

NOTE DE PRESENTATION DE L'OPERATION DE FUSION
ENTRE L'OPAC D'AMIENS ET L'OPSOM
REUNION CRHH DU 15 NOVEMBRE 2019

Dans le contexte de la loi de finances 2018 et de la loi logement « ELAN » (Evolution du logement, de l'aménagement et de la transition numérique), les gouvernances de l'OPAC d'Amiens et de l'OPSOM ont entamé à la fin de l'année 2017 des discussions destinées à anticiper l'impact des évolutions règlementaires touchant les bailleurs sociaux.

Lors de la réunion du Comité Stratégique du 31 octobre 2018, le choix juridique d'une fusion des organismes et de la création d'un syndicat mixte, dont la composition serait partagée entre le Conseil Départemental et Amiens Métropole, a été décidé.

Il s'agit donc de créer un organisme dont la stratégie serait définie de manière égalitaire par le Conseil Départemental de la Somme et Amiens Métropole, au service de l'ensemble des territoires dans une volonté de soutenir l'investissement et dans la proximité. Dans ce cadre, il s'agit bien de la mise en commun des savoir-faire, des points forts dans le respect des diversités, des spécificités, des territoires, des partenaires, des femmes et des hommes présents aujourd'hui qui composeront demain les équipes.

La gouvernance

Les enjeux du logement social sont pleinement partagés par les collectivités locales. En ce sens, la création d'un Syndicat Mixte permet de partager les orientations politiques en matière d'aménagement du territoire et de l'habitat sur le Département, en zone urbaine comme en zone rurale. Si le Président du Syndicat Mixte sera un élu d'Amiens Métropole, la composition du comité syndical est égalitaire entre les 2 organes de rattachement des organismes actuels.

Au-delà de la nomination des membres du Conseil d'Administration de l'organisme fusionné, le Syndicat Mixte fixera les principales orientations à suivre par l'organisme pour répondre aux orientations politiques locales, notamment en matière de développement.

Bien évidemment, les compétences du Conseil d'Administration, de son Président et du Directeur Général correspondront, comme aujourd'hui, à celles définies par le Code de la Construction et de l'Habitation (CCH).

- Le conseil d'administration, qui peut déléguer dans certaines conditions, certaines compétences au bureau de l'office ou au directeur général, est doté d'une compétence générale. Il est chargé d'élaborer les choix stratégiques de l'établissement, règle, par ses délibérations, les affaires de l'office, contrôle son activité.
- Le président de l'office joue un rôle actif à la présidence du conseil et du bureau de l'office, et pour sa représentation extérieure dans les politiques locales et les partenariats locaux.
- Le directeur général exerce la direction exécutive de l'office. Dans l'exercice de ses fonctions, il représente la personnalité morale de l'office. Le conseil d'administration le nomme sur proposition du président. Les fonctions du directeur général qui assiste avec voix consultative aux séances du conseil d'administration et du bureau, dont il prépare et exécute les décisions, sont incompatibles avec celles de membre du conseil d'administration. Le directeur général

agit selon les compétences qui lui sont propres ou qui lui sont déléguées par le conseil, en lui rendant compte et en lui présentant un rapport annuel sur sa gestion.

Les conséquences attendues :

Il s'agit évidemment de préserver les points forts des deux organismes. Le premier d'entre eux est la qualité de l'organisation de proximité, notamment la présence de gardiens d'immeuble, de personnel de terrain. La fusion permettra de renforcer cette organisation sur l'ensemble du Département avec la prise en compte des situations de territoires, des Quartier QPV à Amiens aux zones pavillonnaires en zone rurale.

La gestion locative sera donc distincte entre les territoires d'Amiens Métropole, organisée en fonction des quartiers, et du reste du Département, organisée dans le cadre des Communautés de Communes. Néanmoins les missions seront les mêmes : la proximité, la gestion clientèle, la maintenance, la tranquillité résidentielle. Cette organisation présente l'avantage de garantir une capacité d'adaptation en fonction des situations et des orientations économiques et sociales des territoires tout en maintenant des principes et des objectifs généraux, notamment en matière de qualité de service.

