

RAPPORT
Audit du train de vie de la SOREQA
- Juin 2013 -
N° 12.26

Rapporteurs :

[.....], Inspecteur général

[.....], attachée principale

[.....], chargée de mission

SOMMAIRE

NOTE DE SYNTHÈSE	2
INTRODUCTION	3
1. DESCRIPTIF DE LA SOCIÉTÉ.....	4
2. ORGANISATION ET PROCÉDURES DE CONTRÔLE	6
2.1. Organisation	6
2.2. Procédures	9
3. PRINCIPAUX INDICATEURS DU TRAIN DE VIE	11
3.1. Contexte financier et évolution de l'activité.....	11
3.2. Evolution des principales charges de structure.....	11
3.3. Le personnel	12
3.4. Rémunération des dirigeants et principaux cadres	15
3.5. Autres frais liés au personnel pouvant constituer des éléments de train de vie ..	16
3.6. L'infrastructure de travail.....	16
3.7. L'outil administratif et technique.....	17
3.8. Dépenses de communication	17
3.9. Mesures en faveur du développement durable	17
CONCLUSION	19
PROCÉDURE CONTRADICTOIRE	20
LISTE DES ANNEXES	22

NOTE DE SYNTHÈSE

Par lettre de mission en date du 16 juin 2012, le Maire de Paris a demandé à l'Inspection générale de prolonger les audits menés en 2010 sur le train de vie des SEM et de divers organismes, et dans ce cadre d'auditer le train de vie de la société publique locale d'aménagement (SPLA) la SOREQA (société de requalification des quartiers anciens) créée en décembre 2009.

Cette société adossée à la SIEMP est depuis mai 2012 détenue à 55% par le département de Paris et à hauteur de 15% par la Ville de Paris, 15% par la communauté d'agglomération de Plaine Commune, 10% par celle d'« Est ensemble » et 5% par la ville de Montreuil.

La composition de l'actionnariat et les missions déléguées illustrent la vocation métropolitaine assignée à la SOREQA pour résorber l'habitat dégradé.

Pour la période sous revue (les 18 premiers mois d'activité de la société) le train de vie de la SOREQA apparaît modeste.

INTRODUCTION

Par lettre de mission en date du 16 juin 2012, le Maire de Paris a demandé à l'Inspection générale de prolonger les audits menés en 2010 sur le train de vie des SEM. Ceux-ci incluent l'examen des frais de structure, frais de siège, rémunérations, dépenses de représentation et plus généralement de l'ensemble des ressources confiées ou accordées par les actionnaires aux dirigeants, jetons de présence, dépenses de communication...

Cette nouvelle mission porte sur cinq organismes qui n'avaient pas encore été audités précédemment, dont deux sociétés publiques locales d'aménagement (SPLA) et des établissements publics.

La présente monographie porte sur la SOREQA (société de requalification des quartiers anciens), SPLA créée en décembre 2009. Celle-ci est adossée à la SIEMP (société immobilière d'économie mixte de la Ville de Paris) qui a fait l'objet d'un audit de son train de vie par l'Inspection générale de la Ville de Paris en 2011¹.

La période sous revue concerne les exercices 2010 (6 mois d'activité) et 2011, les comptes de l'année 2012 n'étant pas clôturés au moment de l'audit.

¹ Rapport n° 09-17-09

1. DESCRIPTIF DE LA SOCIETE

Le contexte de la création de la SOREQA

En 2002, la Ville de Paris avait conclu une convention publique d'aménagement avec la SIEMP (société immobilière d'économie mixte de la Ville de Paris) relative à la politique d'éradication de l'habitat insalubre, qui s'est achevée en 2010. A cette date, la quasi-totalité des 1 030 immeubles insalubres identifiés en 2002 avaient été réhabilités ou démolis puis reconstruits avec un maintien sous statut privé ou après appropriation publique.

Cependant, les situations de l'habitat ont continué d'évoluer pendant cette période et la Ville a décidé d'assurer une surveillance pour éviter que l'état des immeubles du parc privé les plus fragiles ne se dégrade. En 2009, la Ville a mis en place un observatoire de la prévention de la dégradation du bâti pour recenser les immeubles en voie de forte dégradation. Pour ce champ de l'aménagement de la résorption de l'habitat insalubre, l'expérience parisienne a montré l'utilité d'un outil public pour permettre à la collectivité une gestion efficace. En outre, l'idée de monter un outil métropolitain est apparue pertinente car la lutte contre l'insalubrité est aussi à mener en proche banlieue et l'expertise parisienne peut être mise au service des communes avoisinantes.

Le choix de la SPLA

Le paysage juridique qui prévalait en 2002, lors de la convention concédée à la SIEMP a évolué en 2005 sous l'influence du droit européen. Conclure une concession d'aménagement suppose désormais une mise en concurrence préalable. Cette exigence est apparue incompatible avec le traitement de l'habitat dégradé d'un point de vue technique (il faut pouvoir faire passer un immeuble d'un statut privé à l'appropriation publique...) ou financier (acquérir des immeubles privés pour en faire des logements sociaux ne peut s'équilibrer sans l'apport d'un financement public qui peut être évolutif).

