

OPH  
LA FÉDÉRATION



Les Offices Publics de l'Habitat en 2012

# Rapport de branche

Statistiques emplois et formation

Edition 2014



**C'est l'édition du rapport de branche sur les données 2012** que vous avez entre les mains dès ce mois de juin. Pour cette année vous disposerez donc de ce rapport et de celui sur les données 2013 à la rentrée. En 2015, le rapport 2014 vous sera communiqué lors de notre assemblée générale, comme les autres rapports de la Fédération.

Edito

Vous noterez également que cette nouvelle édition adopte une présentation elle aussi toute neuve : le parti pris éditorial est totalement différent et marque une nouvelle étape dans la présentation de notre branche professionnelle. L'objectif, que nous espérons atteint, est d'avoir à disposition un outil toujours utile au dialogue social et un rapport d'activité des ressources humaines de notre branche complémentaire aux rapports de chacun des Offices.

L'équipe RH de la Fédération a voulu, à juste titre, mettre en perspective la pyramide des âges des agents pour mieux anticiper la gestion des départs en retraite. Ainsi, elle pourra être active dans la gestion prévisionnelle des emplois et déterminer précisément les besoins de formation.

Enfin, notre secteur professionnel continue à recruter avec entre 2011 et 2012 une hausse de 0,6% des effectifs. C'est le signe que les Offices poursuivent leur développement et l'adaptation de leurs ressources humaines aux enjeux de construction et d'entretien du parc mais aussi à la gestion de proximité et au mieux vivre ensemble. C'est ainsi que les Offices ont très largement pris leur part, au sein du mouvement HLM, au recrutement d'emplois d'avenir destinés à insérer professionnellement les moins qualifiés de nos jeunes concitoyens.

Bonne lecture,

**Laurent Goyard,**  
Directeur général de la Fédération

<b>Caractéristiques de la branche</b> .....	<b>5</b>
❖ Chiffres-clefs .....	7
❖ Dialogue social .....	9
<b>Données ressources humaines des Offices Publics de l'Habitat</b> .....	<b>13</b>
❖ Effectifs et emplois .....	14
❖ Flux de personnels .....	26
❖ Effectifs par âge et ancienneté .....	31
❖ Gestion RH et conditions de travail .....	35
❖ Diversité et égalité professionnelle .....	43
❖ Formation professionnelle .....	50
<b>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</b> .....	<b>57</b>
❖ Cartographie par domaine d'activité .....	59
❖ Indicateurs pour 8 métiers .....	60
<b>Annexes</b> .....	<b>71</b>

# Le champ de l'enquête

Les données présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 271 Offices Publics de l'Habitat (OPH), adhérents de la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat à fin 2012.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2012. Comme pour les données des années précédentes, 75% des Offices ont accepté de répondre à cette enquête. L'enquête est composée de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, le second qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des Offices Publics de l'Habitat. Ces éléments permettent non seulement de réaliser le Rapport de branche annuel, mais également de fournir des informations aux partenaires sociaux lors des négociations paritaires nationales.

En 2012, l'échantillon observé est composé de 202 Offices. Le redressement de l'échantillon et les traitements statistiques ont été réalisés par le Cabinet Quadrat-Études en liaison avec les services de la Fédération. Il a été réalisé par l'application d'une procédure de calage sur marges assurant le respect des distributions sur les trois variables suivantes : la taille de l'Office (6 tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC), la localisation du siège de l'Office (les 22 régions administratives métropolitaines).

Une analyse des données et de leur évolution est parfois rendue difficile ou donne des résultats non significatifs compte-tenu de la dualité des statuts et des concepts différents qui en résultent. Le travail de fiabilisation de la base et d'harmonisation se poursuit.

Pour la cinquième année consécutive, la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat, conformément au Code du Travail, présente un rapport annuel à partir des données collectées. La base de données constituée depuis 2008 s'enrichit chaque année en fonction de nouveaux indicateurs définis légalement et selon les besoins au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations et le suivi des accords par les Commissions paritaires nationales.



# Caractéristiques de la branche

1. Chiffres clefs

2. Dialogue social

**Les 271 Offices Publics de l'Habitat (OPH)** sont des établissements publics à caractère industriel et commercial, rattachés aux collectivités territoriales (communes et départements) ou à leurs groupements (EPCI - établissements publics de coopération intercommunale). Ils sont une composante majeure du logement social en France, et en représentent le secteur public. Engagés dans un processus d'évolution de leur organisation, ils sont des acteurs de la politique nationale du logement, ainsi que des politiques locales de l'habitat.

Les 271 OPH constituent la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat, dont l'acte fondateur est l'accord paritaire national sur la formation professionnelle, signé le 21 novembre 2007. Cette branche, dans laquelle on dénombre 48 555 personnes au 31 décembre 2012, se caractérise par :

- ❖ Un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 300 personnes, mais dans lequel 40% des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes.
- ❖ De la création d'emplois stables dans les territoires principalement due à des emplois peu délocalisables.
- ❖ Une dualité de statuts : dans plus de 90% des Offices, coexistent :
  - des agents FPT qui sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale.
  - des salariés des OPH gérés par le décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des OPH et par le code du travail. Ce décret n°2011-636 du 8 juin 2011 est composé de quatre titres qui s'appliquent à l'ensemble des personnels des Offices Publics de l'Habitat : le titre I est le tronc commun pour l'ensemble des personnels (agents relevant de la FPT et salariés OPH), le titre II prévoit les dispositions pour les salariés, le titre III concerne les dispositions des agents relevant de la fonction publique territoriale et le titre IV contient des dispositions transitoires et finales.
- ❖ Une grande stabilité de l'emploi qui se traduit par plus d'un collaborateur sur deux présent depuis au moins 10 ans.



# I. Chiffres clefs

**48 555 personnes** sont présentes au 31 décembre 2012, les effectifs totaux de la branche sont en progression de +0,6% par rapport à l'année précédente.

**45 233 en équivalent temps plein (ETP)** (voir focus p.8).

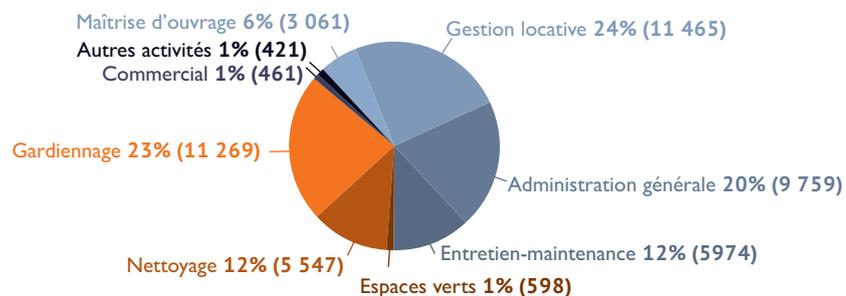
De plus, les OPH font appel à un effectif important de personnels pour suppléer les personnels de gardiennage et nettoyage principalement pendant les congés de ceux-ci.

**L'effectif moyen par Office** (179 personnes soit 167 emplois ETP) est en **augmentation régulière depuis 2008**. Depuis quelques années, la proportion d'organismes de moins de 50 salariés est en diminution, et l'Office le plus important emploie plus de 2 800 personnes en effectif permanent.

Un ratio de 19,2 emplois (effectif en équivalent temps plein) pour 1 000 logements gérés.

## Répartition des effectifs par grand domaine d'activités

*(effectifs classés selon leur activité principale)*



### La parité des effectifs :

50,2% de femmes et 49,8% d'hommes.

51% de femmes dans les nouveaux entrants en 2012.

**Des dépenses de personnel maîtrisées** : +3,1% d'augmentation par rapport à 2011 (864 euros par logement en euros courants).

**L'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI/CDD** : 31,7% des entrants (26% en 2011).

**Un âge moyen** de 44,8 ans et une ancienneté moyenne de 12,6 ans.

**Une proportion stable de seniors** (20,7% de personnes âgées de 55 ans et plus).

**L'encadrement et la maîtrise représentent environ 45% des emplois.**

## Evolutions des effectifs de la branche



Au 31 décembre 2012, l'effectif des 271 Offices est de **48 555 personnes** (48 265 en 2011). L'équivalent temps plein en 2012 est de 45 233 ce qui représente un ratio de 19,2 emplois pour 1 000 logements.

Années	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'Offices	291	289	287	281	279	278	275	275	273	271
Milliers de logements	2 167	2 172	2 181	2 214	2 221	2 232	2 261	2 308	2 335	2 358
Effectifs	46 310	46 300	46 700	47 500	47 600	47 400	47 530	47 940	48 265	48 555
Milliers d'emplois	44,3	44,4	44,6	45,5	45,7	45,0	44,9	45,0	44,6	45,2
Nombre d'emplois pour 1000 logements	20,4	20,4	20,5	20,5	20,6	20,1	19,9	19,5	19,1	19,2

En 2012, le patrimoine des Offices a augmenté de 23 350 logements, soit +1,0% par rapport à 2011 et les emplois sur la même période ont augmenté de 0,6%.

### Evolution du patrimoine du secteur professionnel

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
Moins de 1 500 logements	4,2	5,3	2,1	5,0	16,6
1 501 à 3 000	3,8	6,6	3,6	5,7	19,7
3 001 à 5 000	2,7	6,5	3,7	6,2	19,0
5 001 à 10 000	3,2	6,2	4,5	6,2	20,2
10 001 à 15 000	2,2	4,9	4,2	4,9	16,2
Plus de 15 000 logements	1,9	7,4	5,0	5,6	19,9
<b>Ensemble</b>	<b>2,4</b>	<b>6,5</b>	<b>4,5</b>	<b>5,7</b>	<b>19,2</b>



## 2. Dialogue social

### Situation du dialogue social local à fin 2012

Le recensement des accords et avenants qui est présenté dans ce rapport est réalisé à partir des déclarations des Offices ayant répondu à l'enquête "Informations spécifiques" depuis 2009, et à partir des accords qu'ils ont envoyé à l'Observatoire de la négociation collective, comme prévu dans l'article du règlement intérieur de la Commission paritaire nationale relatif à cet observatoire.

**Tableau 1 : Nombre d'accords signés au niveau local**

Année de référence	Nbre OPH ayant signé un accord collectif	Nbre total d'accords ou avenants recensés
2009	100	150
2010	139	268
2011	127	260
2012	59	92
<b>Total</b>	<b>425</b>	<b>770</b>

A la fin de l'année 2012 sur 271 OPH employant du personnel, 233 Offices ont indiqué avoir signé un ou plusieurs accords ou avenants, 32 Offices n'ont pas déclaré de signature d'accord. Pour l'année 2012, il s'agit de déclarations spontanées et des résultats croisés avec ceux du passage des accords locaux en Commission d'approbation.

