

18 OCT. 2018

NOUVELLE-AQUITAINE

**LETTRE RECOMMANDÉE
AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

Monsieur Jean-François MONTEILS
Président
Chambre Régionale des Comptes
Nouvelle Aquitaine
3, place des Grands Hommes
CS 30059

33064 BORDEAUX CEDEX

Rochefort,
Le 17 octobre 2018

Nos Réf. : VP/CC/SP/
Vos Réf. : KSP GD180588 CDC
017020998 OPH ROCHEFORT HABITAT OCÉAN

Objet : Réponses apportés aux observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes relatives au contrôle des comptes et de la gestion de l'OPH Rocheport Habitat Océan.

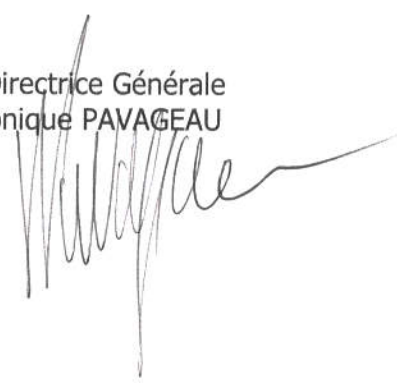
Monsieur le Président,

Vous trouverez sous ce pli les réponses apportées aux observations définitives émises par la Chambre Régionale des Comptes lors de son contrôle des comptes et de la gestion de l'OPH Rocheport Habitat Océan.

Je reste à votre disposition pour toutes informations complémentaires que vous jugeriez utiles.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

La Directrice Générale
Véronique PAVAGEAU



SYNTHESE

L'Ordonnateur s'engage à poursuivre la fiabilisation de la comptabilité patrimoniale. Prenant acte des recommandations de la Caisse des Dépôts et Consignations, Rochefort Habitat Océan accentue le travail de rapprochement engagé avec le Trésor Public depuis le 22 mars 2018.

Concernant la situation financière de l'Office et sa structure bilancielle, l'Ordonnateur se permet de souligner que le contrôle de la Chambre Régionale des Comptes a porté sur les éléments chiffrés des années 2012 à 2016.

Tout au long de cette période et ce jusqu'en 2017, 2018, Rochefort Habitat Océan a travaillé sur les axes d'amélioration de sa situation financière :

- Un premier réaménagement de la dette
- La maîtrise des taux de vacance
- Le suivi rigoureux des impayés
- Un allongement de la dette (dispositif de soutien de la Caisse des Dépôts et Consignations auprès des bailleurs)
- L'attribution d'un prêt de haut de bilan bonifié

Le contrôle s'arrêtant à 2016, l'analyse de la Chambre Régionale des Comptes ne permet donc pas d'entrevoir les fruits de ce travail et l'amélioration sensible des indicateurs financiers.

Ainsi les effets du réaménagement de la dette commencent à être perceptibles en 2017. Malgré la loi de finance 2018 et la mise en place de la RLS, les ratios financiers 2018 devraient poursuivre leurs évolutions grâce :

- à la maîtrise des frais de gestion et de la masse salariale
- au réaménagement de la dette (périmètre de 31 prêts pour un capital restant dû de 29 345 357 €)
- un allongement de la dette de 16 prêts pour un encours global de 5 910 095 €
- L'attribution d'un prêt haut de bilan bonifié de 100 000 €

Au terme de l'exercice 2018, le potentiel financier prévisionnel devrait se situer aux alentours de 3 259 K€ et le fond de roulement à 4 504 K€.

Ainsi la structure bilancielle qui apparaît fragile sur la période du contrôle, évolue favorablement à partir de 2017. La projection financière sur 10 ans démontre le renforcement de la structure financière sur la période.

L'Ordonnateur souhaite préciser que le régime indemnitaire des fonctionnaires a été entièrement refondu par délibération du Conseil d'Administration du 24 octobre 2017.

À compter de 2018, la prime de présence n'est plus versée aux fonctionnaires. L'assiduité des agents publics est prise en compte dans le cadre du versement de la Complément Indemnitaire Annuel.

Le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires n'interviendra désormais que par la rémunération d'heures supplémentaires effectuées.

L'Ordonnateur tient à préciser que les salaires pratiqués au sein de l'Office pour les salariés de droit privé se situent dans la fourchette basse des statistiques nationales.

L'Ordonnateur ne peut envisager de baisser sa grille de salaire afin de rester attractif sur le marché de l'emploi.

Concernant les primes, le Directeur Général d'un Office Public de l'Habitat a le pouvoir d'en octroyer au personnel de droit privé.

Toutefois, l'Ordonnateur a pris acte de la recommandation numéro 7 (informer le Conseil d'Administration de la Politique Salariale) et a enrichi son rapport d'activité 2017 en ce sens.

Enfin, l'Ordonnateur a pris acte des remarques liées au temps de travail de la Chambre Régionale des Comptes et a engagé en septembre 2018 des négociations avec les représentants du personnel sur le temps de travail et le compte épargne temps.

Par ailleurs, L'Ordonnateur confirme à la Chambre Régionale des Comptes son projet de rapprochement avec d'autres bailleurs dans le cadre de la Loi Elan.