En matière d'attribution par exemple, cette organisation permettra la mise en œuvre d'un processus d'orientation des demandes de logements en fonction des stratégies locales, de la politique de peuplement et des publics prioritaires. Chaque organisme dispose aujourd'hui d'un système de « location choisie » propre à son territoire. Ces innovations récentes seront donc mutualisées au niveau départemental, ce qui simplifiera l'orientation pour les demandeurs, notamment dans le cadre des parcours résidentiels, et la mise en œuvre des orientations locales et de l'Etat.

Le regroupement des organismes permettra également d'optimiser l'expertise aujourd'hui partagée et ainsi renforcer les ressources financières, humaines et partenariales dans le cadre de l'accompagnement social notamment.

La capacité d'investissements sera également renforcée. Les projections financières laissent apparaître effectivement une capacité d'autofinancement suffisante pour assurer les programmes de réhabilitations, particulièrement importants sur le patrimoine d'Amiens, notamment dans les quartiers prioritaires, et un développement plus élevé qu'aujourd'hui. La stratégie d'investissement sera notamment définie au début de l'année 2020 dans le cadre de la validation du Plan Stratégique de Patrimoine (PSP) consolidé et de la rédaction de la Convention d'Utilité Sociale (CUS). Ces éléments programmatiques s'appuieront dans la continuité des axes développés par chacun des deux organismes :

Pour le territoire d'Amiens Métropole : Le dernier PSP de 2015 a été mis en jour en 2018. Il inclut une programmation élevée de près de 5000 logements réhabilités (plus de 50% des opérations sont d'ores et déjà réalisés) dans le cadre d'un « rattrapage », une action forte dans le cadre du Nouveau Programme de Renouvellement Urbain (Convention NPNRU signée le 11 octobre 2019 intégrant un engagement de près de 80 millions d'euros pour l'OPAC d'Amiens), et un développement mesuré de 100 à 150 logements par an.

Pour le territoire départemental, les dix dernières années ont été largement consacrées à la rénovation du patrimoine de l'OPSOM. Celui-ci est donc globalement en bon état. Le développement a été

accentué au début des années 2010 et a permis la livraison de plus de 1000 logements par cet organisme. Agissant principalement en zone C, les opérations sont particulièrement diverses et réalisées en partenariat avec les communes et Communautés de Communes. Elles sont adaptées aux situations sociales et économiques des différents territoires du Département. Ces opérations s'intègrent également dans des projets diversifiés, lotissements, équipements publics, ... Les enjeux portent notamment sur la réalisation de logements adaptés au vieillissement, les acquisitions améliorations, notamment en centre bourg, le développement d'une offre dans les communes principales desservies par des transports collectifs.

Le financement de cette stratégie de développement pourra être amélioré par la mobilisation de fonds propres, mobilisables aujourd'hui et pouvant être reconstitués avec une dynamique de vente déjà entamée et mutualisée, l'optimisation des financements et l'intégration de produits de diversification. Sur ce dernier point, il s'agit d'un axe partagé dans le cadre de CANOPEE, réseau regroupant 3 autres bailleurs, qui a, notamment, déjà permis la mobilisation de fonds distribués par la Banque Européenne d'Investissement (104 millions d'euros).

En matière de gestion des ressources humaines, le dialogue social a été particulièrement renforcé depuis plusieurs mois. L'organisation de l'organisme fusionné a fait l'objet d'une présentation aux représentants du personnel et a été validée. Les accords d'entreprise ont également été négociés et ont tous été signés.

Si les directions et services supports, Direction des ressources Humaines, Direction financière, Direction de développement, Direction juridique, informatique, communication..., seront mutualisés et généreront des « économies d'échelle », le personnel de proximité et en relation client sera renforcé et agira au plus près des territoires. L'ensemble des personnels sera regroupé, dès 2020, dans un seul siège.