Le tableau précédent montre un fort dynamisme du dialogue social local au regard du nombre d'accords signés dans les Offices. Un pic des négociations s'observe entre 2009 et 2011, années de références où la négociation au sein des OPH a été soutenue par un environnement réglementaire qui obligeait à négocier notamment sur le thème de la classification et des rémunérations (décret du 27 octobre 2008) mais également sur les thèmes à compléter prévus par le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des Offices Publics de l'Habitat.

**Tableau 2 : Nombre d'accords signés au niveau local sur les classifications et rémunérations**

Année	Accords de classifications	Accords de Rémunérations
2008	8	4
2009	25	6
2010	85	60
2011	75	49
2012	17	12
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>131</b>

Le décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 relatif à la classification des postes et aux barèmes de rémunération de base des personnels employés par les Offices Publics de l'Habitat et ne relevant pas de la Fonction Publique Territoriale prévoyait un délai d'établissement des classifications pouvant aller jusqu'à fin mars 2010 (art.12). Cet environnement réglementaire a induit une partie de l'activité conventionnelle au niveau local comme le montre le tableau ci-dessus. On s'aperçoit également que nombre d'OPH ont fait deux accords distincts, un accord de classification et un autre sur les rémunérations.

Par ailleurs, l'accord national du 24 novembre 2010 sur les classifications et les rémunérations de base dans les OPH a probablement permis la relance des négociations sur ce thème dans les Offices sur l'année 2011.

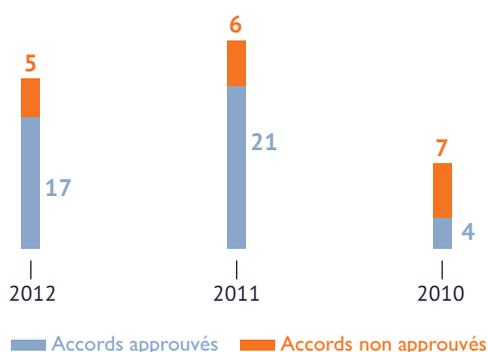
## Dialogue social national : zoom sur l'activité de la Commission d'approbation

Depuis le 1er janvier 2010, la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale permet de conclure, à défaut de délégués syndicaux dans l'Office, un accord ou une convention d'entreprise avec des représentants du personnel du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Pour être valable, ces accords d'entreprise ou d'établissement doivent remplir les deux conditions suivantes :

- Etre conclus par des membres titulaires élus des instances représentatives du personnel ;
- Etre approuvés par la commission paritaire de branche.

Si l'une des 2 conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit (Art. L 2232-22 du Code du Travail). Cependant, le Code du Travail ne définit ni les modalités de décision, ni la composition de la commission paritaire de branche qui est amenée à se prononcer sur les textes dont elle est saisie. Ces modalités sont définies dans le règlement intérieur de la Commission paritaire nationale.

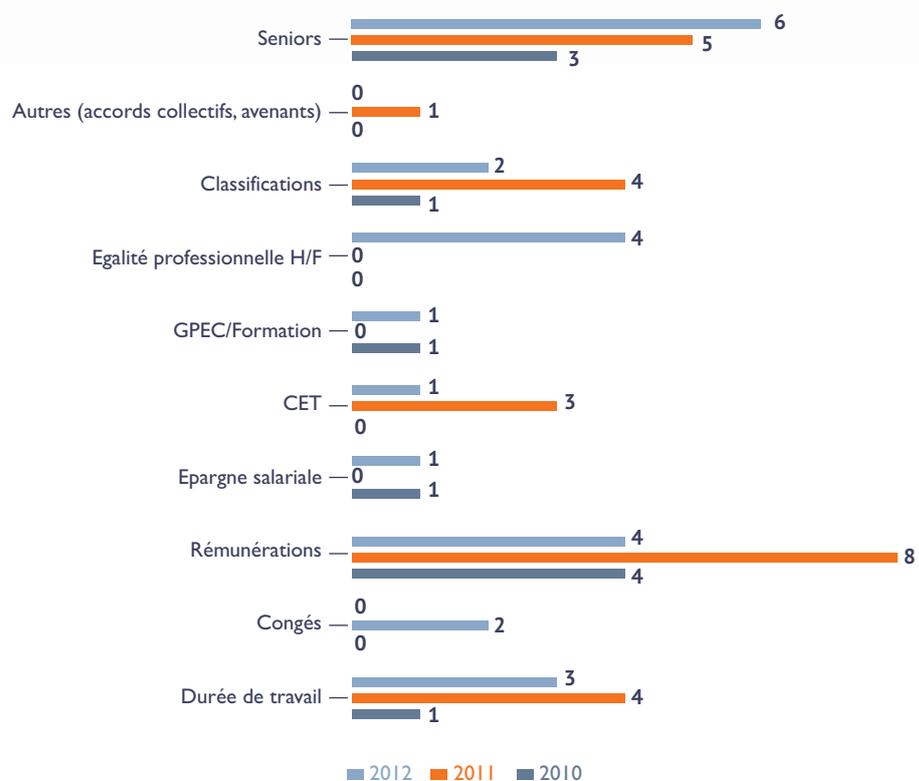
Accords en Commission d'approbation



**Depuis 2010, la Commission paritaire nationale s'est réunie 19 fois** en formation de commission d'approbation. **Depuis 2010, elle avait examiné 60 accords en provenance de 19 Offices différents.** Ces accords portaient principalement sur les thèmes inscrits dans le tableau ci-contre.



### Thèmes des accords en Commission d'approbation



Dans le tableau ci-dessus, les accords relatifs à l'égalité professionnelle hommes et femmes sont apparus suite aux dispositions légales qui prévoyaient une pénalité allant jusqu'à 1% de la masse salariale dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011 à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'avaient pas négocié un accord ou, à défaut, mis en place unilatéralement un plan d'action. (Loi n° 2010- 1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites).

Dans le même esprit, les accords sur l'emploi des seniors devaient être conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour éviter la pénalité de 1% sur la masse salariale à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Ces obligations légales avaient conduit les partenaires sociaux au niveau national à se saisir de ces thèmes pour négocier et aboutir à deux accords nationaux sur ces deux sujets.



# Données ressources humaines des Offices Publics de l'Habitat

1. Effectifs et emplois
2. Flux de personnels
3. Effectifs par âge et ancienneté
4. Gestion RH et conditions de travail
5. Diversités et égalité professionnelle
6. Formation professionnelle

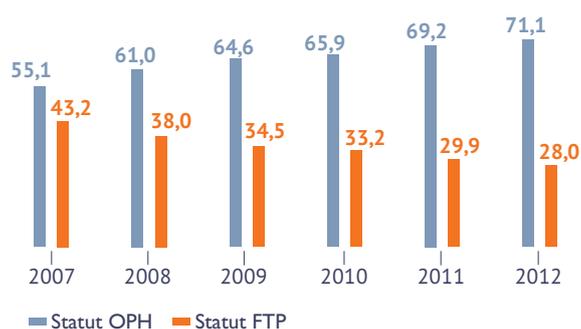
# I. Effectifs et emplois

## Effectifs par statut

Répartition des effectifs

	2012	en %	2011	2010	2009
<b>Statut FPT</b>	<b>13 584</b>	<b>28,0%</b>	<b>29,9%</b>	<b>33,2%</b>	<b>34,5%</b>
Titulaires	13 386	27,6%	29,5%	32,8%	34,1%
Contractuels CDI	198	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
<b>Statut OPH</b>	<b>34 512</b>	<b>71,1%</b>	<b>69,2%</b>	<b>65,9%</b>	<b>64,6%</b>
Contrats CDI	32 913	67,8%	65,9%	62,9%	61,3%
Contrats CDD	1 599	3,3%	3,3%	2,9%	3,3%
<b>Contrats aidés</b>	<b>459</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,9%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>48 555</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Evolution de la répartition des effectifs selon le statut des personnels  
en %



Les Offices Publics de l'Habitat recrutent les personnels selon les règles spécifiques du décret du 8 juin 2011 et du droit du travail. Cette modification et les départs en retraite des agents de la Fonction Publique Territoriale présents dans les Offices expliquent la baisse continue de la proportion des effectifs de la FPT.



## Principaux effectifs par région

	Effectifs	% national
Ile-de-France	11 656	24,0%
Rhône-Alpes	5 814	12,0%
Nord-Pas-de-Calais	3 054	6,3%
Provence-Alpes-Côtes-d'Azur	3 044	6,3%
Pays de la Loire	2 430	5,0%
Centre	2 046	4,2%

Près de 60% des effectifs des Offices Publics de l'Habitat sont implantés dans ces 6 régions.

## ETP selon les principales activités de la branche

2012	Maîtrise d'ouvrage	Gestion locative	Administration générale	Entretien-Maintenance	Espaces verts	Nettoyage	Gardiennage	Commercial	Autres activités	TOTAL
En ETP	2 894	10 766	9 237	5 962	576	4 473	10 253	312	67	44 540
En %	6,5%	24,2%	20,7%	13,4%	1,3%	10,0%	23,0%	0,7%	0,2%	100,0%

- Les emplois concernant la maîtrise d'ouvrage, la gestion locative et les autres activités représentent 30,9% des emplois totaux.
- Les emplois de proximité (gardiennage, nettoyage et entretien des espaces verts) : 35,3%.
- Entretien et maintenance du patrimoine : 12,7%
- Les fonctions support (administration générale) représentent 20,2%.

