

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'écologie, de l'énergie, du
développement durable et de la mer en
charge des technologies vertes et des
négociations sur le climat

NOR : DEVU0930265C

(Texte non paru au journal officiel)

Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages

Circulaire du 22 décembre 2009

relative aux nouvelles dispositions issues du décret n° 2009-1218 du 12 octobre 2009 applicables
aux directeurs généraux des offices publics de l'habitat

**Le Ministre d'Etat, Ministre de l'écologie, de l'énergie, du
développement durable et de la mer en charge des
technologies vertes et des négociations sur le climat et le
Secrétaire d'Etat chargé du logement et de l'urbanisme**

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région,
Directions régionales de l'équipement,
Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement
et du logement
Mesdames et Messieurs les Préfets de département,
Directions départementales de l'équipement
Directions départementales de l'équipement et de
l'agriculture
Direction de l'urbanisme du logement et de l'équipement

La présente circulaire a pour objet de commenter les dispositions du **décret n° 2009-1218 du 12 octobre 2009 relatif aux directeurs généraux des offices publics de l'habitat** (publié au JORF le 13 octobre courant).

Elle tend principalement à expliciter le nouveau mode opératoire de recrutement des directeurs généraux des offices publics de l'habitat (OPH), en particulier le champ de la liberté contractuelle reconnue aux offices, notamment pour négocier la rémunération. En effet, aux termes des

deuxième et troisième alinéas de l'article L. 421-12 du code de la construction et de l'habitation (ci-après CCH), dans leur rédaction issue de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 et complétée par les lois n° 2009-323 du 25 mars 2009 et n° 2009-431 de finances rectificative pour 2009 du 20 avril 2009, le directeur général est toujours recruté par un contrat, qu'il vienne du secteur privé ou du secteur public.

Dès lors qu'il est à la tête d'un établissement public à caractère industriel et commercial, le directeur général d'OPH a la qualité d'agent public. En conséquence, son contrat est régi par les dispositions générales du droit public établies par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, sauf lorsque le décret n° 2009-1218 prévoit des règles spécifiques qui y dérogent expressément.

En vertu de l'article L. 421-12 du CCH, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, sauf lorsque le postulant a la qualité de fonctionnaire, auquel cas la durée du contrat est liée à celle du détachement, lequel se poursuit par périodes de cinq ans successives, renouvelables indéfiniment. Afin de respecter la lettre aussi bien que l'esprit du décret, il convient de considérer que le terme du contrat du directeur général qui a la qualité de fonctionnaire est constitué par la fin définitive du détachement. En effet, les renouvellements successifs du détachement ne donnent pas lieu à la signature d'autant de nouveaux contrats.

Les articles R. 421-19 à R. 421-20-6 issus du décret n° 2009-1218 ont pour objet de préciser le champ de la négociation entre l'OPH et le candidat aux fonctions de directeur général.

Ils s'inscrivent pour partie dans la continuité des dispositions qui étaient applicables aux directeurs généraux des offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) et pour une autre partie en rupture avec ces dernières. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des OPH, y compris ceux qui sont issus de la transformation d'anciens offices publics d'habitations à loyer modéré (OPHLM) par l'effet de l'ordonnance n° 2007-137 du 1er février 2007.

Trois textes (le décret n° 2008-566 du 18 juin 2008 relatif à l'administration des offices publics de l'habitat, le décret n° 2008-648 du 1er juillet 2008 relatif au régime budgétaire et comptable des offices publics de l'habitat et le décret commenté par la présente circulaire) précisent désormais l'organisation et le fonctionnement des OPH. Par ailleurs, un décret prochainement publié comportera des dispositions relatives aux institutions représentatives communes du personnel et à l'exercice du droit syndical.

I. Nomination du directeur général : le rôle prééminent du conseil d'administration

En application de l'article R. 421-16 du CCH, le conseil d'administration détient la compétence de nommer, sur la proposition de son président, le directeur général et d'autoriser le même président à signer le contrat au nom de l'office, y compris lorsque l'intéressé a la qualité de fonctionnaire.

De telles attributions du conseil d'administration ne peuvent faire l'objet d'aucune délégation au bureau de l'office. Le décret de 2009 modifie l'article R. 421-16 précité afin de préciser que la même procédure s'applique pour la passation d'avenants.