Or, la législation française s'est enrichie en 2009 d'un nouvel outil d'aménagement à disposition des collectivités locales : la société publique locale d'aménagement (SPLA), prévue par l'article 33 de la loi n°2009-25 du 25 mars 2009 et définie à l'article L327-1 du code de l'urbanisme modifié. Il s'agit d'une société anonyme par actions à capital entièrement public (l'actionnariat est exclusivement composé de collectivités territoriales et de groupements de collectivités territoriales). Son activité est limitée aux missions que lui confient les collectivités actionnaires sur leur territoire.

Le choix de la SPLA est apparu le mieux adapté au traitement de l'insalubrité.

Ainsi, la SOREQA (société de requalification des quartiers anciens) a été créée par délibération du Conseil de Paris de décembre 2009 conjointement avec la communauté d'agglomération de Plaine Commune, avec pour objectif de « *réaliser pour le compte de ses collectivités actionnaires des opérations d'aménagement notamment dans le cadre du traitement de l'habitat insalubre ou dégradé sur leurs territoires* ».

Les statuts de la SOREQA ont été adoptés par son conseil d'administration le 11 février 2010 et la société a été immatriculée le 6 mai suivant au registre du commerce et des sociétés (RCS).

Le premier besoin auquel la SOREQA peut répondre est celui du conseil aux collectivités dans la mise en place de projets urbains complexes incluant le traitement de l'habitat dégradé. Son atout est sa capacité à intervenir sur l'habitat dégradé à dominante privée tout en disposant des outils d'intervention publique (préemption ou expropriation pour utilité publique, lancement de DUP).

Lors de l'audit, le champ d'action de la SOREQA est basé sur la conclusion de trois conventions :

- une concession d'aménagement signée avec la Ville de Paris en juillet 2010, avenantée trois fois en février et juillet 2011 et en 2012, et représentant un nombre de 58 parcelles.
- une concession d'aménagement signée en décembre 2010 avec la Communauté d'agglomération de Plaine Commune pour deux secteurs de la Ville de Saint Denis comptant 48 parcelles.
- une convention d'étude signée en 2012, avec la Communauté d'agglomération Est Ensemble et la Ville de Montreuil.

En 2010, le capital de la SOREQA a été réparti entre le département de Paris à 55%, la Ville de Paris à 23% et la Communauté d'agglomération de Plaine Commune à 22%.

En mai 2012, deux nouvelles collectivités actionnaires ont été intégrées. A leur entrée, le département de Paris (collectivité majoritaire exigée par la loi) a gardé une part majoritaire de 55%. En ce qui concerne les petits actionnaires, a été retenu un principe de partage égal entre les concédants : à hauteur de 15% pour la Ville de Paris (qui a cédé 8%), 15% pour la communauté d'agglomération de Plaine Commune (qui a cédé 7%) et 15% pour l'ensemble formé par les entrants, Communauté d'agglomération « Est Ensemble » (10%) et Ville de Montreuil (5%).

La présente étude concerne l'évolution de la société entre 2010 et 2011 et certaines projections sur 2012 (au moment de l'audit, les comptes 2012 n'étaient pas été arrêtés).

2. ORGANISATION ET PROCEDURES DE CONTROLE

2.1. Organisation

La SOREQA est une société publique locale d'aménagement à conseil d'administration. Le mode de gouvernance de la société prévoit la séparation des fonctions de président et de directeur général.

Le président, adjoint au maire de Paris, a été élu lors de la réunion du premier conseil d'administration le 11 février 2010.

Assemblée générale et conseil d'administration

L'assemblée générale réglementaire s'est tenue annuellement le 6 mai 2011 et le 25 juin 2012.

Conformément aux statuts, les séances du conseil d'administration, composé de treize administrateurs représentant les collectivités actionnaires (après l'entrée de deux nouveaux actionnaires en 2012), ont eu lieu trois fois par an depuis 2010.

Une organisation liée à la SIEMP dans le cadre d'une Unité économique et sociale (UES)²

Partant du constat que la SIEMP et la SOREQA ont des intérêts communs à la fois :

- économiques : unicité de direction et complémentarité des activités,
- sociaux : conditions de travail et statut conventionnel,

a été conclue une UES entre les deux sociétés le 30 juin 2010 (« accord signé pour une durée indéterminée, pouvant être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur » -article 4).