*NB. La mise en place en 2010 d'une nomenclature des métiers et de leur rattachement à une activité a eu un impact sur la répartition des emplois par activité (par ex. certains emplois antérieurement affectés en maîtrise d'ouvrage ont été réaffectés à l'entretien et la maintenance du patrimoine)*

## Effectif par rattachement et répartition géographique

A fin 2012, il est dénombré :

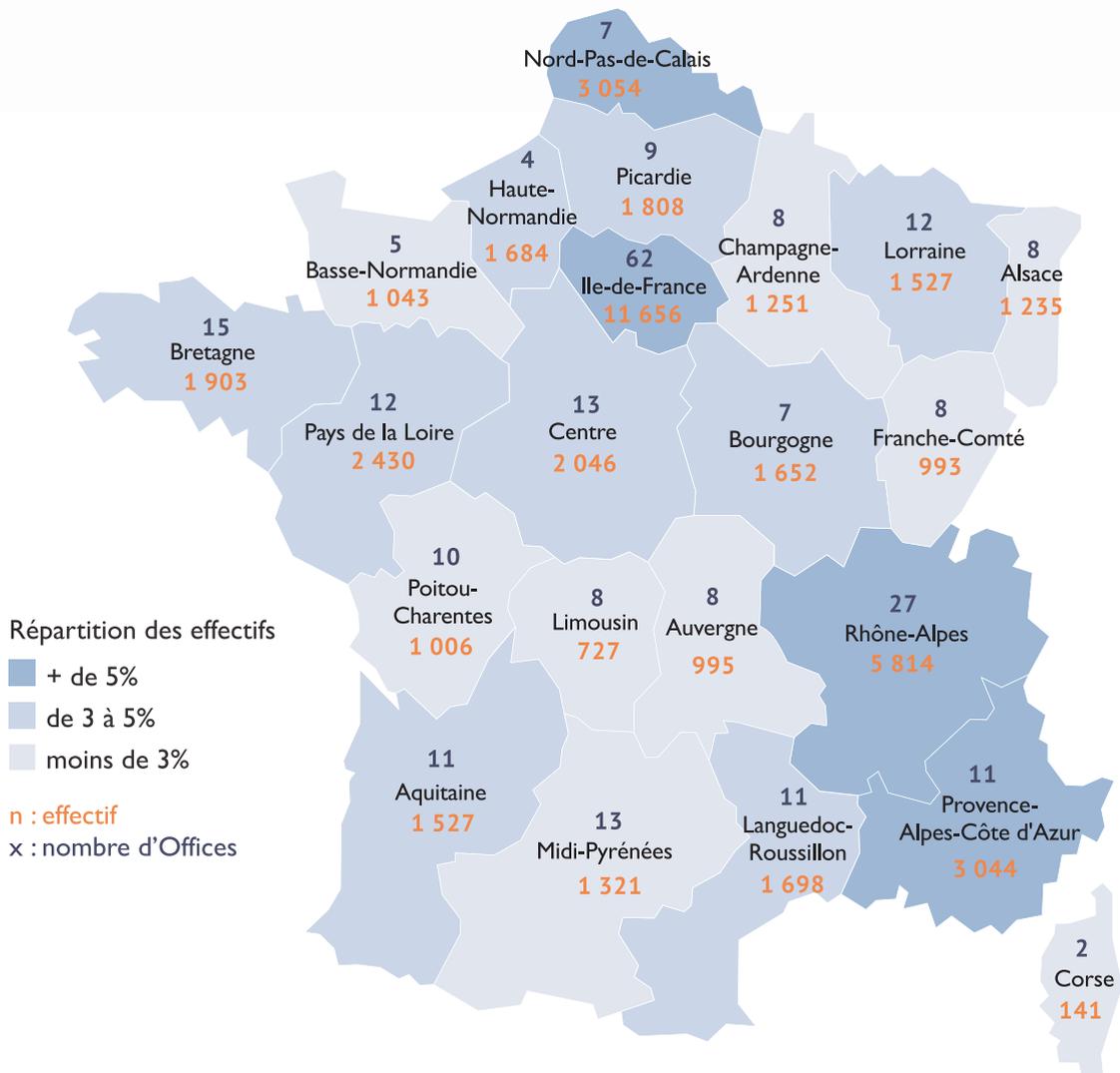
- 35 Offices communautaires, dont 9 rattachés à une communauté urbaine, 23 à une communauté d'agglomération et 3 à une communauté de communes (patrimoine total : 333 milliers de logements). L'effectif moyen est de 183 personnes.
- 90 Offices départementaux, dont 1 interdépartemental (patrimoine total : 1 176 milliers de logements) dont l'effectif moyen est de 255 personnes.
- 146 Offices municipaux et intercommunaux, dont 5 intercommunaux (patrimoine total de 847 milliers de logements) dont l'effectif moyen est de 130 personnes.

### Par région

	Nombre d'Offices	Logements	%	Effectifs	%
Alsace	8	57 702	2,4%	1 235	2,5%
Aquitaine	11	75 239	3,2%	1 527	3,1%
Auvergne	8	50 966	2,2%	995	2,0%
Basse-Normandie	5	65 021	2,8%	1 043	2,1%
Bourgogne	7	80 216	3,4%	1 652	3,4%
Bretagne	15	129 118	5,5%	1 903	3,9%
Centre	13	114 705	4,9%	2 046	4,2%
Champagne-Ardenne	8	65 545	2,8%	1 251	2,6%
Corse	2	4 782	0,2%	141	0,5%
Franche-Comté	8	51 956	2,2%	993	2,0%
Haute-Normandie	4	71 980	3,0%	1 684	3,5%
Ile-de-France	62	516 163	21,9%	11 656	24,0%
Languedoc-Roussillon	11	85 976	3,6%	1 698	3,5%
Limousin	8	34 007	1,4%	727	1,5%
Lorraine	12	89 393	3,8%	1 527	3,1%
Midi-Pyrénées	13	61 556	2,6%	1 321	2,7%
Nord-Pas de Calais	7	137 888	5,8%	3 054	6,3%
Pays de la Loire	12	132 299	5,6%	2 430	5,0%
Picardie	9	82 114	3,5%	1 808	3,7%
Poitou-Charentes	10	56 141	2,4%	1 006	2,1%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	129 019	5,5%	3 044	6,3%
Rhône-Alpes	27	266 314	11,3%	5 814	12,0%
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>2 358 100</b>	<b>100,0%</b>	<b>48 555</b>	<b>100,0%</b>



## Répartition des effectifs sur l'ensemble du territoire

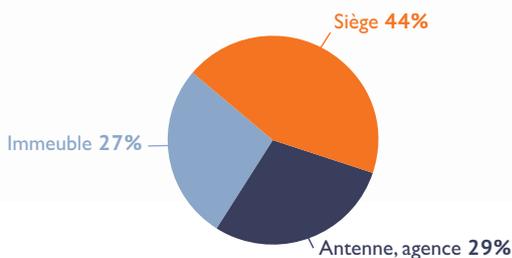


En pourcentage des effectifs, les 5 régions les plus importantes sont :

- Ile-de-France qui représente 24% des effectifs (21,9% des logements)
- Rhône-Alpes : 12% des effectifs (11,3% des logements)
- Nord-Pas-de-Calais : 6,3% des effectifs (5,8% des logements)
- Provence-Alpes-Côte d'Azur : 6,3% des effectifs (5,5% des logements)
- Pays de la Loire : 5% des effectifs (6% des logements)

## Répartition des effectifs par localisation

	Effectifs	%
Antenne, agence	13 980	29%
Immeuble	13 202	27%
Siège	21 373	44%
<b>Total</b>	<b>48 555</b>	<b>100%</b>



La majorité des personnels (56%) travaille sur le terrain (immeuble + antenne/agence).

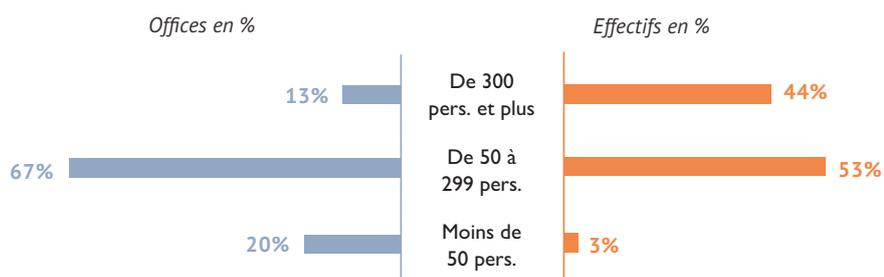
## Répartition par taille d'effectifs

L'effectif par Office va de moins de 10 employés à plus de 2 800 employés. L'effectif médian est de 124 personnes.

- Les 2/3 des organismes emploient entre 50 et 300 personnes, ce qui représente 53% des effectifs de la branche.
- Les 53 Offices qui emploient moins de 50 personnes représentent 3% des effectifs au niveau national.
- Les Offices de plus de 300 personnes, soit 14% des Offices qui emploient 43% des effectifs.

	Moins de 50 pers.	De 50 à 99 pers.	De 100 à 199 pers.	De 200 à 299 pers.	De 300 à 499 pers.	Plus de 500 pers.	Ensemble
<b>Effectifs</b>	1 547	3 696	13 889	8 139	6 089	15 195	48 555
<i>Nombre d'Offices</i>	53	50	98	34	18	18	271
<b>Effectifs en %</b>	3%	8%	29%	17%	12%	31%	100%
<i>Nombre d'Offices en %</i>	20%	18%	35%	13%	7%	7%	100%

## Le tissu des Offices en 2012

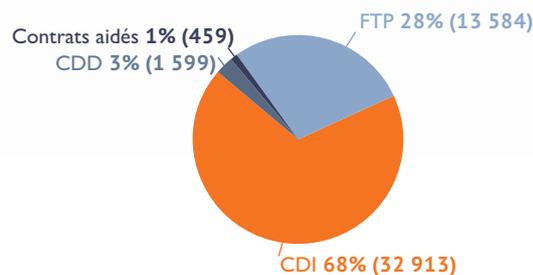




## Effectifs par nature du contrat et classification

### Par nature de contrat

(en nombre de personnes physiques, tous statuts confondus)



### Par classification

(hors contrats aidés, contractuels de la fonction publique et directeurs généraux)

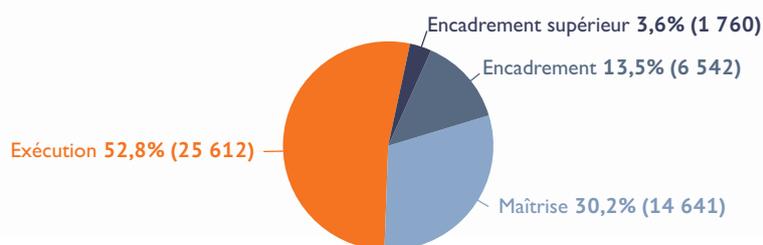
Catégorie	Statut OPH	Cadre d'emplois	Statut FPT
1 - Employés, ouvriers	41,7%	C	81,7%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	37,2%	B	12,8%
3 - Cadres	17,4%	A	5,5%
4 - Cadres de direction	3,7%		
	<b>100,0%</b>		<b>100,0%</b>

Par défaut de classification des emplois dans l'ensemble de la branche, les personnels des cadres d'emplois C avaient été jusqu'à présent affectés à la catégorie 1 (employés, ouvriers), les cadres d'emplois B à la catégorie 2 (techniciens, agents de maîtrise), et les cadres d'emplois A aux catégories 3 ou 4 en fonction de l'emploi indiqué dans l'enquête.