Le pouvoir d'autorisation conféré au conseil impose que le contrat, dans lequel figure notamment le montant de la rémunération annuelle brute, ainsi que, le cas échéant, ses avenants soient effectivement soumis au conseil avant leur signature. Vous veillerez donc à ce qu'ils soient joints aux délibérations qui vous sont transmises au titre du contrôle de légalité.

Il vous incombe également de vérifier que la délibération du conseil respecte les règles de quorum et de majorité applicables en vertu de l'article R. 421-13 du CCH :

- la délibération n'est valable que si les deux tiers des administrateurs ayant voix délibérative au moins étaient présents ou représentés (un administrateur ne peut se faire représenter que par un autre administrateur, chaque administrateur ne pouvant recevoir qu'un seul mandat) ;
- la décision de nomination et celle d'autoriser le président à signer le contrat requière la majorité qualifiée à savoir la majorité des deux tiers des administrateurs ayant voix délibérative, présents ou représentés. Cependant, une telle décision peut être prise à la majorité des administrateurs ayant voix délibérative, présents ou représentés, lorsque le vote n'avait pu avoir lieu à une séance antérieure, faute de quorum ;
- la délibération autorisant la conclusion d'avenants relève, en revanche, de la règle habituelle de la majorité simple des membres ayant voix délibérative, présents ou représentés ;
- en cas de partage égal des voix, celle du président du conseil d'administration est prépondérante.

II. - Libre fixation de la rémunération par le contrat dans le respect de plafonds

Le décret consacre une rupture avec les règles appliquées dans les OPAC en matière de rémunération du directeur général. Le principe est désormais celui de la libre fixation par les parties dans le respect de deux plafonds prévus par le texte, y compris lorsque le postulant aux fonctions a la qualité de fonctionnaire.

L'Etat n'est donc plus compétent pour fixer la rémunération, au vu de la proposition du conseil d'administration, que ce soit le préfet, au vu de l'avis du trésorier-payeur général, ou les ministres chargés du logement et du budget par une décision conjointe. Est donc supprimée la fixation, tous les ans par le ministre chargé du logement, d'un montant plafond en euros (98624 euros en 2009) applicable aux OPAC puis, à titre transitoire, aux OPH et dont le dépassement par la délibération du conseil d'administration entraînait la compétence des ministres. Ne subsiste pas non plus de cas de consultation du trésorier-payeur général.

Cette réforme va dans le sens d'une décentralisation accrue, sur le fondement de la qualification désormais explicite d'établissement public industriel et commercial local de l'OPH par l'article L. 421-1 du CCH. En tant que préfet, vous ne disposez plus d'aucun pouvoir de décision mais vous conservez un pouvoir de contrôle.

En outre, l'article R. 421-20 du CCH dans sa version issue du décret de 2009 :

- généralise à tous les directeurs généraux la distinction dans la rémunération annuelle brute d'une part forfaitaire et d'une part variable ;
- précise que le directeur général peut en outre bénéficier d'avantages annexes, en espèces ou en nature, parmi ceux qui sont prévus par l'article R 421-20-1.

1° La part forfaitaire de la rémunération (art. R. 421-20, point II)

a) Cette part est toujours fonction du nombre de logements locatifs gérés par l'office en tant que propriétaire ou pour le compte de tiers, apprécié au 31 décembre de l'année précédant la signature du contrat. En effet, elle ne peut excéder un montant, calculé conformément à l'une des formules prévues dans le tableau qui figure dans le corps du décret, qui est fonction de ce même nombre.

Toutefois, en deçà de ce montant plafond, calculé office par office et qui est appelé à évoluer au 1^{er} janvier de chaque année dans les mêmes conditions que la revalorisation des rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques, le texte n'impose aucun critère à prendre en compte dans la négociation pour la fixation du montant de la part forfaitaire. Les parties ont donc toute liberté en la matière.

b) La méthode de décompte des logements locatifs gérés s'inspire de celle qui est prévue par le B de l'article R. 302-14 du CCH pour la constitution de l'inventaire du nombre de logements locatifs sociaux au sens de l'article L. 302-5 du même code, tout en présentant certaines spécificités :

- trois lits d'un logement-foyer ou trois places de centres d'hébergement comptent pour un logement.