Ainsi, Rochefort Habitat Océan, l'Office Public de l'Habitat de la Communauté d'Agglomération de la Rochelle et la SEMIS de Saintes se sont engagés depuis février 2018 (cf. copie de la lettre adressée de Monsieur le Préfet de Charente Maritime + délibération du Conseil d'administration du 22 mai 2018) dans un projet de Société Anonyme de Coordination sous forme de coopérative.

Rochefort Habitat Océan travaille actuellement et conjointement sur le bloc de compétences propres obligatoires de la future Société Anonyme de Coopération (SAC) :

- L'élaboration d'un cadre stratégique patrimonial
- La définition d'une politique technique
- La définition d'une politique d'achat des biens et des services hors investissements immobiliers
- Le développement d'une unité identitaire des membres associés
- L'organisation de la mise à disposition des ressources financières au sein de la société de coordination
- Le contrôle de gestion, la combinaison des comptes annuels et la mise en commun d'informations sur les associés.

Les 3 organismes réfléchiront dans les semaines à venir sur les activités relevant du bloc d'activités mutualisées optionnel.

Il apparaît donc que l'Office a engagé depuis 2016 des réformes visant à améliorer considérablement sa situation financière.

Au-delà, le projet de rapprochement et de mutualisation doit permettre de créer des synergies et cofinancer des projets immobiliers.

1 PRESENTATION DE L'OFFICE

2 SUITES APPORTEES AUX CONTROLES PRECEDENTS

Recommandation n°1 :

Rochefort Habitat Océan confirme à la Chambre Régionale des Comptes avoir bien adhéré en juin 2018 à la plateforme numérique mutualisée de recueil d'alerte et de gestion des piliers de la loi Sapin II proposée par Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat.

Le déploiement de la plateforme est en cours.

Par ailleurs, dans le cadre de notre projet de Société Anonyme de Coordination avec les bailleurs de La Rochelle et Saintes, une cartographie des risques sera étudiée.

3 FIABILITE DES COMPTES

Recommandation N° 2 :

Dans son rapport d'observations, la Chambre Régionale des Comptes recommande de poursuivre la fiabilisation de la comptabilité patrimoniale.

Dans cet objectif, la direction financière de l'Office assure le suivi comptable des immobilisations et des amortissements via le logiciel RHODES. Cette application permet d'avoir la liste des immobilisations et de déterminer les amortissements de l'exercice.

Prenant acte des recommandations, Rochefort Habitat Océan envisage d'accentuer le contrôle du cycle immobilisations/amortissements en réalisant un inventaire physique des immobilisations et d'effectuer le rapprochement avec les données comptables.

Ce travail de rapprochement a débuté grâce à une action menée conjointement avec le Trésor. Une réunion partenariale a déjà été organisée le 22 mars 2018 et ce travail va se poursuivre fin 2018 et courant 2019.

Eu égard à l'ampleur des volumes d'informations à traiter, l'objectif est de finaliser cette mission en 2019.

De manière plus spécifique, le rapport mentionne en page 8 au point 3.2.1 : «certaines immobilisations sont toujours inscrites à l'actif alors que la valeur nette comptable est nulle. »

Cette remarque est contraire aux instructions de la norme M31. Le recueil mentionne « Une immobilisation, même complètement amortie, doit figurer au bilan avec son amortissement jusqu'à sa sortie définitive du patrimoine de l'organisme. »

Pour illustrer ce propos, un immeuble totalement amorti doit rester à l'actif. A défaut, l'inventaire physique ne correspondrait plus à l'inventaire comptable.

Recommandation N° 3 :

L'Office s'engage à procéder à des contrôles réguliers des régies d'ici son passage en comptabilité commerciale le 1^{er} janvier 2021.

Cette recommandation de la Chambre Régionale des Comptes a été évoquée avec le Trésor Public lors d'une réunion conjointe le 22 mars 2018.

4 Situation financière de l'office fin 2017

Les conclusions du vérificateur relatives à la situation financière de l'office portent sur les éléments chiffrés de la période 2012-2016.

Recommandation n°4

L'Ordonnateur ne comprend pas que cette recommandation soit maintenue au regard des explications fournies dans les réponses apportés aux observations provisoires.

La vacance technique (38 logements au 31 décembre 2017) sera presque inexistante quand le projet de démolition/reconstruction à Libération I (44 pavillons) aura abouti.

Tout au long de la période 2012-2016 et jusqu'à 2017, 2018, Rochefort Habitat Océan a travaillé sur les axes d'amélioration de la situation financière, via :

- Un premier réaménagement de la dette ;
- La maîtrise du taux de vacance ;
- Le suivi rigoureux des impayés.

L'analyse s'arrêtant en 2016 ne permet pas d'entrevoir le fruit de ce travail et l'amélioration sensible des indicateurs financiers de la structure.