Gouvernance de la SOREQA et de la SIEMP, direction de la SOREQA

Le conseil d'administration a considéré que le fait d'avoir une gouvernance commune constituerait un élément de réussite pour la SOREQA qui bénéficie ainsi de la notoriété de la SIEMP, et permettrait de garder une synergie entre les deux sociétés. Il a donc désigné, le 11 février 2010, la directrice générale de la SIEMP, pour exercer parallèlement la direction générale de la SOREQA et avoir la qualité de mandataire social attachée à ces fonctions.

Au départ de cette dernière, la nouvelle directrice générale de la SIEMP a été désignée par le conseil d'administration de la SOREQA du 20 décembre 2012 pour diriger la société dans les mêmes conditions que son prédécesseur (son statut est évoqué au paragraphe 3.4.2).

Une fonction propre de direction de la SOREQA a été mise en place. Celle-ci est tenue depuis août 2010, par l'ancienne directrice de l'habitat privé de la SIEMP. En liaison avec la directrice générale, la directrice de la SOREQA intervient plus particulièrement sur les volets suivants :

- coordination des équipes de la SOREQA et supervision de l'activité opérationnelle de la société,
- développement de l'activité de la société en liaison avec les collectivités,

² L'UES permet de regrouper des entreprises, juridiquement distinctes mais qui présentent des liens étroits entre elles en une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel sera organisée. L'UES n'a pas de personnalité juridique et se caractérise par trois critères : même pouvoir de direction des entreprises, similitude ou complémentarité des activités et une communauté de travailleurs.

- relations avec les services de la SIEMP pour toutes les prestations rendues à la SOREQA et notamment, à partir des données comptables fournies par la SIEMP, affine le contrôle budgétaire effectué par la SIEMP, au titre de sa prestation comptable,
- préparation des rapports d'activité et bilan financier en vue des instances : assemblée générale et conseil d'administration dont l'organisation relève de la direction générale.

Comité de direction et comité d'encadrement

La directrice de la SOREQA participe au comité de direction commun des deux sociétés. Celui-ci est réuni tous les quinze jours sous la présidence de la directrice générale et rassemble pour la SIEMP : les deux directeurs généraux délégués aux finances et à l'exploitation, la directrice juridique, la directrice des ressources humaines, la sous-directrice de la communication.

Un comité d'encadrement est organisé au sein de la SOREQA qui réunit toutes les six semaines : la directrice générale, la directrice et les cinq responsables de service. Au cours de la réunion, sont évoqués les sujets transversaux intéressant les différentes équipes, les stratégies de développement, l'actualité de la SIEMP et notamment celle des ressources humaines au sein de l'UES dont doivent être informés les services de la SOREQA.

L'évolution de la gestion des fonctions support

Lors de sa constitution, la SOREQA a été adossée à la SIEMP pour ses fonctions support. En 2010, le conseil d'administration de la société a approuvé le principe que celle-ci fasse appel à la SIEMP dans le cadre de l'UES, pour lui fournir les prestations fonctionnelles dont elle avait besoin. La SOREQA a passé avec la SIEMP des conventions de prestations de service qui précisent le contenu, le montant, le principe de ces prestations sur les sujets suivants :

- Convention de prestations d'assistance de gestion et de suivi de personnel,
- Convention de sous-location,
- Convention de prestations d'assistance financière et comptable,
- Convention de prestations d'assistance et de services de communication,
- Convention de prestations d'assistance et de suivi de gestion intercalaire des immeubles,
- Convention de prestations d'assistance juridique,
- Convention de prestations d'assistance dans le suivi des immeubles privés de la concession passée entre la SOREQA et la Ville de Paris.

Ces conventions passées pour la fin de l'année 2010 et 2011 ont été renouvelées pour 2012 sauf celle relative à l'assistance dans le suivi des immeubles privés car la mission a été internalisée à la SOREQA.

Lors du conseil d'administration du 22 mars 2013, a été acté le principe de renouveler pour six mois les trois conventions de prestations portant : sur l'assistance financière et comptable, l'assistance et services de communication et l'assistance juridique et de mettre celles-ci en concurrence pendant l'exercice 2013. La SOREQA, au moment de l'audit, prépare les cahiers des charges en vue de la mise en concurrence de ces contrats, prévue à partir de septembre 2013.

Dans le cadre de l'UES, les prestations ressources humaines seront maintenues à la SIEMP, ainsi que la convention de sous-location, la SOREQA étant installée au 29 boulevard Bourdon, Paris 4^{ème}, dans le même immeuble que la SIEMP.

Une partie des attributions visées par la convention d'assistance à la gestion intercalaire a été internalisée par le transfert d'un technicien à la SOREQA au 1^{er} février 2013. Le volet gestion locative (correspondant aux quittancements et suivis des locations) reste encore en convention avec la SIEMP et devrait être internalisé début 2014 par le transfert d'un agent à mi-temps lorsque sera signée la concession d'aménagement avec la ville de Montreuil.