La définition du logement-foyer à retenir est celle de l'article L. 633-1 du CCH, c'est-à-dire un « établissement destiné au logement collectif à titre de résidence principale de personnes dans des immeubles comportant à la fois des locaux privatifs meublés ou non et des locaux communs affectés à la vie collective ». Toutefois, lorsque le logement-foyer abrite des appartements comportant les éléments de vie de base au sens de l'arrêté modifié du 10 juin 1996 relatif à la majoration de l'assiette de la subvention et aux caractéristiques techniques des opérations de construction, d'amélioration ou d'acquisition-amélioration d'immeubles en vue d'y aménager avec l'aide de l'Etat des logements ou des logements-foyers à usage locatif, ces derniers comptent comme autant de logements.

Quant aux centres d'hébergement visés, ce sont les établissements d'hébergement qui assurent l'accueil de personnes ou de familles en difficulté ou en situation de détresse, notamment dans les situations d'urgence. En pratique, il s'agit principalement des centres d'hébergement d'urgence et des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS).

- il convient en outre de compter comme logement locatif géré chaque logement entrant dans un dispositif de prêt social de location-accession, avant la levée de l'option par l'accédant.

Aucune autre méthode de décompte ne doit interférer. En particulier, les termes de la lettre ministérielle du directeur de la construction du 23 février 1973 relative aux équivalences logements ne s'appliquent pas.

c) La part forfaitaire présente par nature un caractère stable, ce qui permet de la distinguer de la part variable. En outre, le décret prévoit que n'ont pas d'effet sur elle, pendant la durée du contrat, les ventes ou les démolitions de logements locatifs effectuées par l'office.

En revanche, l'augmentation du nombre de logements locatifs gérés, appréciée au 31 décembre de chaque année, telle que le nombre de ces logements ne se situe plus dans la même tranche que celle qui avait déterminé la formule de calcul, oblige le conseil d'administration à délibérer à nouveau sur le montant de la part forfaitaire, au vu d'une proposition de son président.

La part forfaitaire de la rémunération d'un directeur général ayant la qualité de fonctionnaire détaché obéit aux mêmes règles, dès lors que le contrat se poursuit jusqu'à la fin du détachement (cf. *supra*).

Par ailleurs, le décret prévoit que le montant de la part forfaitaire de tous les directeurs généraux évolue chaque année dans les mêmes conditions que la revalorisation de la rémunération des dirigeants d'entreprises publiques.

L'information concernant cette revalorisation vous sera communiquée, ainsi qu'aux présidents d'OPH, par lettre circulaire annuelle du ministre chargé du logement.

2° La part variable de la rémunération (art. R. 421-20, point III)

Sur proposition de son président, le conseil d'administration ou par délégation, le bureau (art. R. 421-16) approuve tous les ans le montant de part variable attribué au directeur général, en fonction de la réalisation par celui-ci des objectifs qu'il lui a préalablement fixés et qui sont mesurés par des indicateurs.

Ce montant doit cependant respecter une limite maximale fixée à 15 % du montant de la part forfaitaire.

Les critères pris en compte pour déterminer la part variable et les modalités de son versement sont définis par les deux parties, président et directeur général, et doivent figurer au contrat. Un versement en une fois, aussi bien que des versements périodiques sont possibles.

Les plafonds fixés par l'article R.421-20 s'appliquent aux fonctionnaires, à l'exclusion de tout autre plafonnement, compte tenu de la libéralisation des conditions financières de détachement de l'ensemble des fonctionnaires décidée en 2008.

3° Possibilités de dépassement des plafonds par autorisation ministérielle (art. R. 421-20, point IV)

En vue de tenir compte de la situation très particulière de certains OPH ou de certains directeurs généraux, le décret de 2009 prévoit deux mécanismes d'ajustement du système réglementaire d'encadrement de la libre fixation de la rémunération.

Saisis en ce sens sous la forme d'une délibération du conseil d'administration dûment motivée, les ministres chargés du logement et du budget peuvent, par décision conjointe, autoriser à titre exceptionnel un dépassement du montant plafond applicable à un OPH donné, pour la détermination de la part forfaitaire de la rémunération du directeur général. Dans ce cas, il s'agit notamment de tenir compte de la situation particulière de certains OPH, dont les caractéristiques n'ont pu qu'être imparfaitement prises en compte dans la détermination des formules de calcul des montants plafonds. L'autorisation s'applique jusqu'au terme du contrat de la personne pour laquelle le conseil d'administration aura saisi les ministres.

Dans les mêmes conditions de saisine, les mêmes ministres peuvent également autoriser un OPH, mais seulement à titre temporaire, à fixer la part variable de la rémunération de son directeur général à un montant excédant 15 % de la part forfaitaire. Dans ce cas, il s'agit, pendant un an ou plus, de tenir compte de la survenance d'un événement de nature à bouleverser les conditions de travail du directeur général.