Comparatif des Résultats 2012/2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Résultat de l'exploitation	1 995 750	1 350 696	995 663	869 949	583 944	1 513 844
Résultat financier	- 1 900 804	- 1 888 662	- 1 607 470	- 1 213 890	- 1 122 646	- 1 144 256
Résultat exceptionnel	859 241	618 549	729 369	825 812	2 737 328	491 580
Résultat de l'exercice	954 187	80 582	117 562	481 871	2 198 647	861 168

En 2017, le déficit financier est à son niveau le plus bas depuis 2012. Le résultat de l'exercice se stabilise à un niveau de 861K€. Excepté 2016, nous observons une augmentation régulière du résultat.

Autofinancement net HLM 2012/2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Capacité d'autofinancement	3 922 786	2 569 599	3 112 544	3 385 807	4 237 051	4 171 281
Autofinancement net HLM	1 800 496	295 899	524 774	644 375	1 239 122	1 290 827

Ratio d'autofinancement net HLM	19,0%	3,0%	5,3%	6,3%	11,9%	12,1%
Médiane des OPH - de 3000 logements (1)	8,1%	11,9%	11,5%	12,1%	11,4%	NC

(1) Source : comptes financiers et statistiques du ministère du logement

Les effets du réaménagement de la dette commencent à être perceptibles en 2017. Le ratio d'autofinancement net HLM (12,1%) se situe dans la moyenne des offices de taille similaire.

Fin 2017, le potentiel financier à la livraison s'établit à 2 234K€, le fonds de roulement à 3 473K€. L'évolution positive de ces agrégats démontrent l'amélioration de la structure financière.

Evolution et perspectives des résultats financiers

Malgré les mesures législatives de fin 2017, les ratios financiers 2018 devraient poursuivre leur évolution positive grâce à :

- la maîtrise des frais de gestion et de la masse salariale ;
- au réaménagement de la dette (périmètre de 31 prêts pour un capital restant dû de 29 348 387 €)
- l'allongement du remboursement de la dette de 16 prêts pour un encours global de 5 910 095€
- l'attribution d'un prêt haut de bilan bonifié de 100 000€.

Ces résultats seront réalisés tout en maintenant le niveau d'entretien du parc locatif.

Ainsi, au terme de l'exercice 2018, le potentiel financier prévisionnel devrait se situer aux alentours de 3 259K€ et le fonds de roulement à 4 504K€. La situation financière continuerait de se consolider malgré les effets de la réduction du loyer de solidarité (540K€).

Ces éléments sont confirmés dans le plan financier à 10 ans (Visial). Cet outil de simulation est reconnu par l'ensemble des acteurs institutionnels (CDC, ANCOLS, CGLLS). Il permet de réaliser les projections économiques et financières des bailleurs sociaux.

Pour ce faire, nous avons considéré les hypothèses suivantes :

- Taux d'inflation : 1,70%
- Taux d'évolution de l'ICC : 1.40%
- Taux IRL : 1.05% en 2018 et 1,40% pour les années suivantes
- Taux du livret A : 0.75% en 2018 et 1.80% pour les années suivantes

Source Caisse
des Dépôts et
Consignations

Nombre de logements livrés :

	Nombre de logements livrés par année
2020	40
2021	20
2022	55
2023	29
à/p de 2024	20

Vente de logements :

	Nombre de logements vendus par année
2019	2
à/p de 2020	4

Apport en fonds propres sur opérations immobilières :

- Constructions neuves : 16%
- Réhabilitations : 20%

Ce projet de Visial (Programation à 10 ans) a fait l'objet d'une première étude par les services financiers de la Fédération des OPH et sera présenté à la CDC le 12 novembre prochain.

Synthèse des résultats prévisionnels

Evolution du patrimoine	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Livraisons		0	0	40	20	55	29	20	20	20	20
- Ventes et Démolitions		0	-2	-27	-20	-4	-4	-4	-4	-4	-4
Patrimoine logts et equiv logts au 31/12	2 573	2 573	2 571	2 584	2 584	2 635	2 660	2 676	2 692	2 708	2 724

En milliers d'euros courants	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Loyers patrimoine de référence	10 175	10 212	10 339	10 484	10 631	10 780	10 931	11 084	11 239	11 396	11 556
Effets des cessions et démolitions		0	-5	-65	-149	-181	-204	-227	-252	-277	-302
Impact des travaux immobilisés		0	6	13	32	55	59	66	74	83	88
Loyers opérations nouvelles avec lots annexes		0	0	160	368	585	804	937	1 074	1 214	1 358
Loyers théoriques logements	10 175	10 212	10 340	10 592	10 882	11 239	11 590	11 860	12 135	12 416	12 700
Perte de loyers / logements vacants	-275	-255	-207	-125	-126	-128	-129	-131	-133	-134	-136
Loyers quittancés logements	9 900	9 957	10 133	10 467	10 756	11 111	11 461	11 729	12 002	12 282	12 564
Redevances foyers (hors interventions foyers)	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246
Impact des interventions foyers		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres loyers (hors lots annexes op. nouvelles)	377	-159	-425	-650	-674	-706	-737	-760	-782	-806	-829
Total loyers	10 523	10 044	9 954	10 063	10 328	10 651	10 970	11 215	11 466	11 722	11 981
Production immobilisée	129	47	74	166	202	188	107	111	113	94	72
Autres produits et marges sur autres activités	432	22	117	22	22	22	22	22	22	22	22
Produits financiers	29	20	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total des produits courants	11 113	10 133	10 170	10 276	10 577	10 886	11 124	11 373	11 626	11 863	12 100
Annuités patrimoine de référence	-3 689	-3 051	-2 582	-2 657	-2 659	-2 642	-2 643	-2 590	-2 587	-2 589	-2 551
Effets des cessions et démolitions logements		0	15	7	7	7	7	7	7	7	7