Organigramme 2012

L'organigramme montre que la société est configurée sur cinq services opérationnels. La plupart des collaborateurs de la SOREQA ont travaillé sur la mission d'éradication des logements insalubres de la SIEMP de 2002 à 2010. Le choix a été fait de mettre au service de la SOREQA leur expérience en matière d'interventions sur les secteurs anciens dégradés. Les transferts ont progressivement été effectués, en fonction de la montée de la charge de travail de la SOREQA entre 2010 et 2011.

Le service actions foncières est chargé des procédures juridiques et montages financiers visant à la maîtrise financière des parcelles puis à leur cession à des maîtres d'ouvrage publics ou privés.

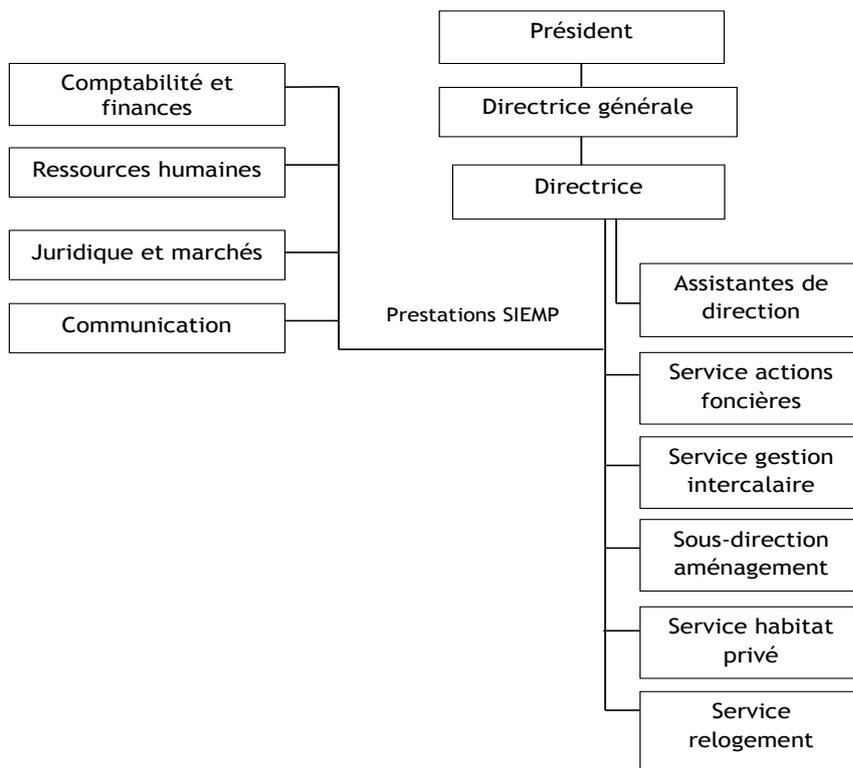
Le service gestion intercalaire prend en charge les immeubles dès leur acquisition. Il oriente les décisions de travaux d'urgence ou d'interventions sociales prioritaires. Il suit les travaux de sécurisation des immeubles et le partenariat externe.

La sous-direction de l'aménagement conduit les projets d'aménagement de la SOREQA sur les parcelles concernées par le traité de concession. L'équipe composée d'architectes et urbanistes, prend en charge les études, la réalisation et le pilotage des projets d'habitats complexes : aménagement des terrains et immeubles avant cessions aux maîtres d'ouvrage, programmation et aménagement d'espaces ou d'équipements publics.

Le service habitat privé intervient sur des immeubles privés qui ne sont pas destinés, a priori, à une appropriation publique, bien que très dégradés. Il accompagne les propriétaires et les occupants vers la requalification de leur immeuble du point de vue technique, juridique, financier et social.

Le service relogement a pour mission le relogement des occupants des immeubles (définitif pour l'essentiel) et met en œuvre leur accompagnement social.

Figure 1 : Organigramme 2012



Source : SOREQA

2.2. Procédures

Procédures financières

Une délégation de pouvoir est donnée à la directrice générale et à la directrice de la SOREQA, respectivement validées par le conseil d'administration de la SOREQA dans ses séances du 11 février 2010 (DG) et du 1er juillet 2010 (directrice).

Une subdélégation est donnée au chef du service des actions foncières dans la limite de 150 K€.

Les procédures de marché sont consignées par écrit dans un règlement interne de passation des marchés, validé par le conseil d'administration du 1^{er} juillet 2010. Les marchés sont signés par la directrice générale, les bons de commande par la directrice ou les chefs de service pour les petits montants.

Les paiements sont signés par la directrice générale et la directrice, plus le directeur général délégué de la SIEMP en charges des finances, pour les dépenses nécessaires à l'exécution des prestations prévues dans les conventions SIEMP/SOREQA.