4° L'étendue de votre contrôle en matière de rémunération

En tant que préfet, vous ne disposez plus d'aucun pouvoir de décision.

En revanche, au titre du contrôle de légalité, vous vous attacherez en particulier à vérifier :

- la légalité externe des délibérations ;
- la décomposition effective de la rémunération en une part forfaitaire et une part variable ;
- le respect du montant plafond de la part forfaitaire propre à chaque OPH, calculé à partir du nombre de « logements locatifs gérés par l'office » au sens de l'article R. 421-20 (cf. méthode de décompte *supra*) ;
- s'agissant de la part variable : la mention des critères à prendre en compte ; celle des modalités de versement et le respect du montant plafond de 15 % de la part forfaitaire.

En revanche, votre contrôle ne peut vous conduire à porter une appréciation en opportunité ni sur le choix des critères de détermination de la part variable, qui relèvent de la seule discussion au sein de l'OPH, ni sur le pourcentage annuel de part variable retenu par l'organe délibérant, dans le respect du plafond réglementaire.

- l'absence de compensation opérée entre les montants de part forfaitaire et de part variable : le III de l'article R. 421-20 ne prévoyant pas un montant maximum global, les deux opérations de calcul de parts sont autonomes et doivent être effectuées dans l'ordre des textes (d'abord la part forfaitaire), dans le respect de leurs limites respectives. Un certain montant de part variable correspondant à la différence entre le montant maximum de part variable et le montant correspondant au pourcentage, inférieur à 15, arrêté par le conseil ne peut donc être reporté en montant de part forfaitaire.

III. - Les avantages annexes, en espèces ou en nature pouvant être prévus au contrat

L'article R. 421-20-1 dans sa nouvelle rédaction prévoit une liste d'avantages annexes pouvant être prévus dans le contrat d'un directeur général d'OPH, à certaines conditions.

Au titre du contrôle de légalité, vous vérifierez le respect de ces dispositions dans les nouveaux contrats joints aux délibérations du conseil d'administration.

1° Prise en charge des cotisations patronales à des régimes collectifs de prévoyance et de retraite complémentaire, lorsque le directeur général n'est pas un fonctionnaire en position de détachement

De tels régimes collectifs doivent avoir été rendus applicables dans l'OPH par un accord collectif, spécifique à l'entreprise ou conclu au niveau national entre les représentants de la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L. 421-24 du CCH.

2° Bénéfice de l'intéressement des salariés à l'entreprise

Ce type d'avantage annexe peut être consenti à tous directeurs généraux d'OPH, dans le respect des conditions du code du travail (art. L. 3311-1 et suivants) et en application d'un accord conclu au sein de l'office ou au niveau national entre les représentants de la Fédération nationale des offices publics de l'habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L. 421-24 du CCH.

3° Disposition d'un véhicule de fonction dans un office qui gère plus de 5 000 logements locatifs

Un tel avantage peut être consenti dans les OPH visés, quelle que soit la qualité du directeur général. Les dispositions du droit de la fonction publique territoriale, notamment celles qui régissent l'attribution d'un véhicule de fonction aux directeurs généraux des services, ne s'appliquent pas.

IV. - Conditions particulières d'exercice des fonctions

1° Dispositions applicables à tous les directeurs généraux

a) Le contrat peut stipuler une période d'essai n'excédant pas six mois (article R. 421-19).

b) Tous les directeurs généraux sont remboursés, sur justificatifs, des frais exposés par eux dans le cadre de leurs déplacements et activités liés à leurs fonctions (article R. 421-20-1).

2° Dispositions particulières applicables au directeur général n'ayant pas la qualité de fonctionnaire détaché

Lorsque le directeur général n'a pas la qualité de fonctionnaire détaché, il est assujéti à la législation relative à la sécurité sociale, aux prestations familiales et aux accidents du travail en vertu du code du travail et bénéficie des congés pour raison de santé des fonctionnaires territoriaux dans les conditions prévues par le décret n° 87-602 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux (article R. 421-20-2).