Annuités des travaux immobilisés logements	-25	-53	-109	-150	-230	-308	-405	-494	-549	-635
Annuités des opérations nouvelles logements	0	0	-111	-183	-243	-429	-499	-633	-735	-824
Annuités des interventions foyers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total annuités emprunts locatifs	-3 689	-3 076	-2 870	-2 985	-3 108	-3 373	-3 487	-3 707	-3 866	-4 003
Taxe foncière	-1 442	-1 500	-1 550	-1 559	-1 573	-1 597	-1 621	-1 645	-1 670	-1 695
Maintenance totale (y compris régie)	-1 620	-1 797	-1 775	-1 822	-1 864	-1 893	-1 964	-2 018	-2 061	-2 123
Solde après annuités, TFPB et maintenance	4 362	3 760	4 081	4 211	4 341	4 261	4 301	4 256	4 266	4 279
Frais de personnel (y compris régie)	-1 663	-1 792	-1 882	-1 893	-1 934	-1 977	-2 020	-2 065	-2 110	-2 157
- Correction régie d'entretien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Frais de gestion	-986	-892	-952	-968	-984	-1 001	-1 018	-1 035	-1 053	-1 071
Cotisation CGLLS	-88	41	-50	-75	-123	-152	-166	-183	-205	-227
Autres charges et intérêts des autres emprunts	-140	0	-51	0	0	0	0	0	0	0
Coût des impayés	-99	-110	-101	-155	-133	-110	-112	-115	-117	-120
Charges non récupérées / logements vacants	-49	-64	-52	-31	-32	-32	-33	-33	-34	-34
AUTOFINANCEMENT COURANT HLM	1 337	943	1 065	1 088	1 135	989	952	825	747	670
en % des loyers	12,7%	9,4%	10,6%	10,5%	10,7%	9,0%	8,5%	7,2%	6,4%	5,6%
Taux moyen de pertes de loyers dues à la vacance	-2,7%	-2,5%	-1,2%	-1,2%	-1,1%	-1,1%	-1,1%	-1,1%	-1,1%	-1,1%
Eléments exceptionnels d'autofinancement	-49	195	427	557	558	399	258	110	142	105
AUTOFINANCEMENT NET HLM GLOBAL	1 288	1 138	1 492	1 645	1 693	1 388	1 210	935	889	775
en % des produits des activités et financiers	12,20%	11,30%	14,80%	15,90%	15,80%	12,60%	10,70%	8,10%	7,60%	6,50%

POTENTIEL FINANCIER début d'exercice à la livraison	2 234	3 259	3 912	4 277	4 262	3 713	3 722	4 102	4 194	4 207	4 207
Autofinancement net HLM	1 137	1 387	1 494	1 645	1 691	1 387	1 210	934	890	775	775
Affectation à la PGE	-6	-49	-30	-10	-42	-10	-11	-14	-13	-16	-16
Produits nets de cessions sur patrimoine de réf.	0	62	63	65	134	138	141	145	149	153	
Fonds propres investis sur travaux	-273	-777	-765	-1 276	-632	-479	-461	-467	-500	-142	
Fonds propres investis sur démolitions	0	0	-123	-53	0	0	0	0	0	0	0
Fonds propres investis sur opérations nouvelles	0	0	-304	-416	-1 730	-1 057	-529	-536	-543	-551	
Fonds propres investis sur interventions foyers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Remboursements en capital emprunts non locatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres variations du potentiel financier	167	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Variation des ACNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POTENTIEL FINANCIER fin d'exercice à la livraison	2 234	3 912	4 277	4 262	3 713	3 722	4 102	4 194	4 207	4 456	4 456
Provision pour gros entretien	607	662	692	702	743	754	764	778	791	807	807
Dépôts de Garantie	632	631	643	648	670	682	690	698	706	715	715
FONDS DE ROULEMENT LONG TERME (livraison)	3 473	4 504	5 205	5 612	5 126	5 158	5 556	5 670	5 704	5 978	5 978
Nombre de mois de loyers couvert par le potentiel financier	2,55	3,89	4,72	4,95	4,18	4,07	4,39	4,39	4,31	4,46	4,46

Cette projection financière démontre le renforcement de la structure financière sur les 10 prochaines années. Le fonds de roulement progresse de 72% entre 2017 et 2027 et le potentiel financier à la livraison double sur cette période.

La baisse du taux d'autofinancement net HLM est essentiellement due au différentiel de taux entre l'inflation et l'indice de revalorisation des loyers et à la cotisation CGLLS.