La mise en place progressive de la classification dans les Offices Publics de l'Habitat permet une plus juste affectation des catégories en fonction des emplois occupés. En 2012, la classification a été indiquée par les répondants, pour les emplois occupés par environ 13 100 titulaires de la Fonction Publique Territoriale, comme suit :

Catégorie/Cadre d'emplois	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	58,8%	8,6%	1,3%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	38,0%	57,2%	8,0%
3 - Cadres	3,2%	33,0%	61,3%
4 - Cadres de direction	0,0%	1,2%	29,4%
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Répartition des effectifs en nombre de personnes par catégories



## Effectifs des agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT)

Un tiers des personnels des Offices Publics de l’Habitat sont des agents de la FPT.

Les 271 OPH emploient au total 48 555 personnes dont 28% sont des agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT). Au total, ces personnels représentent environ 13 600 personnes, dont 13 400 agents titulaires de la FPT et 200 contractuels.

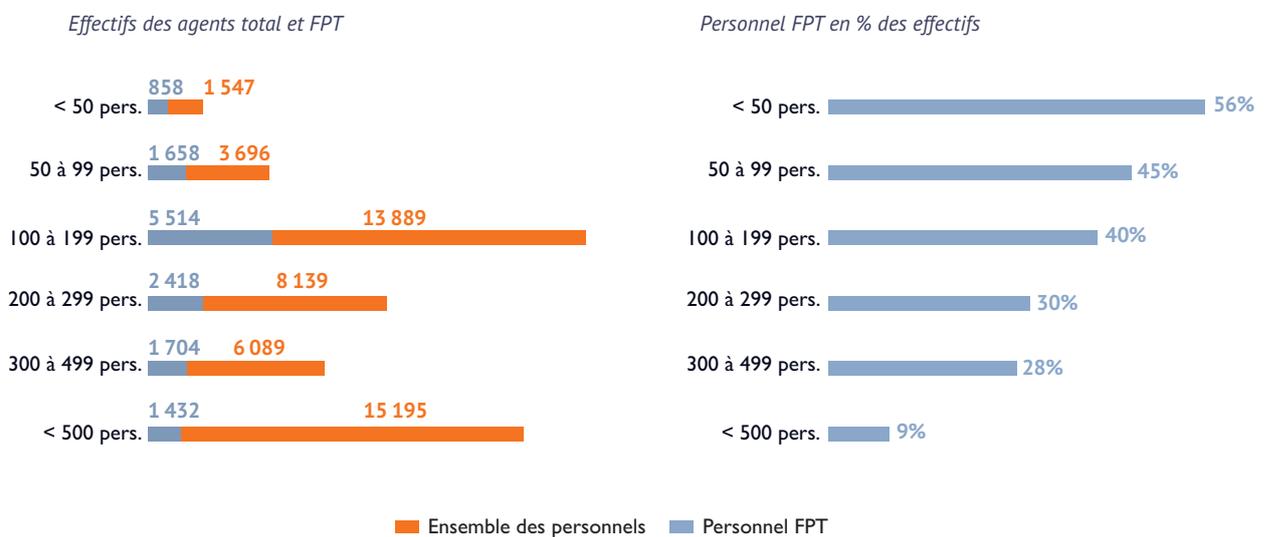
Evolution récente des effectifs FPT dans les Offices Publics de l’Habitat



Le recul des effectifs FPT s’établit à un peu plus d’un millier en moyenne annuelle. L’année 2012 marque un léger ralentissement de ce mouvement avec une diminution des personnels FPT de 850 personnes. La proportion des personnels FPT dans les effectifs totaux de la branche recule régulièrement d’environ 2 points par an. De 40% en 2007, la part des personnels FPT atteint 28% en 2012.

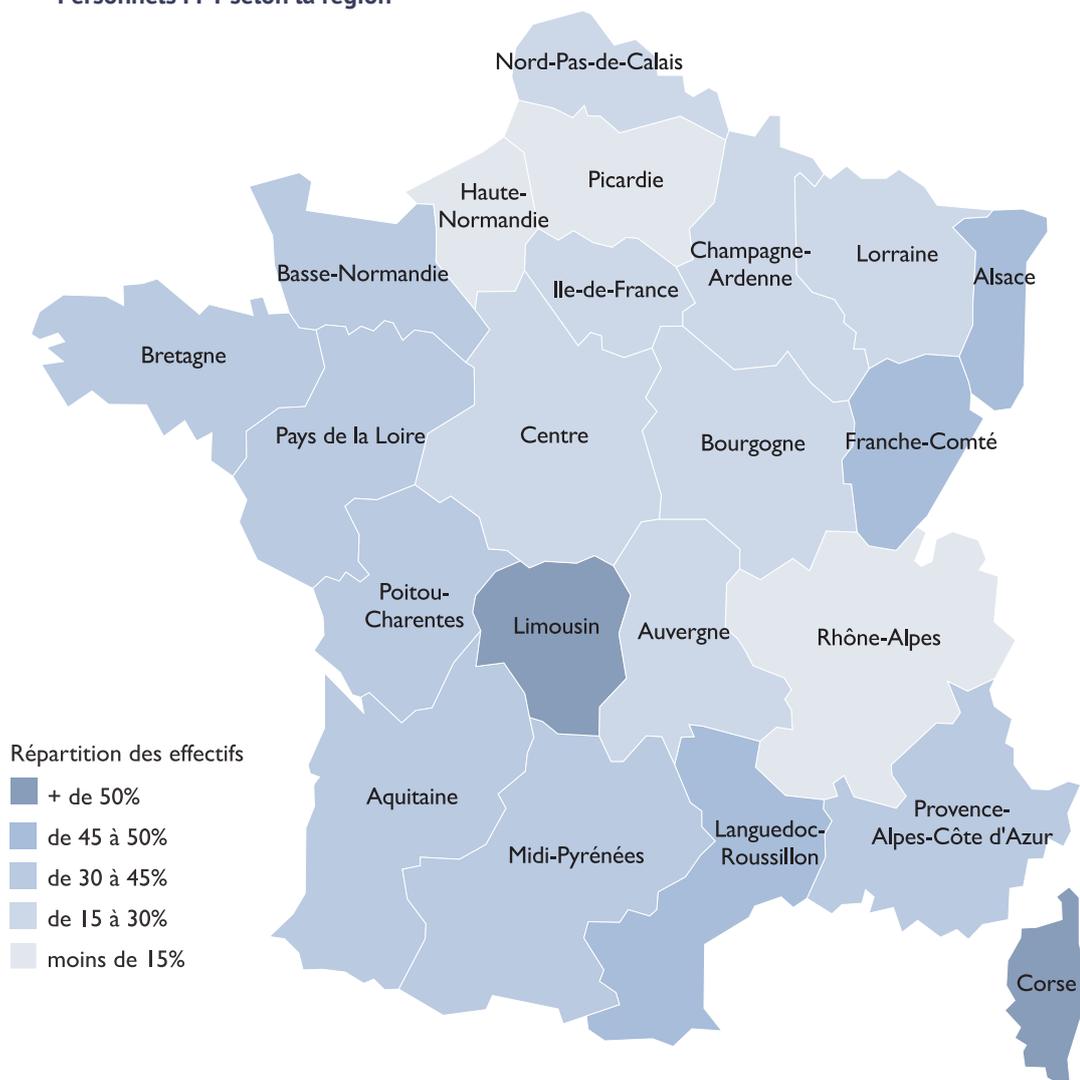


### Effectifs des agents FPT selon la taille des Offices employeurs



La proportion des agents FPT dans l'ensemble du personnel est fortement décroissante avec la taille des employeurs. Compte tenu de la structure de l'emploi dans la branche, une large majorité des fonctionnaires territoriaux travaillent dans des structures de taille moyenne (de 50 à 300 salariés). En effet, dans les structures de moins de 50 personnes, les agents FPT représentent 56% du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 9% des effectifs.

Personnels FPT selon la région

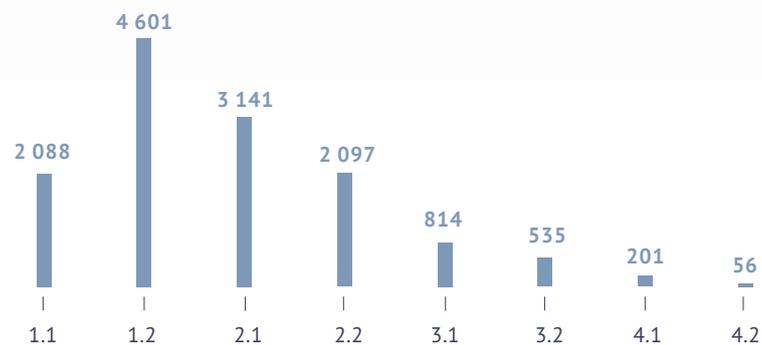


La part des personnels FPT s'échelonne de moins de 15% des personnels dans les régions les plus claires (Haute-Normandie, Rhône-Alpes, Picardie...) à plus de 50% dans les régions les plus foncées (Corse, Limousin).

Cette hétérogénéité du ratio s'explique principalement par la composition des Offices dans les régions, notamment le poids respectif des ex-OPHLM et des ex-OPAC.



### Répartition des effectifs FPT selon le niveau de classification des emplois de la branche



La répartition des effectifs FPT selon le niveau de la classification des emplois de la branche confirme le poids élevé des personnels occupant des postes des premiers niveaux de la classification. La population de statut FPT est ainsi composée à 82% de personnels de catégorie C (qui correspond généralement aux catégories 1 et 2). Les effectifs FPT hors classification, et ceux non classés ne sont pas significatifs.

### Métiers exercés par la population de statut FPT

Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent sur-représentés dans la population des FPT. Par exemple, les ouvriers de maintenance représentent 7% des effectifs FPT contre 4% dans l'ensemble des salariés des Offices. Ainsi, 48% d'entre eux sont de statut FPT. Plus généralement, le poids de la plupart des métiers de la fonction "Maintenance du patrimoine" est supérieur dans les effectifs FPT à la moyenne de la branche.

