

M. Gilles DUPONT

Montpellier, le 21 avril 2022



Chambre Régionale des Comptes Occitanie
500 avenue des Etats du Languedoc
CS 70755
34064 Montpellier CEDEX 2

Votre référence : DGR22/0473

Madame la Présidente,

Je fais suite à votre envoi du 23 mars dernier me notifiant le ROD1 du contrôle de l'OPH TARN HABITAT dont j'ai assuré la Direction Générale sur une partie de la période de contrôle.

Je souhaite compléter ma réponse du 9 décembre 2021 relative à l'interprétation faite par la Chambre au chapitre 2.3.1. Je constate d'abord avec satisfaction que vous avez bien voulu tenir compte de la revalorisation du barème de rémunération intervenue en 2010 et vous en remercie.

Mon désaccord continue de porter sur le comptage des évolutions à la hausse du nombre de logements de l'organisme. A tout le moins l'article R421-20 du CCH apparait comme manquant de clarté en ne faisant mention de l'évolution de la part dite « forfaitaire » qu'à l'occasion d'un changement de tranches de logements de l'organisme.

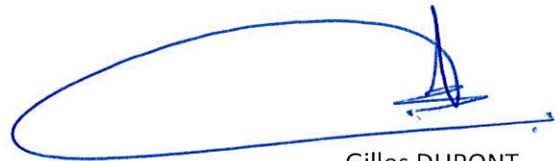
Or, je souhaite faire remarquer que :

- La part dite « forfaitaire » n'a pas vocation à présenter « un caractère stable » comme le prévoit la circulaire du 22 décembre 2009 puisqu'il est prévu au même article que : « Le montant de la part forfaitaire de la rémunération et les plafonds figurant dans le tableau ci-dessus évoluent au 1er janvier de chaque année dans les mêmes conditions que la revalorisation des rémunérations des dirigeants des entreprises publiques. » Le fait qu'il n'y ait pas eu d'évolution depuis 2010 ne change rien au fait que cette part dite « stable » est susceptible d'évoluer tous les ans par décision ministérielle...
- Limiter l'augmentation de la part forfaitaire au seul cas de changement de tranches conduit inéluctablement à ne pouvoir quasiment jamais bénéficier de ce changement. En l'espèce, c'est plus de 1500 logements nouveaux qu'il aurait fallu construire ou acquérir pour appliquer cette règle. Cela conduit donc à bloquer cette part forfaitaire pour un nombre d'années non déterminé. Tous salarié ou fonctionnaire bénéficie de règles d'évolutions individuelle ou collective (valeur du point et échelon pour un agent public, Négociation Annuelle Obligatoire pour un salarié du privé). Il est difficilement soutenable

- d'affirmer que la volonté du pouvoir réglementaire a été de figer sans aucune limite temporelle la rémunération de cette catégorie d'agent public qu'est un directeur d'OPH.
- La part variable, très minoritaire (15%), a pour objectif de rémunérer en partie le directeur au regard de l'atteinte des objectifs fixés par le CA. Ce mode de management n'a pas été choisi par le CA, avec mon complet accord. De la même manière, j'ai renoncé à bénéficier de l'intéressement – qui est pourtant prévu par l'article R420-20-1 du CCH – lorsqu'il a été mis en place, ne jugeant pas utile de m'inclure dans les bénéficiaires d'un dispositif dont j'assumais la décision de mise en place, les critères annuels de fixation et de distribution.

Tels sont les éléments, Madame la Présidente, que je souhaitais porter à votre connaissance. Je vous remercie de votre attention et du caractère parfaitement transparent du contrôle mené par vos services.

Je vous prie de recevoir, madame la Présidente, l'assurance de ma considération et de mon profond respect.



Gilles DUPONT