L'autofinancement net HLM est excédentaire sur toute la période prospective. Sur les 5 prochaines années, il est en moyenne positif de 1 521K€ soit en moyenne 14,6% du total des loyers. A titre comparatif, ce ratio se situe à 11,8% en 2016 pour les établissements de taille similaire. Cette évolution sensible est la conséquence du réaménagement des emprunts de la Caisse des Dépôts et Consignation.

Lors de son analyse, la Chambre Régionale des Comptes a noté une diminution du fonds de roulement sur la période observée tout en relevant une inversion de cette tendance à compter de 2014. Au 31 décembre 2016, le fonds de roulement s'établissait à 2 149K€. L'amélioration de cet agrégat s'est poursuivie en 2017 et devrait se confirmer sur prochaines années. A l'horizon 2027, le fonds de roulement devrait être de 5 978K€ (soit + 178% par rapport à 2016). Il serait de l'ordre de 2 200€ par logement (823€ en 2016).

Le rapport d'observations définitives relève une évolution favorable du potentiel financier à terminaison. Fin 2016, il était de 751€ par logement. Dès fin 2018, il devrait franchir le seuil de 1 200€ et se situerait dans la moyenne des OPH. Ce ratio devrait continuer à croître et se stabiliserait à 1 600€ à compter de 2020.

En synthèse, tous les indicateurs de Rochefort Habitat Océan devraient évoluer de façon très positive au cours des prochaines années malgré la mise en œuvre de la RLS (Réduction de Loyer de Solidarité). Ainsi, la consolidation de la structure financière et bilancielle permettrait de porter raisonnablement un programme d'investissement ambitieux. Sur la période prospective, 5 842K€ de fonds propres seraient engagés pour la construction de 224 logements et 5 499K€ de fonds propres financeraient des travaux du parc existant.

La capacité financière serait en mesure de supporter les investissements inscrits au plan stratégique patrimonial tout en consolidant la structure bilancielle.

Création d'une SAC (Société Anonyme de Coopération)

Parallèlement à l'élaboration de la loi Elan, Rochefort Habitat Océan a saisi cette opportunité pour renforcer ses contacts avec l'Office de La Rochelle et la Semis basée à Saintes. Le projet en-cours est de créer une société anonyme de coordination.

Tout en conservant une relation de proximité, les membres de cette structure ont pour objectif de définir des politiques communes :

- Elaboration d'un plan stratégique de groupe et du cadre stratégique d'utilité sociale ;
- Définition d'une politique technique commune ;

- Mise en œuvre d'une politique d'achat, hors investissement immobilier ;
- Développement d'une unité identitaire ;
- Organisation de la mise à disposition de ressources entre membres ;
- Elaboration d'une consolidation des comptes et d'un contrôle de gestion des actionnaires.

A terme, la mise en œuvre de ces politiques permettra de créer des synergies, de mutualiser certaines charges, de cofinancer des projets immobiliers.

Les économies potentielles générées par la SAC ne sont pas prises en considération dans les projections chiffrées exposées ci-dessus.

Synthèse du chapitre financier

Les éléments factuels de la vérification par la Chambre Régionale des Comptes laissent apparaître une situation financière équilibrée avec des zones de fragilité selon les conclusions du vérificateur.

Le contrôle portait sur la période 2012-2016. Le déséquilibre était essentiellement dû au poids du service de la dette. Les actions mises en place par Rochefort Habitat Océan ont permis de consolider sa situation financière tout en envisageant un plan d'investissement revu à la hausse.

5 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

5.1 Rémunération du personnel de l'office

5.1.1 Rémunération versées aux fonctionnaires de l'office

La Chambre Régionale des Comptes relève des irrégularités concernant, le cadre juridique, les compléments de rémunération, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et la prime de présence.

5.1.1.1 Cadre juridique

La Chambre remarque plusieurs anomalies concernant la délibération du 6 janvier 2004 relative au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Office (obsolète sur certains points, imprécise et incomplète).

Par une délibération du 24 octobre 2017, l'Office a procédé à la mise en place du nouveau régime indemnitaire. Cette délibération instaure l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le complément indemnitaire annuel. Elle précise que ce nouveau régime indemnitaire est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature et ne peut se cumuler avec l'IFTS, l'IAT, l'IEMP, la PSR et l'ISS. Les montants maximum de l'I.F.S.E. et du CIA respectent les plafonds autorisés par la réglementation en vigueur.

5.1.1.2 Les compléments de rémunération

La juridiction considère que les conditions relatives à l'application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ne sont pas réunies et que le versement de cette prime n'apparaît pas fondé en l'état. Elle précise que l'impact budgétaire demeure modeste (13 K€ en 2016) car le nombre de bénéficiaires a diminué.

Depuis les années 1970 et jusqu'en 1997, les fonctionnaires de l'Office ont bénéficié d'une prime de fin d'année versée **par l'Association du personnel**. Il convient de préciser que le Conseil d'administration versait chaque année, lors du vote du budget, une subvention à l'association lui permettant notamment de faire face à cette dépense.

Rappelons que le maintien de cet avantage acquis a été autorisé par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui précisait dans son article 111 (version initiale) les éléments suivants :

« Les agents titulaires d'un emploi d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la présente loi sont intégrés dans la fonction publique territoriale et classés dans les corps et emplois en prenant en compte la durée totale des services qu'ils ont accomplis.