## Effectifs FPT et totaux selon la classification des emplois de la branche (2012)

	FPT	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
<b>Maîtrise d'ouvrage et aménagement</b>	<b>522</b>	<b>2 741</b>	<b>19,1%</b>	<b>3,8%</b>	<b>5,6%</b>
Aménagement, Construction, Réhabilitation, Rénovation urbaine, Accession sociale sécurisée	522	2 741	19,1%	3,8%	5,6%
Chargé(e) d'opération	107	677	15,8%	0,8%	1,4%
Conducteur de travaux/ Responsable de suivi de chantiers	98	375	26,2%	0,7%	0,8%
Assistant(e) technique	194	461	42,1%	1,4%	0,9%
<b>Gestion locative et gestion de proximité</b>	<b>7 609</b>	<b>29 034</b>	<b>26,2%</b>	<b>56,0%</b>	<b>59,8%</b>
Développement social et urbain	239	1 084	22,0%	1,8%	2,2%
Conseiller(e) social(e) et familial(e), CESF	154	631	24,4%	1,1%	1,3%
Espaces verts	291	638	45,6%	2,1%	1,3%
Gestion locative et relations clients	2 834	9 483	29,9%	20,9%	19,5%
Agent de gestion locative, agent d'état des lieux	548	1 432	38,3%	4,0%	2,9%
Chargé(e) de pré-contentieux ou contentieux / recouvrement	426	1 211	35,2%	3,1%	2,5%
Conseiller(e) clientèle / conseiller(e) clientèle spécialisé	359	1 634	22,0%	2,6%	3,4%
Chargé(e) d'accueil	294	932	31,5%	2,2%	1,9%
Services de proximité	4 245	17 830	23,8%	31,3%	36,7%
Gardien(ne), agent de résidence...	2 314	9 723	23,8%	17,0%	20,0%
Agent de propreté / employé(e) de ménage	1 297	5 248	24,7%	9,5%	10,8%
Responsable de site ou de secteur	346	2 094	16,5%	2,5%	4,3%
<b>Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic</b>	<b>56</b>	<b>444</b>	<b>12,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,9%</b>
Commercialisation / accession	21	239	8,8%	0,2%	0,5%
Gestion de syndic de copropriétés	26	133	19,3%	0,2%	0,3%
Vente HLM	9	73	12,3%	0,1%	0,1%
<b>Maintenance du patrimoine</b>	<b>2 369</b>	<b>5 830</b>	<b>40,6%</b>	<b>17,4%</b>	<b>12,0%</b>
Maintenance du patrimoine	2 369	5 830	40,6%	17,4%	12,0%
Ouvrier de maintenance	914	1 888	48,4%	6,7%	3,9%
Ouvrier spécialisé	330	878	37,6%	2,4%	1,8%
Technicien ou agent de maintenance	298	821	36,4%	2,2%	1,7%
Assistant(e) technique	194	461	42,1%	1,4%	0,9%
<b>Fonctions support</b>	<b>2 914</b>	<b>9 871</b>	<b>29,5%</b>	<b>21,5%</b>	<b>20,3%</b>
Finances et comptabilité	819	2 719	30,1%	6,0%	5,6%
Secrétariat	628	1 909	32,9%	4,6%	3,9%
Services généraux	367	912	40,3%	2,7%	1,9%
Ressources humaines	312	1 113	28,1%	2,3%	2,3%
Fonction achats	227	679	33,4%	1,7%	1,4%
Systèmes d'information	204	882	23,2%	1,5%	1,8%
Autres fonctions supports (y. c. juridique & communication)	356	1 658	21,5%	2,6%	3,4%
<b>Management</b>	<b>97</b>	<b>609</b>	<b>16,0%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,3%</b>
Management d'organisme	90	516	17,4%	0,7%	1,1%
Management territorial	7	93	8,0%	0,1%	0,2%
Autres	17	26	65,6%	0,1%	0,1%
<b>Ensemble</b>	<b>13 584</b>	<b>48 555</b>	<b>28,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>



## Répartition des effectifs par genre

A fin 2012, femmes et hommes représentent chacun 50% des effectifs

Répartition des effectifs par genre

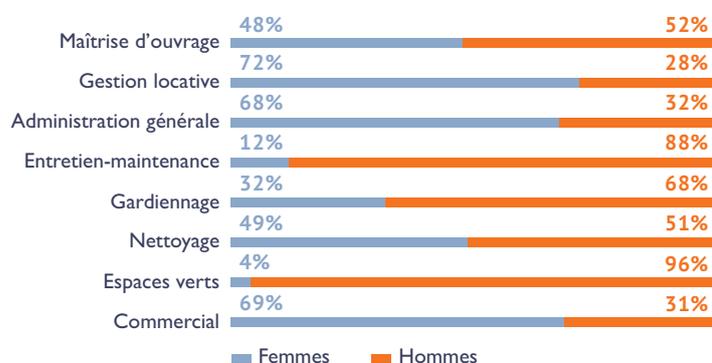


Près d'un quart des effectifs féminins travaillent à temps partiel

	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Temps partiel	5 897	2 181	8 078	73%
Temps plein	18 506	21 971	40 477	46%
Ensemble	24 403	24 152	48 555	50%
% temps partiel	24,2%	9,0%	16,6%	-

En 2012, près de 17% des personnels travaillent à temps partiel. Les femmes représentent près des trois quarts des personnels travaillant à temps partiel.

Répartition des emplois par activité et par genre



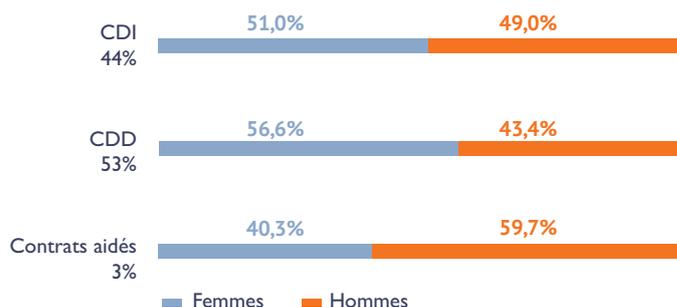
Le taux de féminisation par activité reste proche d'une année sur l'autre : les emplois de la gestion locative et de l'administration générale sont plus souvent occupés par des femmes alors que les emplois de la maintenance et des espaces verts sont très majoritairement occupés par des hommes.

## 2. Flux de personnels

Les OPH ont réalisé environ 5 500 embauches en 2012, dont 44% en contrats à durée indéterminée, 53% en contrat à durée déterminée, et 3% en contrats aidés.

### Flux entrants

Répartition par genre et type de contrats des entrants



Les Offices embauchent également pour des remplacements de personnel de gardiennage et de nettoyage, pendant les congés de ces derniers, afin d'assurer la permanence et la qualité de service.

Répartition par âge des entrants

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus	Ensemble
31,7%	27,5%	30,4%	6,5%	3,9%	100,0%

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches (hors CDD de courte durée) est supérieure à 30% en 2012. Toutefois, l'analyse des embauches par type de contrat indique que les personnes recrutées en contrat à durée indéterminée appartiennent pour 39% d'entre eux à la classe d'âge de 35 à 49 ans et pour 36% à la classe d'âge de 26 à 34 ans.



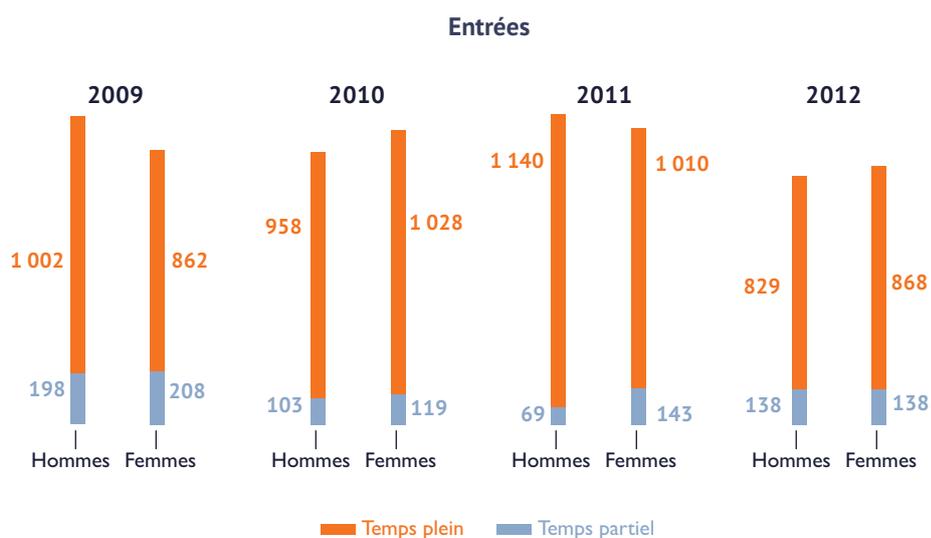
## Principaux flux entrants par région

	Nombre d'entrées en 2012	Taux d'entrée en 2012
Ile-de-France	1390	12%
Rhône-Alpes	821	15%
Nord-Pas-de-Calais	344	11%
Provence-Alpes-Côtes d'Azur	342	20%
Pays de la Loire	294	12%
Centre	284	16%

Le rythme des entrées en 2012 s'est un peu ralenti par rapport à l'année 2011 (-5%). Cela s'explique notamment par le recours des OPH aux CDD : en effet, le recrutement de ceux-ci augmente de 7% entre les deux années. Néanmoins, bien que moindre, les entrées en 2012 compensent favorablement les départs et surtout ceux des agents de la FPT.

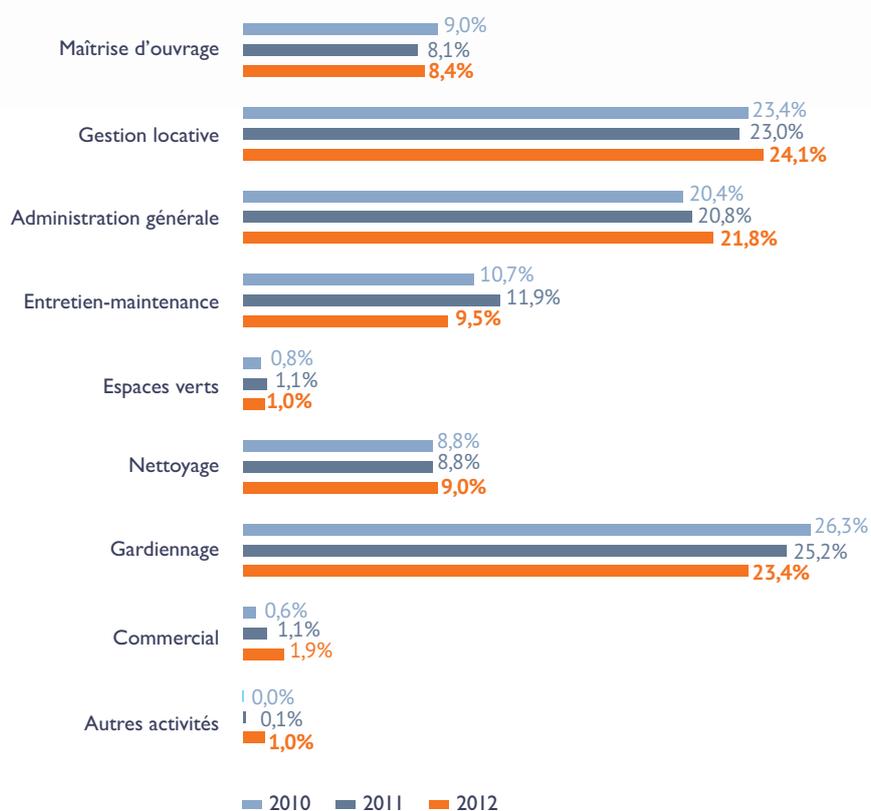
## Embauches du personnel en CDI

Les femmes représentent 51% des nouveaux entrants en CDI, une tendance qui s'inverse par rapport à 2011. Les recrutements de CDI à temps partiels sont eux aussi en hausse par rapport à 2011 (+30%).