3° Dispositions particulières applicables au directeur général ayant la qualité de fonctionnaire, recruté par voie de détachement parmi le personnel de l'OPH

Le troisième alinéa de l'article L. 421-12 du CCH déroge aux règles de la fonction publique territoriale en vue d'une part, d'offrir aux OPH la possibilité de recruter un directeur général parmi leurs personnels fonctionnaires par la voie du détachement et d'autre part, de donner de bonnes garanties aux postulants au moment de la fin du détachement, quel qu'en soit le motif (cf. ci-dessous, V, 2° du c).

Pris pour l'application de ces dispositions, l'article R. 421-20-5 du même code prévoit, au I, que ce détachement est consenti selon les règles générales du droit de la fonction publique territoriale, à savoir dans les conditions de l'article 9 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

Je vous précise en outre que la ou les délibération(s) par laquelle ou lesquelles le conseil d'administration nomme le directeur général et autorise le président à signer son contrat vaut décision de détachement à compter de l'entrée en vigueur de cette dernière délibération

V. - Cessation des fonctions pour cause de démission ou de licenciement

En vertu de l'article R. 421-16 du CCH, le conseil d'administration détient la compétence de décider la cessation de fonctions du directeur général, à la majorité qualifiée des deux tiers des administrateurs ayant voix délibérative, présents ou représentés. Vous veillerez au respect par la délibération des règles de quorum et de vote précisées à l'article R. 421-13 du CCH.

1° La démission (article R. 421-20-3 du CCH)

Tout directeur général qui souhaite présenter sa démission, ou mettre fin à son détachement avant le terme de cinq ans lorsqu'il est fonctionnaire, adresse à cet effet au président du conseil d'administration une lettre recommandée avec accusé de réception exprimant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Il est tenu de respecter un préavis de trois mois, sauf si le président l'en dispense en tout ou partie.

S'agissant d'un fonctionnaire recruté au sein de l'OPH par la voie du détachement, la démission équivaut à une demande de fin de détachement avant le terme de cinq ans, que le conseil d'administration est compétent pour prononcer lors de sa plus proche réunion.

2° Le licenciement (article R. 421-20-4 du CCH)

Le licenciement est prononcé par le conseil d'administration sur proposition écrite et motivée de son président.

Lorsque le directeur général a la qualité de fonctionnaire, la délibération du conseil d'administration le licenciant vaut, selon le cas, demande tendant à ce qu'il soit mis fin au détachement ou, s'agissant d'un fonctionnaire recruté au sein de l'OPH, décision de mettre fin au détachement.

a) Eléments de la procédure devant être respectés, quelle que soit la qualité du directeur général

Le président du conseil d'administration, en tant que représentant de l'employeur, doit accomplir les formalités substantielles suivantes : préalablement à la saisine du conseil d'administration, il communique par écrit à l'intéressé sa proposition de licenciement et l'informe de son droit à obtenir la communication de son dossier individuel, à présenter ses observations et à être assisté d'un défenseur de son choix.

Sauf dans le cas de licenciement pour faute grave - laquelle correspond au changement d'appellation de la « faute disciplinaire » prévue par les textes qui régissaient les directeurs généraux d'OPAC -, la cessation de fonctions ne prend effet qu'après un préavis de trois mois pendant lesquels la rémunération est maintenue. Le président peut dispenser l'intéressé d'exécuter tout ou partie du préavis.

b) Dispositions applicables au directeur général n'ayant pas la qualité de fonctionnaire détaché

L'article R. 421-20-4 du CCH fixe les règles de calcul de l'indemnité de licenciement que l'OPH doit allouer au directeur général qui n'a pas commis de faute grave:

- calcul par référence à la rémunération brute de base du dernier mois précédant la notification du licenciement, dans la double limite d'un montant minimum incompressible correspondant à deux mois de rémunération par année entière d'ancienneté, entendue de date à date et d'un montant maximum de vingt-quatre mois de rémunération ;
- toute fraction de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an, toute fraction de service inférieure à six mois n'étant pas prise en compte ;
- prise en compte pour l'ancienneté des services exercés en qualité de directeur général de l'office public de l'habitat ainsi qu'en qualité de directeur général de l'OPAC ou de directeur de l'OPHLM préexistant à celui-ci et transformé en OPH.

L'indemnité doit être payée en totalité le dernier jour du préavis ou à la date d'effet de la dispense d'exécution du préavis.