Ces agents conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en matière de rémunération et de retraite.

Ils conservent, en outre, les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement au sein de leur collectivité ou établissement par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale. »

La volonté du législateur était en 1984 double : préserver les avantages acquis d'une part, prévoir la mise en place globale d'un régime indemnitaire commun avec la fonction publique de l'Etat d'autre part.

Le dispositif de maintien des avantages collectivement acquis, ayant le caractère d'un complément de rémunération, avait à l'origine un caractère provisoire dans l'attente de la mise en place des régimes indemnitaires afférents aux nouveaux cadres d'emplois (CE, 12 avril 1991, req. n°118653).

Le juge estime alors que la conservation des avantages collectivement acquis ne dispense pas les collectivités et établissements publics de respecter, lors de la fixation des régimes indemnitaires de leurs agents, le plafond constitué par les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat, alors même que cela aurait pour effet de réduire la rémunération perçus par certains agents concernés par rapport à celle dont ils bénéficiaient antérieurement.

Au fil des réformes législatives, le mécanisme de maintien a néanmoins été pérennisé.

La loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 a modifié l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984. Le troisième alinéa de ce texte est désormais ainsi rédigé :

<< Par exception à la limite résultant du premier alinéa de l'article 88, les fonctionnaires en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi conservent les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis avant cette entrée en vigueur, au sein de leur collectivité ou établissement, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. »

Ce texte a précisé que le maintien des avantages acquis s'appliquait pas exception à la limite résultant du premier alinéa de l'article 88 (qui dispose que les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat constituent des plafonds), ce qui a légalement ouvert la possibilité de cumuler les avantages collectivement acquis avec le régime indemnitaire soumis au principe de parité avec les corps d'Etat. Cette précision pérennise légalement le dispositif, tout en le situant hors parité.

Par ailleurs, l'article 111 modifié **ne mentionne plus le versement des avantages par les organismes à vocation sociale**. Est instaurée une obligation de prise en compte des avantages maintenus dans le budget de la collectivité ou de l'établissement ; ils ne peuvent désormais plus être versés par le biais d'autres structures que la collectivité ou l'établissement lui-même.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que l'Office remplit les conditions posées par la législation en vigueur pour maintenir le complément de rémunération :

- **La prime de fin d'année versée au personnel depuis les années 1970 par l'Association du personnel constitue un avantage acquis collectivement au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.**
Il n'y a pas lieu de produire une délibération du Conseil d'Administration attestant de l'existence de cette prime avant janvier 1984, la prime étant versée par l'Association du personnel et non par l'Office.
- **En 1997 par une délibération du 19 septembre (*ci-jointe*), l'Office a pris en compte les nouvelles dispositions législatives. Les compléments de rémunération versés par l'association du personnel sur les fonds qu'elle percevait de l'Office au titre de subvention seront versés directement par l'Office au chapitre des rémunérations.**

5.1.1.3 Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

La Chambre relève des anomalies pour deux agents qui ont bénéficié tous les mois d'un nombre identique d'heures supplémentaires réalisées. L'effectivité du service fait, afférant à ces heures supplémentaires n'est pas avérée.

Un des agents est parti en retraite courant 2018. Pour le second, le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires n'interviendra désormais que pour la rémunération d'heures supplémentaires effectuées.

5.1.1.4 Prime de présence

La juridiction indique que l'attribution de cette prime aux fonctionnaires est irrégulière car elle n'est instituée par aucune délibération elle-même référençant un texte juridique identifié. Son versement porte également atteinte au principe de parité des rémunérations entre les fonctions publiques découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

A compter de 2018, la prime de présence ne sera plus versée aux fonctionnaires. L'assiduité des fonctionnaires sera prise en compte dans le cadre du versement du CIA.

5.1.2 Rémunération versées aux personnels contractuels de droit privé

5.1.2.1 Les salaires bruts de base

La Chambre note des niveaux de salaires supérieurs au barème de référence de l'accord collectif national et reproche à l'Ordonnateur de gérer de façon discrétionnaire la masse salariale sans lien avec la stratégie et la situation financière de l'Office.

Notons que les règles de rémunération sont différentes pour les fonctionnaires et les collaborateurs relevant du droit privé.

Pour les fonctionnaires, la rémunération est calculée sur la base d'un indice (plancher/plafond) déterminée par la réglementation en fonction du grade de l'agent.

Pour les salariés de droit privé, le principe est celui de la liberté contractuelle, l'employeur devant cependant respecter des rémunérations minimales imposées par la loi (SMIC) ou par les conventions collectives.

En 2015 (année sur laquelle le contrôle de la Chambre a porté), 30 salariés sur 32 ont des rémunérations inférieures au salaire médian des personnels des Offices. En outre, 12 se situent dans le premier décile et 10 se situent dans le premier quartile.

Concernant la progression des montants des salaires bruts de base de certains personnels encadrants, il apparaît que les augmentations significatives correspondent à des changements de fonction. Pour l'ensemble des personnels de direction, la rémunération reste inférieure aux salaires médians et pour 3 d'entre eux leur rémunération se situe dans le premier décile.