Base : échantillon renseigné de 1 973 entrées en 2012.

Répartition par domaine d'activité des embauches en CDI

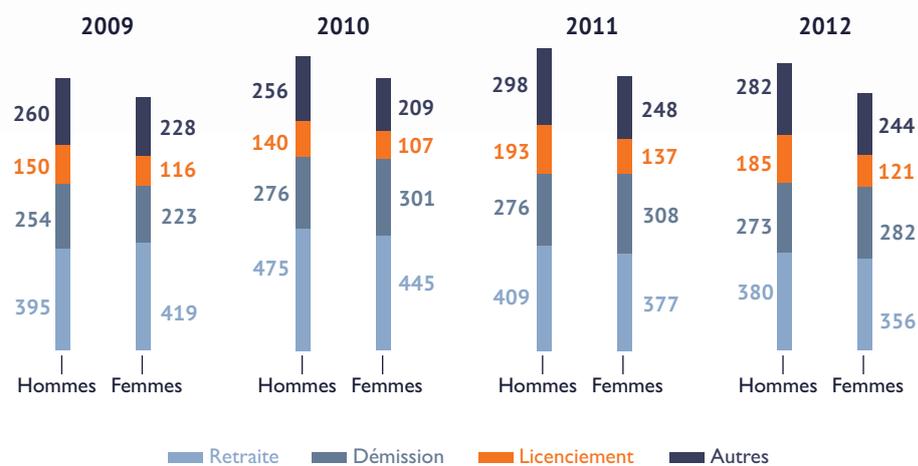


Plus de 60% des embauches réalisées dans la maîtrise d'ouvrage le sont en contrat à durée indéterminée. Dans les secteurs de l'administration générale, de la gestion locative, de l'entretien-maintenance et des espaces verts, la proportion de CDI dans les recrutements est inférieure à 50%.



## Flux sortants

### Départs des personnels



Base : échantillon renseigné de 2 123 sorties en 2012

Les flux sortants des personnels des Offices apparaissent stables depuis 2009.

En ce qui concerne les personnels en contrats à durée indéterminée (tous statuts confondus), les motifs de départ sont essentiellement les suivants :

Motifs	2012	2011
Démission	34%	36%
Départ en retraite	22%	27%
Licenciement	19%	15%
Fin de la période d'essai	8%	9%
Rupture conventionnelle	7%	6%
Autres (mutation, détachement, etc.)	4%	2%
Décès	2%	2%

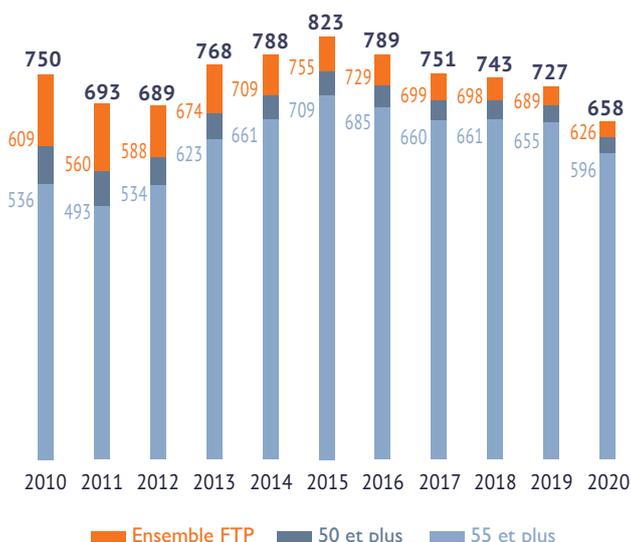
Si on observe les motifs des départs des personnels des OPH, ceux-ci apparaissent stables. A noter la diminution de 5% des départs en retraite due principalement à la structure de la pyramide des âges. Par ailleurs, l'augmentation du nombre de licenciement de 4% sur un an est difficilement explicable au vue des informations recueillies dans l'enquête.

## Projection de départs des agents de la FPT

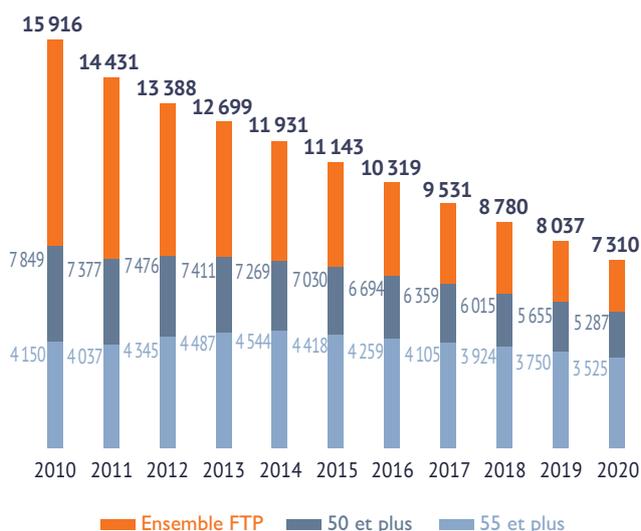
Une projection des sorties de la branche peut être réalisée en s'appuyant sur les taux de départ constatés au cours des années récentes. Ces taux de départ intègrent tous les motifs (retraite, détachements, démissions, licenciements...), même si la retraite constitue la principale raison de sortie pour les plus de 50 ans. De plus, un scénario de fléchissement des taux de départs en retraite a été appliqué pour tenir compte des évolutions récentes des dispositions légales. Comme à un horizon d'une dizaine d'années, la projection des sorties repose largement sur le scénario de recrutement, l'exercice semble plus robuste pour l'évaluation des sorties des agents de la FPT puisque les entrées sont gelées par la réglementation. La projection présentée ci-dessous illustre le rythme de diminution des effectifs FPT à l'horizon 2020 au regard du nombre de sorties évalué à partir de la projection des comportements constatés au cours des dernières années (départs en retraite, démissions, détachements...).

### Projection tendancielle des effectifs FPT

Nombre de départs de personnels FPT



Projection des effectifs FPT en poste



Source : estimation Quadrat-études, exploitation secondaire de l'enquête RH de la FOPH, données 2012.



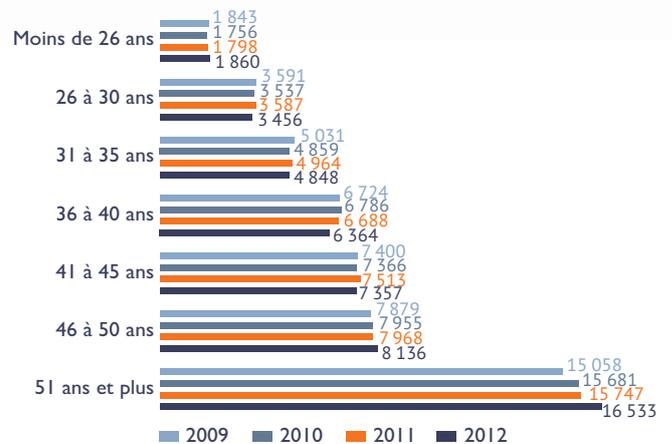
# 3. Effectifs par âge et ancienneté

## Ensemble des personnels des Offices Publics de l'Habitat

Effectif total de la branche : 48 555 personnes

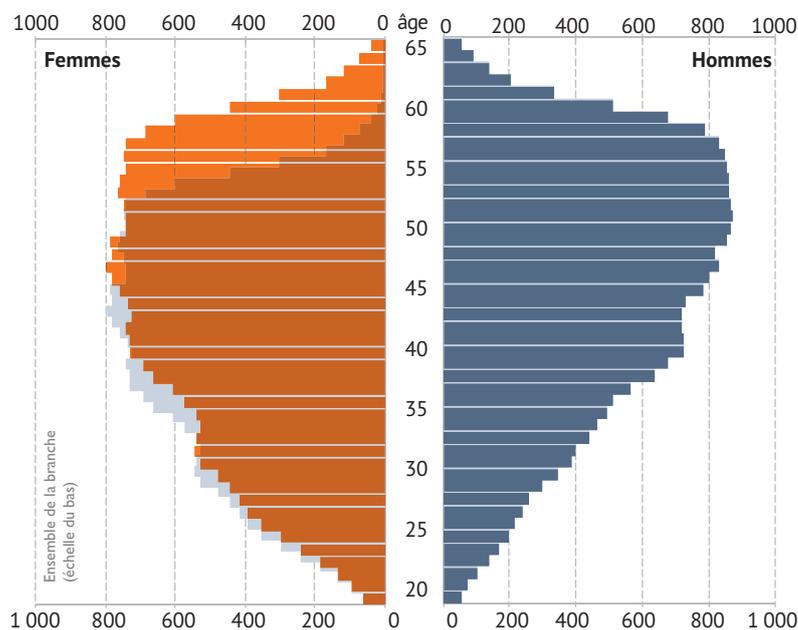
Répartition par tranche d'âge

	2012	2011	2010	2009
	Effectifs	%	%	%
Moins de 26 ans	1 860	3,8	3,7	3,7
De 26 à 30 ans	3 456	7,1	7,4	7,6
De 31 à 35 ans	4 848	10,0	10,3	10,6
De 36 à 40 ans	6 365	13,1	13,9	14,1
De 41 à 45 ans	7 357	15,2	15,6	15,6
De 46 à 50 ans	8 136	16,8	16,5	16,6
50 ans et plus	16 533	34,1	32,6	31,7
<b>Ensemble</b>	<b>48 555</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>



L'âge médian de l'ensemble des personnels des OPH est de 46 ans (l'âge moyen est de 44,8 ans). Les effectifs ont progressé en 2012 de près de 800 personnes dans la tranche des personnels de plus de 50 ans, tandis que les effectifs dans la tranche des 31 à 40 ans enregistraient un recul de plus de 400 personnes.