En outre, elle est majorée de 25 % si le directeur général a atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

Par ailleurs, en application du III de l'article R. 421-20-4, lorsque le directeur général est involontairement privé d'emploi, il a droit à une allocation d'assurance. Celle-ci peut être servie par l'OPH lui-même, lorsqu'il a choisi de ne pas adhérer au régime d'assurance chômage prévu par le code du travail.

c) Dispositions applicables au directeur général ayant la qualité de fonctionnaire en position de détachement

En application des règles générales du statut de la fonction publique, aucune indemnité de licenciement, ni allocation d'assurance pour privation d'emploi ne peuvent lui être servies.

En outre des dispositions spéciales s'appliquent quand il s'agit d'un fonctionnaire issu de l'OPH. En effet, le II de l'article R. 421-20-4 précité prévoit des règles applicables après la fin de son détachement dans l'emploi de directeur général d'OPH, par dérogation à l'article 67 de la loi

n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale. Le fonctionnaire concerné peut ainsi faire valoir sans limitation de durée un droit à nouvelle affectation au sein de l'office, dans un emploi correspondant à son grade. Les dispositions de l'article 67 de la loi de 1984 précité relatives à la prise en charge, dans les conditions prévues à l'article 97 de cette même loi, soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article 45 de la loi et les ingénieurs territoriaux en chef), soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve l'OPH (pour les autres fonctionnaires) ne lui sont jamais applicables.

VI. - Collecte et diffusion par l'Etat de certaines informations

Les principes de transparence des nominations et des rémunérations vis-à-vis de l'Etat, en particulier du ministre chargé du logement, sont réaffirmés par le décret, dans la nouvelle rédaction du dernier alinéa de l'article R. 421-19 et de l'article R. 421-20 (point V).

Il incombe au président du conseil d'administration d'informer dans les plus brefs délais, le ministre de toute nouvelle nomination et, chaque année avant le 31 mars, du montant de la rémunération annuelle brute et des avantages annexes qui ont été attribués au directeur général au titre de l'année précédente.

Le principe de la transmission d'informations sur la rémunération et les avantages annexes est consacré pour la première fois par un texte réglementaire codifié au CCH. Succédant à la précédente enquête sur les rémunérations des directeurs généraux et cadres des OPAC, la nouvelle collecte de données, constituée dans des conditions prévues par un prochain arrêté, fera l'objet d'une diffusion, sous forme non nominative, selon des modalités également précisées dans l'arrêté.

Certaines données de cette collecte vous seront donc communiquées, à titre d'information, pour les OPH dont le siège est situé dans votre département.

VII Conditions d'application aux contrats en cours

1° Cas où le directeur général en fonction demande le bénéfice des dispositions de l'article 3 du décret de 2009

Les dispositions de l'article 3 du décret (non codifiées) permettent aux directeurs généraux en fonction à la date de l'entrée en vigueur du décret, le 14 octobre courant, de conserver leur mode de rémunération annuelle brute lorsque l'application du nouveau dispositif de détermination de la rémunération leur est défavorable. En conséquence, les dispositions de l'article R. 421-20 sur la décomposition de la rémunération en une part forfaitaire et en une part variable et la méthode de fixation de leurs montants ne leur seront pas opposables. Toutefois, ceux des directeurs généraux dont la rémunération comportait déjà une part variable et une part fixe (il s'agit principalement des directeurs généraux d'anciens OPAC dont la rémunération a été fixée par les ministres) en conservent le bénéfice dans les termes du contrat.

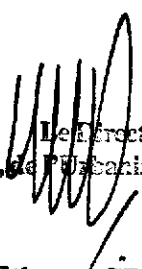
La rémunération de ces directeurs généraux évolue chaque année par application du coefficient de revalorisation des rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques.

2° Cas où le directeur général en fonction ne demande pas le bénéfice des dispositions de l'article 3 du décret de 2009

Lorsque le directeur général en fonctions à la date de l'entrée en vigueur du décret ne demande pas le bénéfice de l'application des dispositions de l'article 3 du décret, les nouvelles règles de détermination de la rémunération doivent être appliquées dans le cadre de la conclusion d'un avenant.

S'agissant du nombre de logements locatifs gérés par l'OPH à prendre en compte pour établir la formule de calcul du montant maximum de la part forfaitaire, il convient de se reporter au nombre de logements locatifs gérés au 31 décembre de l'année précédant la date de signature du contrat.

Vous voudrez bien me rendre compte sous le présent timbre des éventuelles difficultés d'application des nouvelles dispositions.


Le Directeur
de l'Habitat, de l'Urbanisme et des Paysages
Etienne CREPON