Il apparaît donc que les salaires pratiqués au sein de l'Office pour les salariés de droit privé **se situent dans la fourchette basse des statistiques nationales**. Au regard du marché du travail et afin de rester attractif, l'Office ne peut pas envisager de baisser sa grille de salaires.

5.1.2.2 Les primes et avantage en nature

La juridiction considère que le versement des primes (prime de présence ou prime exceptionnelle) est irrégulier et que les règles d'attribution ne sont pas transparentes et équitables. L'Office s'expose ainsi à des risques contentieux.

Notons que l'impact de ces primes reste modeste. En 2016, le montant des sommes versé pour les salariés de droit privé pour la prime de présence est de 3 376,67 €. Sur la même année, le montant versé pour les primes exceptionnelles est de 2 500 €.

La Chambre estime que les primes versées aux salariés de droit privé est irrégulier car la création d'une prime relèverait du pouvoir du Conseil d'Administration.

Or au sein d'un OPH, le Conseil d'Administration ne dispose d'aucun pouvoir sur le personnel relevant du droit privé. Son seul contrôle s'exerce au niveau budgétaire. Lors du vote de l'EPRD, le Conseil d'Administration décide du montant alloué pour la rémunération des personnels (publics et privés). Notons que ces comptes sont limitatifs. En cas de dépassement, le Conseil d'administration doit être sollicité pour le vote d'une décision modificative de crédit.

Le code de la construction et de l'habitation différencie clairement les pouvoirs du Conseil d'Administration et les pouvoirs du Directeur Général selon les catégories de personnel.

Pour les fonctionnaires, le conseil d'administration de l'Office constitue l'assemblée délibérante et le directeur général, l'autorité territoriale (Article L421-23 du Code de la construction et de l'habitation).

Pour les salariés de droit privé, le directeur général a autorité sur les services, recrute, nomme et, le cas échéant, licencie le personnel. Il préside le comité d'entreprise (Article R 421-18 du Code de la construction et de l'habitation).

Dans ce cadre, le Directeur Général a un pouvoir discrétionnaire pour octroyer des primes au personnel du droit privé sous réserve de respecter les accords collectifs éventuels et le principe d'égalité de traitement.

L'article 6 du décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 doit être interprété en prenant en compte ce contexte juridique. Il appartient au Directeur Général (et non au Conseil d'Administration) de décider des primes à accorder au personnel de droit privé dans les limites prévues par l'accord collectif d'entreprise si un tel accord existe.

Au regard de ces éléments, le Directeur général a le pouvoir d'octroyer des primes de présence et des primes exceptionnelles.

La prime de présence ou d'assiduité est largement utilisée par les employeurs du secteur privé. Elle est versée par l'employeur aux salariés en vue de récompenser son taux de présence dans l'entreprise. Elle vise donc à inciter les salariés à ne pas s'absenter.

Elle peut résulter

- d'un engagement unilatéral de l'employeur ;
- du contrat de travail ;
- d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Comme son nom l'indique, la prime d'assiduité vise à récompenser la présence du salarié. Par conséquent, dès lors que ce dernier est régulièrement absent, la prime peut être modulée ou supprimée. A condition bien entendue que cette suppression soit fondée sur des critères objectifs et non sur des motifs discriminatoires.

Les éléments de calcul pour la prime de présence précisés par note de service chaque année sont fondés sur des critères objectifs et aucune situation discriminante n'est créée.

Les primes exceptionnelles versées sont également régulières car le Directeur Général est en capacité de justifier les différences de traitement entre les salariés qui en bénéficient et ceux qui en sont privées d'une part et les différences de montant, d'autre part, par des éléments objectifs et pertinents. Les primes exceptionnelles ont été accordées dans les situations suivantes :

- lorsque des difficultés particulières rencontrées dans le travail (absence de personnel et réparation des tâches au sein de l'équipe). Les primes sont modulées en fonction du niveau de responsabilité des salariés.
- lorsque le collaborateur effectue une mission particulière.

Les primes versées aux salariés de droit privé respectent donc les textes en vigueur et les principes posés par la jurisprudence. Il n'y a donc pas lieu d'en interrompre le versement.

Afin d'assurer plus de transparence, les décisions d'attribution des primes exceptionnelles seront motivées plus systématiquement et un paragraphe du rapport d'activité sera consacré aux primes exceptionnelles.

La Chambre Régionale des Comptes pour conclure la paragraphe relatif à la rémunération du personnel émet 3 recommandations.

Recommandation n° 5 : Refondre l'attribution des primes des personnels contractuels dans le respect des règles et de la situation de l'Office

Pour les salariés relevant du droit privé, les primes versées par l'ordonnateur respectent les principes posés par le droit du travail et leur impact budgétaire représente moins de 0,5% de la masse salariale (5 876,67 € en 2016 – 11 661,36 € en 2017).