Une carte bleue [.....]
Le membre de phrase qui précède a été occultée conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs sert essentiellement pour les frais d'hôtel relatifs aux hébergements d'urgence. L'Inspection générale a souligné à plusieurs reprises les risques liés à la détention d'une carte bleue de société. Cependant, ce mode de paiement est indispensable s'agissant des hébergements d'urgence. Une procédure de contrôle interne visant à contrôler le relevé des dépenses de carte bleue a été mise en place. Les contrôles sont effectués tous les mois par la comptabilité.

Procédures de contrôle de gestion

Les contrôles internes sont effectués par la directrice. Il n'y a pas de procédure écrite étant donné la taille de la société.

Notes de frais

Les frais de réception sont autorisés seulement pour la directrice générale et la directrice. Les seuls frais de déplacement autorisés sont ceux vers le secteur opérationnel de Saint Denis (tickets de transport, indemnités kilométriques au barème des impôts, taxi après une certaine heure). Ce dernier point a fait l'objet d'une communication au comité d'entreprise.

Il n'y a pas de budget « notes de frais », dans la mesure où, par principe, les dépenses ne sont pas autorisées. Il n'existe pas d'avance permanente. Les notes de frais sont signées par la directrice. La directrice générale signe pour les notes de la directrice.

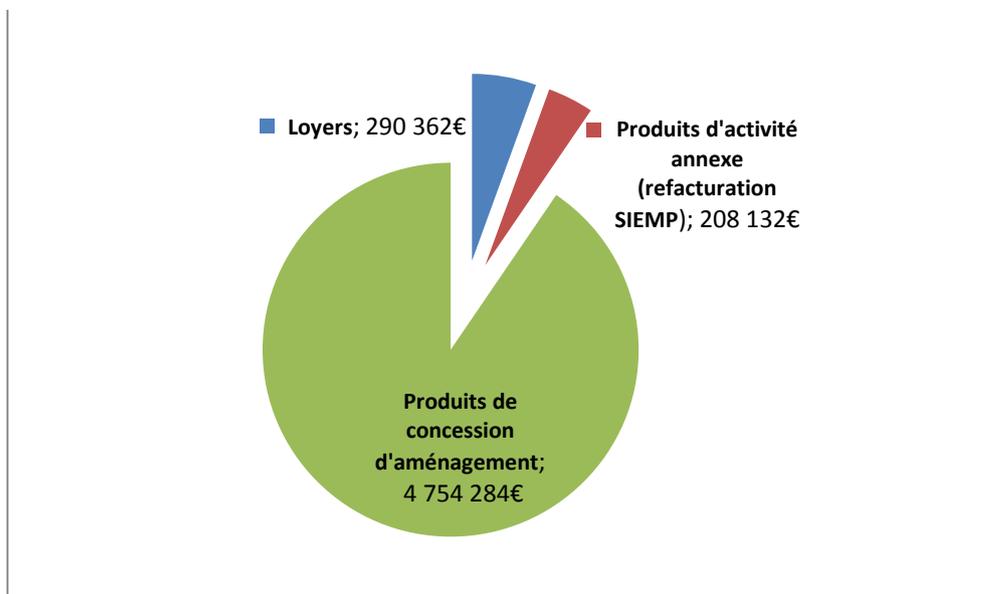
Procédure de fixation et d'augmentations de salaires - rémunération d'embauche

Dans le cadre de l'UES SIEMP/SOREQA, une note d'augmentation des salaires est renouvelée chaque année.

3. PRINCIPAUX INDICATEURS DU TRAIN DE VIE

3.1. Contexte financier et évolution de l'activité

Graphique 1 : Répartition du chiffre d'affaires en 2011



Source : SOREQA

En 2011, le chiffre d'affaires de la SOREQA est constitué des produits de concession d'aménagement « Plaine commune ». La gestion des loyers des immeubles rachetés est transitoirement assurée par la société.

L'année 2012 amorce la montée en puissance de l'activité de la société avec l'élargissement de l'actionnariat à la communauté d'agglomération « Est ensemble » et à la commune de Montreuil.

3.2. Evolution des principales charges de structure

Les principales charges de fonctionnement courant sont présentées ci-après pour 2010 et 2011. L'exercice 2010 a une durée (juridique et comptable) de 11 mois dont 6 mois d'activité réelle, l'indice d'évolution des charges par rapport à 2011 n'a donc pas été calculé.

