

Synthèse

Politique de rémunération des dirigeants Action Logement

Dans le cadre des travaux d'organisation des regroupements mis en œuvre au sein des CIL, une étude détaillée des modalités de rémunération des dirigeants des CIL et de l'ensemble de leurs filiales ou GIE a été réalisée. Elle vise :

- L'encadrement des politiques de rémunérations
- Le contrôle des modalités de départ des dirigeants

Cette étude et les conclusions qui en découlent se sont notamment appuyées sur une mission confiée au cabinet HayGroup et visant d'une part à établir une échelle de rémunération fonction des responsabilités assumées, d'autre part à formaliser une doctrine homogène en matière de conditions de départ.

1° rémunération des dirigeants

L'étude menée sur la base d'une enquête détaillée des conditions de rémunération actuelles des dirigeants et de sa comparaison avec les moyennes du marché détenues par HayGroup a permis de formaliser une politique homogène permettant à la fois de contenir ces rémunérations dans des niveaux acceptables et de disposer des leviers permettant de motiver des cadres de potentiel.

Cette étude au travers du rôle des dirigeants (DG, DGD, directeur immobilier, ...), de la concurrence existante avec le secteur privé sur certains profils et de la taille des organismes a permis de définir un tunnel de rémunération médiane avec une tolérance de 20 % en plus ou en moins, fonction de l'ancienneté et de l'expérience dans le poste. 9 positions d'importance différente ont été définies, fonction du montant de la collecte et/ou le nombre de logements gérés.

Pour chacun de ces niveaux, une fourchette de rémunération a été fixée avec un minima et un maxima : pour la première position cette fourchette s'établit de 72 à 110 K €, pour la dernière de 140 à 210 K € la moyenne se situant à environ 125 K€ /an.

Une part variable en moyenne de 20 % pouvant aller jusqu'à 30 %, un véhicule de fonction (standing moyenne gamme) et une retraite à cotisations définies (art. 83) peuvent venir compléter ce dispositif.

Toute autre forme d'avantages n'est pas admise, notamment en ce qui concerne les retraites à prestations définies (art. 39)

2° modalités de départ

Ce sujet revêt une importance accrue du fait des nombreuses fusions de CIL et a donc donné lieu la formalisation de règles strictes :

- En cas de démission : préavis de 3 mois ou conventionnel si plus favorable, pas d'indemnités.
- En cas de licenciement : paiement de l'indemnité conventionnelle calculée sur la base de la rémunération brute des 3 dernières années. Pas de clauses de non concurrence (hors dispositions spécifiques prévue dans les conventions collectives), pas de contractualisation possible. Non réemploi au sein d'Action Logement sauf accord dérogatoire de l'UESL. Un plafond de versement, toutes lignes cumulées, exprimé en nombre de mois de salaire, a ne pas dépasser quels qu'en soient les motifs a été institué. Il fait l'objet d'un contrôle par les comités des rémunérations et par l'UESL.
- En cas de départ en retraite : indemnité plafonnée à 12 mois sur une base maximale de 0,5 mois par année d'ancienneté.
- Le seul cas du départ en retraite pourrait permettre une continuité de travail au sein du groupe Action Logement.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositions fait l'objet d'un contrôle détaillé par l'UESL au sein de chaque CIL et l'ensemble des situations litigieuses antérieures sont également analysées.

Les présidents de Cil pour lesquels certains collaborateurs disposent de clauses plus favorables vont être informés de la nécessité de renégocier ces clauses afin qu'elles soient conformes.