiée, souple et pragmatique, conforme au volume de patrimoine géré
- Un transfert de compétences, sous forme d'apport méthodologique, visant à animer et à initier le projet, par l'apport de pratiques et d'outils de management. L'objectif est de responsabiliser un Comité de Pilotage qui mènera la réflexion interne.
- La déclinaison et l'instauration d'un projet pérenne dans le temps.

Notre démarche pour le projet de VAL' HAINAUT HABITAT a été adaptée en ce sens.

VAL' HAINAUT HABITAT souhaite que la démarche s'appuie sur les directives des différentes circulaires émises sur le sujet. Notre démarche respecte intégralement ces circulaires, comme le prouvent les dossiers de financements du projet obtenus par nos clients ayant déposé un dossier auprès de la DDE. »

- **HABITAT ET TERRITOIRES** en page 4, chapitre 1 de son offre rappelle les objectifs de V2H :

## « OBJECTIFS

Val' Hainaut Habitat souhaite mettre en place un PLAN STRATEGIQUE DE PATRIMOINE qui définira pour chacun des groupes de logements, les orientations de gestion à suivre sur les 10 prochaines années, et les actions concrètes à mener durant les premières années de cette période.

Les actions et les orientations définies dans ce plan stratégique de patrimoine devront prendre en compte, tant sur le court terme que sur le long terme :

- ◆ Les besoins commerciaux liés à la location des groupes (rapport qualité-prix) ;
- ◆ Les capacités financières de Val' Hainaut Habitat.

Le plan stratégique de patrimoine sera élaboré par les services de Val' Hainaut Habitat accompagné par Habitat & Territoires Conseil dans la conduite de projet, l'apport de méthodes et d'outils.

Il devra constituer :

- ◆ Pour les services de Val' Hainaut habitat : une stratégie d'entreprise qui se décline concrètement et au quotidien dans les diverses actions de gestion ;
- ◆ Pour la direction et le conseil d'administration de Val' Hainaut Habitat : une démarche qui permet de sécuriser ses choix de gestion ;
- ◆ Pour les partenaires de Val' Hainaut Habitat : une représentation détaillée des enjeux patrimoniaux et des orientations stratégiques qui en découlent.


A l'issue de la mise en place du plan stratégique de patrimoine, Val' Hainaut Habitat devra avoir la maîtrise des méthodes et des outils qui permettront de suivre et d'adapter celui-ci régulièrement . »

Ces précisions, apportées par les candidats non retenus eux-mêmes, dans le cadre de leur remise de prix lors de la procédure d'appel d'offres démontrent qu'ils avaient toute capacité de présenter une offre de service de même nature que celle proposée par Ernst & Young et basée principalement sur la formation aux problématiques et aux méthodes mises en jeu.

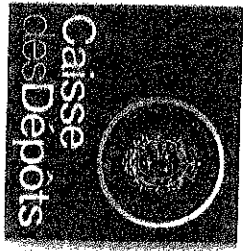
**VIII- V2H acteur de la politique de l'Habitat :**

Pas d'observation

Le Directeur Général.  
Jean-Louis VAN STICHELEN.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JL Van Stichelen', written over the printed name.

# ANNEXES



**AR HLM**  
**du 24 janvier 2007**



ASSOCIATION REGIONALE POUR  
le Nord Pas de Calais

## Informations complémentaires sur les données financières des organismes (présentation conjointe CDC et ARHLM)

Données utilisées pour l'organisme ci-dessous :

Nom de l'organisme	VAL'HAINAUT HABITAT
repère organisme	A
Nbre de logements en patrimoine ou 31/12	5 393
Montant GE en €/logt	247
Taux de MBA locative en % des loyers	8,00%
Coût gestion en €/logt	784
Entretien courant en €/logt	2
Excédent capitaux propres à terminaison en €/logt	809
Trésorerie en mois loyers et charges	8
Taux annuifé locative (hors RA) en % des loyers	55,00%
MBA locative en €/logt	306
FDR net total ou 31/12 en €/logt	2 083
Taux de vacance (plus de trois mois)	0,10%
Age moyen des logements	25

A noter :

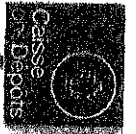
Certaines données financières offertes à l'analyse des comptes 2005 sont en cours de validation et par conséquent à prendre sous réserve.

Pour des raisons techniques, les moyennes figurant dans la présentation sont relatives à l'exercice 2004.

Le montant de l'excédent de capitaux propres à terminaison pour les organismes dont nous ne disposons pas des FSFC est celui de l'excédent de capitaux propres à fin d'exercice.

24 janvier 2007

**Réunion ARHLM - CDC**



ASSOCIATION REGIONALE POUR L'HABITAT  
Nord-Pas de Calais

# Le coût de gestion (€/logt)