Tableau 1 : Principales charges de fonctionnement courant

en €	2010 6 mois d'activité	2011
<u>Personnel :</u>		
Salaires-Primes-Charges *	228 685	1 186 961
Intérim	-	2 733
<u>Principales charges de fonctionnement courant de la structure administrative :</u>		
Missions-Déplacements-Réceptions	22	1 297
Honoraires	17 054	35 481
Affranchissements	Convention SIEMP	Convention SIEMP
Communication	Convention SIEMP	Convention SIEMP
Télécommunication	Convention SIEMP	Convention SIEMP
Prestations faisant l'objet d'une convention avec la SIEMP :	98 175	311 200
<i>communication</i>	10 000	30 000
<i>Assistance financière</i>	24 917	59 800
<i>Assistance juridique</i>	18 300	55 000
<i>Assistance de gestion et de suivi du personnel</i>	11 958	48 300
<i>Gestion intercalaire des immeubles</i>	19 100	76 300
<i>Suivi des immeubles privés</i>	13 900	41 800
<u>Pour information :</u>		
Impôts et taxes	16 437	134 112
Total des principales charges de <u>fonctionnement courant</u>	464 849	2 088 867
Total des amortissements et provisions	29 824	81 633
Total des charges d'exploitation	3 480 350	18 846 533

* effectif 2010 : 6 salariés - effectif 2011 : 17 salariés

Source : SOREQA

Compte tenu de la création récente de la société, le niveau de ces dépenses est difficilement appréciable sur 18 mois d'activité. On notera que pour 2010, les frais de personnel concernent 6 salariés sur 6 mois d'activité, alors que pour 2011 ils concernent 17 salariés sur une année complète d'activité. De plus, leur structure est appelée à changer à court terme dans la mesure où les prestations faisant l'objet d'une convention avec la SIEMP vont évoluer d'ici à 2014 soit par internalisation de certaines fonctions, soit par remise en concurrence du prestataire.

3.3. Le personnel

Le principe de conserver les compétences acquises par la SIEMP a été retenu par la SOREQA et donc de proposer au personnel concerné de rejoindre cette dernière.

Un accord sur la reconnaissance d'une UES et sur les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel a été signé le 30 juin 2010 entre la SIEMP, la SOREQA et les organisations syndicales représentatives.

Dans ce cadre et celui de la convention de prestation de suivi de personnel, la gestion des ressources humaines de la SEM dépend de la direction des ressources humaines de la SIEMP qui gère (en liaison avec la directrice de la SOREQA) l'administration et la paie, la

formation, le recrutement et la vie sociale (relations syndicales et organisation des réunions des CTP et CHSCT).

Une convention tripartite (SIEMP, SOREQA, salarié) a été signée avec chaque salarié qui leur reconnaît la totalité de leur ancienneté à la SIEMP ainsi que les mêmes traitements et avantages (sauf la participation et l'intéressement).

Les personnels de la SOREQA relèvent de la convention collective de l'immobilier.

Les rémunérations annuelles sont versées sur la base de 13 mois. Le 13^{ème} mois, composante de la rémunération annuelle est réglé par moitié en juin et décembre. Les augmentations générales sont accordées dans le cadre des négociations syndicales annuelles obligatoires.

3.3.1. Les effectifs

Tableau 2 : Evolution des effectifs

au 31/12	Personnes physiques			ETP	ETP
	2010	2011	2012	2011	2012
Personnel de direction	1	1	1		
Personnel statut cadre	3	10	12		
Personnel statut maîtrise	2	5	5		
Autres personnels		1	2		
Total	6	17	20	14,85	16,29

Source : SOREQA

L'on constate que la SOREQA est composée essentiellement d'un personnel de cadres : outre la directrice, on compte 12 cadres sur un ensemble de 20 personnes physiques en 2012.

L'effectif de la SPLA a été renforcé au fur et à mesure de la montée en charge de son activité et la signature des contrats de concession avec les collectivités actionnaires.

Les premiers transferts d'effectifs entre la SIEMP et la SOREQA ont eu lieu en août 2010 après l'adoption du premier contrat de concession par le Conseil de Paris en juillet 2010. Ainsi la direction (la directrice et son assistante) et le service actions foncières ont été transférés d'une structure à l'autre en août 2010. Ont suivi en 2011, la sous-direction de l'aménagement, les services gestion intercalaire et habitat privé. Deux collaborateurs du service relogement de la SIEMP ont rejoint la SOREQA en juin 2011.

En 2012, ont eu lieu trois recrutements extérieurs venant compléter notamment le service relogement.

3.3.2. Répartition du personnel par type de contrat

Le support normal d'emplois de la SEM est le CDI. On note la présence de trois CDD en 2011 et en 2012 qui correspondent à des salariés recrutés (pour des remplacements de congés parentaux ou longue maladie ou un surcroît d'activité).

Tableau 3 : Personnel par type de contrat

au 31/12	Personnes physiques		
	2010	2011	2012
CDI droit privé	6	14	17
CDD	0	3	3
Personnel de droit public	0	0	
Intérimaires	0	0	
Autres (stagiaires...)	0	0	
Total	6	17	20

Source : SOREQA

3.3.3. Participation et intéressement

La SOREQA n'a pas mis en place d'accord de participation, ni de dispositif d'intéressement.

3.3.4. Politique sociale de l'entreprise

Dans le cadre de l'UES (article 2), il a été décidé de procéder à l'élection des délégués du personnel et à la désignation des représentants au comité d'entreprise (CE) regroupant l'ensemble des salariés de la SIEMP et de la SOREQA. Un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) commun a été constitué.