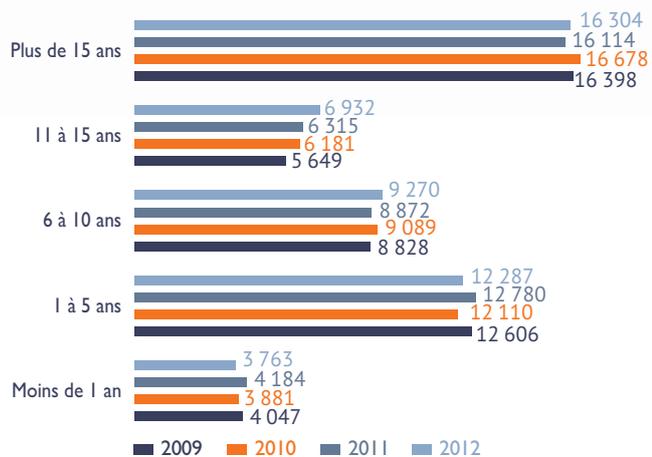
Pyramide des âges de l'ensemble des personnels en 2012



Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté en 2012

(hors CDD courts\*)

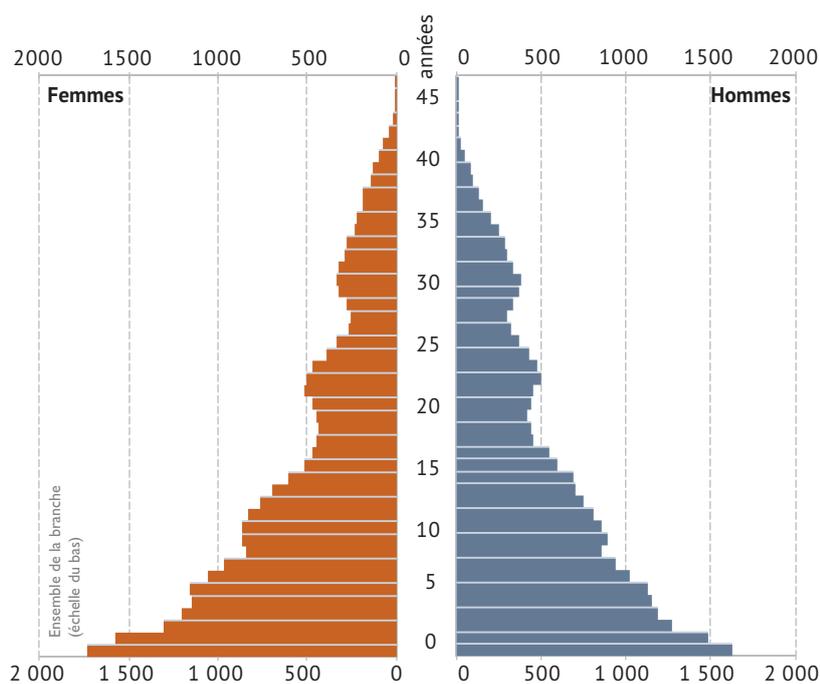
	2012	2011	2010	2009
	Effectifs	%	%	%
Moins de 1 an	3 762	7,7	8,7	8,0
De 1 à 5 ans	12 287	25,3	26,5	25,3
De 6 à 10 ans	9 270	19,1	18,4	19,0
De 11 à 15 ans	6 932	14,3	13,0	12,9
Plus de 15 ans	16 304	33,6	33,4	34,8
<b>Ensemble</b>	<b>48 555</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>



L'ancienneté moyenne est de 12,6 ans en 2012 et 52% des collaborateurs sont présents dans leur Office depuis au moins 10 ans.

\*CDD courts : CDD de moins de 30 jours

Pyramide des anciennetés de l'ensemble des personnels

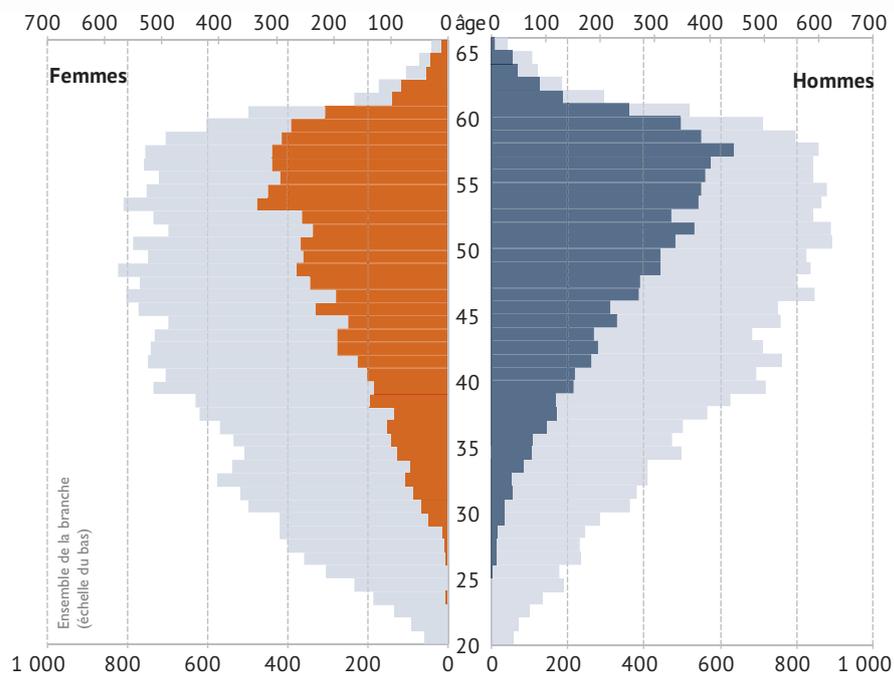




## Agents de la Fonction Publique Territoriale

### Pyramide des âges en 2012

FPT (en bleu et orange) et ensemble du personnel (en bleu clair)

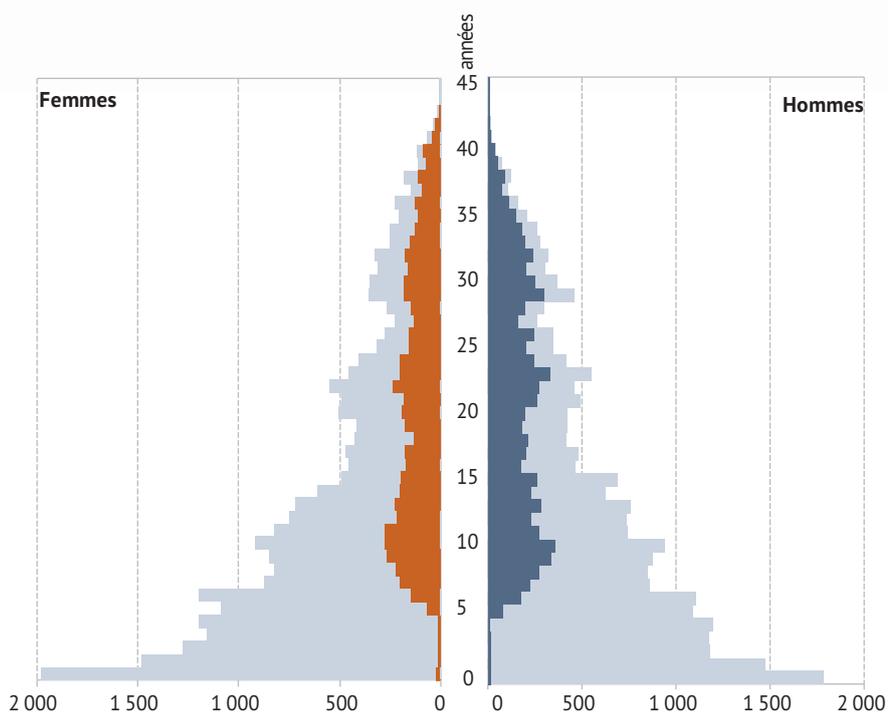


La population des agents de la FPT est en moyenne sensiblement plus âgée que les autres salariés de la branche. Compte tenu de l'arrêt des recrutements sous ce statut, l'écart est amené à se creuser au cours des prochaines années.

- Une **moyenne d'âge de 50,5 ans** pour les personnels FPT contre 43,2 ans pour les CDI et 44,8 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.
- **57% des personnels FPT ont 50 ans ou plus**, contre 38% dans l'ensemble de la branche et 31% chez les CDI. La proportion des 40 ans ou plus atteint 89% (ensemble la branche : 69%, CDI : 63%).

### Pyramide des anciennetés en 2012

FPT (en bleu et orange) et ensemble du personnel (en bleu clair)



La forme de la base de la pyramide des anciennetés réalisée à partir des données de 2012 s'explique par l'absence de recrutement au cours des années postérieures à 2007. Le décalage est déjà important et est amené à s'accroître mécaniquement au cours des prochaines années : **l'ancienneté moyenne est de 21,0 ans** pour les personnels FPT contre 10,0 ans pour les CDI et 12,6 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.

Les personnels recrutés sous statut FPT au cours de la période 2000-2007 représente une population estimée à un peu plus de 4 000 personnes.



## 4. Gestion RH et conditions de travail

### Classification

#### Négociations et accords

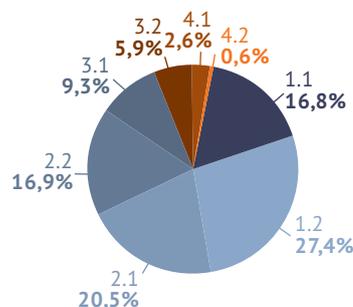
##### RAPPEL

Le décret du 27 octobre 2008 imposait aux Offices d'ouvrir des négociations sur les thèmes de la classification des emplois et des rémunérations brutes de base pour les personnels ne relevant pas de la Fonction Publique Territoriale. Le 24 novembre 2010 l'accord de branche (étendu en décembre 2011 - cf annexe) rappelait cette obligation et a fixé la date de mise en conformité des accords locaux avec l'accord national au 1er juillet 2011.

A fin 2012, 210 accords d'entreprise avaient été recensés comme étant conclus sur les thèmes de la classification et de la rémunération.