Recommandation n°6 : Respecter strictement les conditions de versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et interrompre le versement des primes irrégulières à savoir la « prime de présence » et les « primes exceptionnelles »

Pour les fonctionnaires, le régime indemnitaire a été entièrement refondu par la délibération du Conseil d'Administration du 24 octobre 2017 et respecte les textes réglementaires en vigueur. Le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires n'interviendra désormais que pour la rémunération d'heures supplémentaires effectuées.

Recommandation n° 7 : Informer le conseil d'administration de la politique salariale de l'office, notamment en enrichissant le contenu du rapport d'activité, comme s'y est engagé l'ordonnateur.

Le rapport d'activité 2017 a été enrichi afin d'informer le conseil d'administration de la politique salariale. Un paragraphe concernant les rémunérations a été ajouté (voir ci-dessous). Il détaille l'évolution des salaires, les primes et les variations liées à l'ancienneté pour les salariés de droit privé, les éléments relatifs à la prime d'assiduité et les évolutions du régime indemnitaire pour les fonctionnaires.

4 - Les rémunérations

a) L'évolution des salaires

Pour l'année 2017, tous statuts confondus, l'évolution des salaires est de 0.52 % de la Masse Salariale.

b) Les primes (salariés de droit privé)

3 salariés ont bénéficié d'une prime exceptionnelle pour un coût total en 2017 de 1 660,39 €.

c) L'ancienneté (salariés de droit privé)

Conformément à l'accord d'entreprise portant sur la classification des emplois et la rémunération, signé le 13 septembre 2010, il est prévu pour les salariés une évolution de leur rémunération de façon automatique, tous les 3 ans.

Son montant est calculé en prenant en compte la valeur de 5 points du barème des rémunérations de base arrêté par l'accord collectif national de branche.

En 2017, 9 collaborateurs ont bénéficié de cette évolution salariale, représentant un montant par bénéficiaire de 25,58 €/mois, soit un coût total annuel de 2 293,90 €.

d) La prime dite «d'assiduité»

Compte tenu de la très forte implication dans les différentes actions que l'Office a engagé durant l'année 2017 (labellisation Quali'Hlm, audit CNIL, sécurisation informatique...) et afin de gratifier la présence régulière des salariés durant cette période, à titre exceptionnel, une prime dite « d'assiduité » sera versée sur les salaires de janvier 2018, pour les salariés relevant du statut de droit privé.

Pour les agents publics, son versement se fera dans les conditions statutaires du nouveau régime indemnitaire, sur la partie Complément Indemnitaire annuel lié à l'Engagement Professionnel (C.I.A.), sur les salaires de juin 2018.

Cette prime est allouée sur la base d'une enveloppe de 10 000,- € brut (pour l'ensemble des collaborateurs, publics / privés). Ses conditions d'octroi sont les suivantes :

Une absence maximum de 30 jours sur l'année 2017

Montant brut de base de la prime dite « d'assiduité » : 200,- € brut

Montant brut en € d'un jour non travaillé : 4,44 € brut

Par ailleurs, afin de gratifier plus particulièrement les salariés présentant une absence inférieure ou égale à 5 jours, un complément de prime a été attribué. Son montant est calculé sur le solde des primes totales de base versées.

Cette prime n'a pas été servie pour les collaborateurs absents durant plus de 30 jours sur l'année 2017 (maladie, enfant malade, absences liées à des sanctions disciplinaires ou des mises à pied conservatoires, congé sans solde, congé parental). Les congés de maternité, de paternité, accidents de travail, maladies professionnelles, événements familiaux n'ont pas été pris en compte pour le calcul des 30 jours d'absence.

De plus, s'agissant d'une prime dite « d'assiduité », cette dernière est assise sur une année civile pleine. Les collaborateurs ayant intégré l'Office en cours d'année n'ont pas bénéficié de son versement.

33 primes ont été versées pour un montant total de 10 000,97 € brut.

e) Le régime indemnitaire (Agents de la Fonction Publique Territoriale)

Lors du second trimestre 2017, a été engagé le processus d'élaboration du nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P. (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui devra être mis en œuvre le 1^{er} janvier 2018.

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)
- Le Complément Indemnitaire annuel lié à l'Engagement Professionnel (C.I.A.)

Le Conseil d'Administration a délibéré sur la mise en œuvre du RIFSEEP lors de sa séance du mardi 24 octobre 2017.

Le montant du régime indemnitaire servi, sur les bases réglementaires en vigueur en 2017 (IAT, IEMP, IFSE) est de 74 977,20 €. Cette enveloppe budgétaire sera conservée lors de la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.

5.2 Un temps de travail inférieur à la durée légale

La juridiction constate que le temps de travail annuel est de 1554 heures alors que la durée légale est de 1607 heures. Elle remarque que les jours de congés sont reportés d'une année sur l'autre.

Elle recommande (Recommandation n° 8) de respecter la législation sur le temps de travail ; durée du temps de travail et conditions d'ouverture des comptes « épargne temps ».

L'ordonnateur a pris acte des remarques de la Chambres et a engagé en septembre 2018 des négociations avec les représentants du personnel sur le temps de travail et le compte épargne temps (voir en annexe les projets d'accords présentés au Comité d'entreprise le 12 septembre 2018).