Les élections communes ont eu lieu les 14 et 15 octobre 2010.

Les deux instances (CE et CHSCT) sont réunies conformément aux échéances complémentaires.

Les avantages consentis par le comité d'entreprise au personnel n'appellent pas de remarques particulières :

- Allocation journalière pour des colonies de vacances (25€ par jour limitée à 30 jours, soumise à conditions de ressources), centres aérés (12€ par jour) ;
- Bons d'achats de Noël pour les enfants (32€ jusqu'à 11 ans, 40€ de 12 à 16 ans) ;
- Chèque cadeau (50€) ;
- Bons d'achats pour mariage, naissance, départ à la retraite (110€) ;
- Don au conjoint en cas de décès (300€) ;
- Participation financière pour les activités sportives (62€), cinéma (47€), livres et disques (57€), places de théâtre (65€) ;

La société propose également à ses salariés :

- Des titres restaurants d'une valeur faciale de 8,50€, la prise en charge de l'employeur est de 5,10€ et le coût annuel de 15 224€.
- Une mutuelle d'entreprise pour laquelle l'employeur participe à hauteur des deux tiers, ce qui a représenté un coût de 24 511€ en 2011 pour la SOREQA.

3.4. Rémunération des dirigeants et principaux cadres

3.4.1. Présidence et conseil d'administration

Le président, adjoint au Maire de Paris, a été élu en séance du conseil d'administration du 11 février 2010.

L'article 20 des statuts précise qu' « *il ne sera pas versé de rémunération au président* » et que « *les représentants des collectivités ne percevront pas de rémunération, ni sous la forme de jetons de présence, ni sous une autre forme* ».

Le président peut être amené à engager des frais au titre de la SOREQA et en demander le remboursement.

3.4.2. Cadres dirigeants et principaux cadres

Les cinq salariés les mieux rémunérés (directrice, sous-directeur de l'aménagement et les trois chefs de service) qui composent 30% de l'effectif en 2011, représentent 53% de la masse salariale. Cette proportion paraît correspondre à la structure de la société, composée d'un effectif réduit et pourvue essentiellement de postes de cadres opérationnels.

Tableau 4 : Poids des salaires des dirigeants dans la masse salariale

	en €	2011
Salaires et avantages des 5 salariés les mieux rémunérés		400 068
Masse salariale brute totale		747 826
Poids des salariés les mieux rémunérés		53,00%
Poids dans l'effectif		30,00%

Source : SOREQA

Statut de la directrice générale

La directrice générale, mandataire social, déjà rémunérée au titre de la SIEMP ne perçoit pas de rémunération complémentaire pour sa mission à la SOREQA. Cependant, le temps qu'elle consacre à l'exercice de cette responsabilité fait l'objet d'une facturation. Le Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2010 a approuvé que la SOREQA prenne en charge à hauteur de 15% le coût supporté par la SIEMP au titre de sa direction générale.

Clauses particulières

Il n'existe aucune clause particulière aux contrats de travail de certains cadres ou dirigeants telle que régime d'assurance spécifique en cas de rupture du contrat de travail, régime de supplément de retraite ou cotisations à des caisses de mutuelle non comprises dans les accords d'entreprise ou la convention collective.

Evaluation des rémunérations

Dans le but de permettre une évaluation des rémunérations des cadres dirigeants de la SOREQA en 2011, une analyse comparative a été menée, s'appuyant sur une étude du « Guide des salaires » 2012-2013. Cette comparaison est limitée aux postes de directeur et sous-directeur compte tenu de la petite taille de l'effectif. Elle fait apparaître que ces postes se situent dans la fourchette des rémunérations de postes équivalents dans le secteur.

Un tableau comparatif est joint en Annexe 3.

3.5. Autres frais liés au personnel pouvant constituer des éléments de train de vie

Le montant des frais engagés est modeste et n'appelle pas de remarque.

3.5.1. Notes de frais, restauration et réceptions, déplacements

Tableau 5 : Notes de frais 2010-2011

[.....]

Le tableau qui précède a été occulté conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs

La part des frais de restauration/réception dans les notes de frais concerne uniquement la directrice générale et la directrice.

Tableau 6 : Frais de restauration et réception 2010-2011

[.....]

Le tableau qui précède a été occulté conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs

Les montants sont modestes et n'appellent pas de remarque particulière.

Les frais de déplacement figurant dans les notes de frais sont présentés ci-après pour l'année 2011 :

Tableau 7 : Frais de déplacements des principaux dirigeants et cadres en 2011

[.....]

Le tableau qui précède a été occulté conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs

Les montants sont modestes et n'appellent pas de remarque particulière.

3.5.2. Véhicules

La société ne dispose pas de véhicule de service. Les cadres dirigeants ne bénéficient pas de véhicules de fonction.

Le remboursement d'indemnités kilométriques peut être effectué de façon exceptionnelle. En 2011 un seul salarié en a bénéficié, de façon ponctuelle et pour un montant faible.

3.5.3. Téléphonie

Les dépenses de télécommunications de la société sont incluses dans la convention avec la SIEMP.

3.6. L'infrastructure de travail

La société loue ses locaux dans le même immeuble que la SIEMP, 29 boulevard Bourdon, Paris 4^{ème} pour une surface de 195m² utiles, ainsi qu'une annexe, située à Saint Denis (93) pour une surface utile de 78m².

Le coût annuel des loyers hors charges est de 35K€ en 2011.

La SOREQA estime ses locaux adaptés à l'activité : proximité avec la SIEMP notamment pour les fonctions support et avec les secteurs opérationnels Paris et banlieue.

La gestion des locaux est assurée par la SIEMP.

Aucune évolution ou transfert n'est envisagé à moyen terme.

3.7. L'outil administratif et technique

Les outils bureautique et informatique sont récents et la société les estime appropriés à l'exercice de son activité. Ils sont adossés à ceux de la SIEMP, hormis le développement d'un logiciel spécifique.

Aucun collaborateur de la société ne dispose de micro-ordinateurs portables ou d'installation spécifique à domicile.

La SOREQA dispose d'un intranet pour la diffusion d'informations internes. La maintenance et la mise à jour sont assurées par la SIEMP et refacturées dans le cadre de la convention de sous-location.

Un site internet est en cours d'installation.

3.8. Dépenses de communication

Dans le cadre de la « convention de prestations d'assistance et de services de communication », les actions de communication de la SOREQA sont conduites par la SIEMP, la SOREQA étant décisionnaire des actions à mener.

Tableau 8 : Dépenses de communication

<i>en €</i>	2010	2011
Dépenses de communication	5 700	7 655

Source : SOREQA

Les dépenses sont peu importantes et concernent à plus de 80% la plaquette de présentation du rapport annuel, éditée chaque année pour un coût unitaire de 7,7€.

Tableau 9 : Coût de la plaquette de présentation du rapport annuel

<i>en €</i>	2010	2011
Tirage : nombre d'exemplaires	600	800
Dépense	4 602	6 160
Coût unitaire	7,67	7,70

Source : SOREQA

3.9. Mesures en faveur du développement durable

Le développement durable n'est pas abordé de façon autonome dans la gestion de la société. Il n'y a pas de service dédié à cet aspect ou d'agent spécifiquement en charge de cette question.

Les actions en faveur du développement durable actuellement en place concernent principalement la collecte du papier usagé et des cartouches d'encre. L'abonnement Vélib' est remboursé aux salariés qui en font la demande.

CONCLUSION

La SOREQA est une société récente encore largement adossée à la SIEMP. L'audit ayant porté sur les 18 premiers mois d'activité, dans une phase de croissance et de diversification des actions, il est difficile d'apprécier le niveau de dépense de la société, d'autant que certaines des prestations faisant l'objet d'une convention avec la SIEMP devraient prochainement évoluer vers l'internalisation ou la mise en concurrence.

Pour la période sous revue le train de vie de la société est modeste et la SOREQA apparaît comme un outil recherché pour une approche métropolitaine du traitement de l'habitat dégradé.

PROCEDURE CONTRADICTOIRE

Dans le cadre de la procédure contradictoire en vigueur à l'Inspection Générale, le rapport provisoire « Train de vie de la SOREQA » a été transmis le 29 mai 2013 à M. Romain LEVY, président de la SOREQA.

La réponse au rapport provisoire de M. Romain LEVY, président de la SOREQA a été adressée par courrier le 6 juin 2013.



Société de réqualification
des quartiers anciens

LE PRÉSIDENT,



Paris, le 6 juin 2013

MAIRIE DE PARIS
INSPECTION GÉNÉRALE
17 boulevard Morland

75181 PARIS CEDEX 04

N/Réf. :
Tél :
Objet : Audit train de vie

Madame la Directrice

Je vous remercie de l'envoi du rapport provisoire sur l'audit de train de vie de la Soreqa, établi par vos services, qui a retenu toute mon attention.

Ce rapport, clair et concis, n'apporte pas d'observations de ma part.

Nous sommes donc en attente du rapport définitif. J'ai bien noté que ce dernier sera publié sur le site internet de la Ville.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de ma considération distinguée.

ROMAIN LEVY

Société anonyme au capital de 150 000 € - RCS Paris 521 804 237
Siège social 29 boulevard Bourdon 75004 Paris

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Annexe 3 : Fourchette des rémunérations de l'encadrement

Annexe 4 : Questionnaire IG

Avis : La version publiée de ce rapport ne comprend pas les annexes. Sous réserve des dispositions de la loi du 17 juillet 1978 relative à la communication des documents administratifs, celles-ci sont consultables, sur demande écrite, au service de documentation de l'Inspection générale.