#### Répartition des effectifs par CSP et catégorie/niveau

Bien que la méthode de classification de l'accord du 24 novembre 2010 a repris à l'identique celle du décret du 27 octobre 2008, l'ensemble des emplois des Offices au 31 décembre 2012 n'était pas classé. Cependant, les emplois de plus de 43 000 personnels (quel que soit leur statut) ont fait l'objet d'une classification par catégorie-niveau.



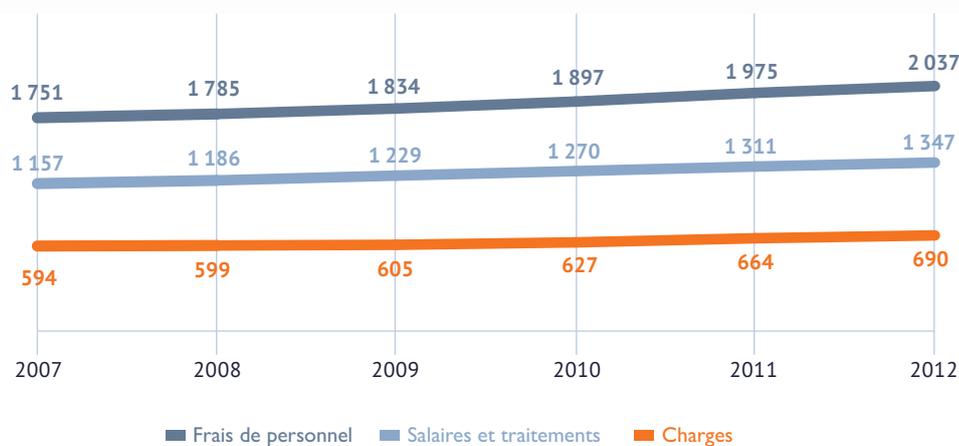
- Cat. 1** Employés, ouvriers (niv. 1 et 2)
- Cat. 2** Techniciens, agents de maîtrise (niv. 1 et 2)
- Cat. 3** Cadres (niv. 1 et 2)
- Cat. 4** Cadres de direction\* (niv. 1 et 2)

\*Les directeurs généraux ne sont pas inclus dans la classification.

## Frais de personnel

Les frais de personnel s'élèvent en 2012 à 2,037 milliards d'euros ; la progression est de 3.1% par rapport à 2011 (+ 4,1% entre 2011 et 2010).

Evolution des frais de personnel



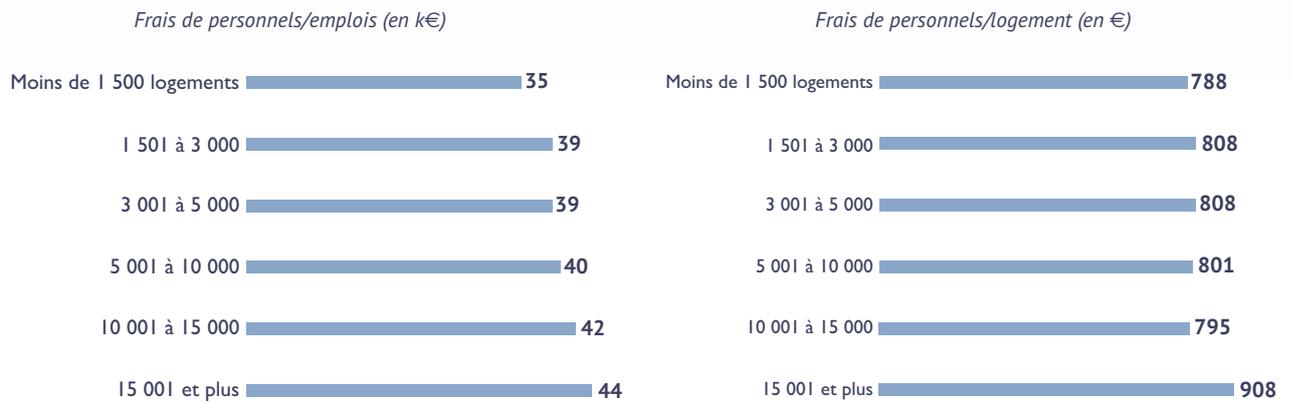
source : Activité et statistiques financières - Fédération

Frais de personnel par taille d'Offices

Effectifs 2012	Nombre d'Offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel (en milliers d'euros)	%
Moins de 50 personnes	53	19,6	1 547	3,2	58 430	2,9
De 50 à 99 personnes	50	18,5	3 696	7,6	144 770	7,1
De 100 à 199 personnes	98	36,2	13 889	28,6	566 480	27,8
De 200 à 299 personnes	34	12,5	8 139	16,7	335 900	16,5
De 300 à 499 personnes	18	6,6	6 089	12,5	260 970	12,8
Plus de 500 personnes	18	6,6	15 195	31,3	670 550	32,9
<b>Ensemble</b>	<b>271</b>	<b>100,0</b>	<b>48 555</b>	<b>100,0</b>	<b>2 037 100</b>	<b>100,0</b>



### Frais de personnels par emploi (en k€) et en nombre de logements



Les frais de personnels représentent 864 euros par logement (845 en 2011).

### Frais de personnels récupérable et non récupérable



## Politique de rémunération

### Rémunérations minimales garanties différenciées par statut

#### Salarié OPH : minima conventionnels

La Commission paritaire nationale est le lieu de la négociation annuelle obligatoire sur la revalorisation du barème des rémunérations de base, issu de l'accord collectif national étendu du 24 novembre 2010, et se réunit avant le 15 novembre de chaque année.

En 2013, un accord ayant été trouvé, un avenant à l'accord national du 24 novembre 2010 a été signé le 8 janvier 2013, revalorisant le barème national.

Pour l'année 2014, la négociation en vue de la revalorisation du barème des rémunérations de base a été ouverte le 6 novembre 2013 et s'est poursuivie jusqu'au 12 février. Après plusieurs séances où ce thème a été évoqué, aucun accord n'a pu être trouvé entre la délégation des salariés et la délégation des employeurs. Par ailleurs, il n'y a pas de recommandation de revalorisation du barème des rémunérations de base comme le montre le tableau suivant.

Catégorie et niveau	Salaires bruts de base au 01/07/2010	Salaires bruts de base au 01/01/2011	Salaires bruts de base au 01/01/2012	Salaires bruts de base au 01/07/2012	Salaires bruts de base au 01/01/2013
1.1	1 214,62 €	1 370,50 €	1 399,66 €	1 403,86 €	1 437,69 €
1.2	1 297,44 €	1 414,88 €	1 421,96 €	1 426,23 €	1 477,16 €
2.1	1 391,31 €	1 525,86 €	1 533,49 €	1 538,09 €	1 567,36 €
2.2	1 556,92 €	1 664,57 €	1 672,90 €	1 677,92 €	1 697,04 €
3.1	1 915,79 €	2 052,97 €	2 063,24 €	2 069,43 €	2 091,70 €
3.2	2 451,32 €	2 496,85 €	2 509,35 €	2 516,87 €	2 548,38 €
4.1	3 411,98 €	3 467,85 €	3 485,20 €	3 495,66 €	3 523,75 €
4.2	4 797,75 €	4 882,74 €	4 907,17 €	4 921,89 €	4 961,44 €

*Rappel : les valeurs minimales du décret du 27 octobre 2008 et des accords ultérieurs sont les limites minimales des salaires mensuels bruts, hors primes et avantages en nature, des salariés ne relevant pas de la Fonction Publique Territoriale (hors contrats aidés). Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures.*

#### Agents de la Fonction Publique Territoriale

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010 a majoré la rémunération des personnels de la Fonction Publique Territoriale de 0,5%. En 2011 le décret n° 2011-51 du 13 janvier a seulement revalorisé la correspondance entre les indices bruts et majorés. Cette disposition a été reconduite en 2012 par les décrets n°2012-37 du 11 janvier 2012 et n°2012-853 du 5 juillet 2012 ainsi qu'en 2013 par le décret n°2013-33 du 10 janvier 2013. Le point d'indice est gelé depuis 2011.



## Rémunération annuelle médiane

L'analyse de la rémunération annuelle brute d'environ 23 200 salariés en CDI, présents au 31 décembre 2012, sous contrat à durée indéterminée et à temps plein, indique une augmentation de 2,1% de la rémunération annuelle brute médiane des salariés de la branche.

Par ailleurs, la rémunération annuelle moyenne est estimée, sur ces mêmes bases, à 29 300 euros en 2012.

### Evolution de la rémunération annuelle médiane

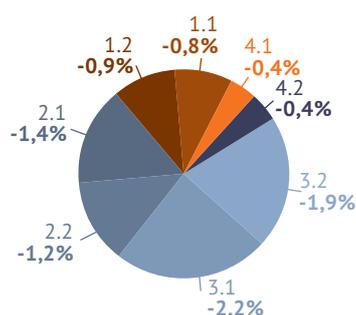
	Rémunération annuelle médiane	Variation
2012	25 440 €	+ 2,1%
2011	24 924 €	+ 0,3%
2010	24 848 €	+ 2,0%
2009	24 360 €	+ 0,7%
2008	24 191 €	

## Ecarts de rémunérations hommes-femmes

Dans l'enquête fédérale "Caractéristiques des effectifs" la collecte des informations porte également sur le salaire mensuel brut de base de décembre 2012. Les données disponibles permettent, à partir de près de 23 000 observations de personnels en contrat à durée indéterminée et travaillant à temps plein, de mesurer les écarts de rémunération liés au genre par catégorie et par niveau de la classification des emplois de la branche.

Cette analyse montre que, toutes choses égales par ailleurs (âge, ancienneté, taille de la structure...), le différentiel net lié au genre, soit l'écart ajusté hommes-femmes, est en moyenne de 48 euros sur le salaire de base mensuel, ce qui représente un déficit de 2,2% pour les femmes, un résultat proche de ce qui a pu être évalué au cours des années précédentes.

### Ecarts moyens en % sur le salaire de base mensuel par catégorie/niveau



**Cat. 1** Employés, ouvriers  
**Cat. 2** Techniciens, agents de maîtrise  
**Cat. 3** Cadres  
**Cat. 4** Cadres de direction

Source : données FOPH, traitements  
 Quadrat-études 2014

Une analyse économétrique approfondie de cet écart a également été menée sur l'échantillon disponible de salariés. Cette approche<sup>1</sup> permet notamment de décomposer le différentiel de salaire H/F observé en deux composantes : l'une étant imputable aux différences des caractéristiques des salariés, l'autre pouvant être considérée comme de la discrimination.

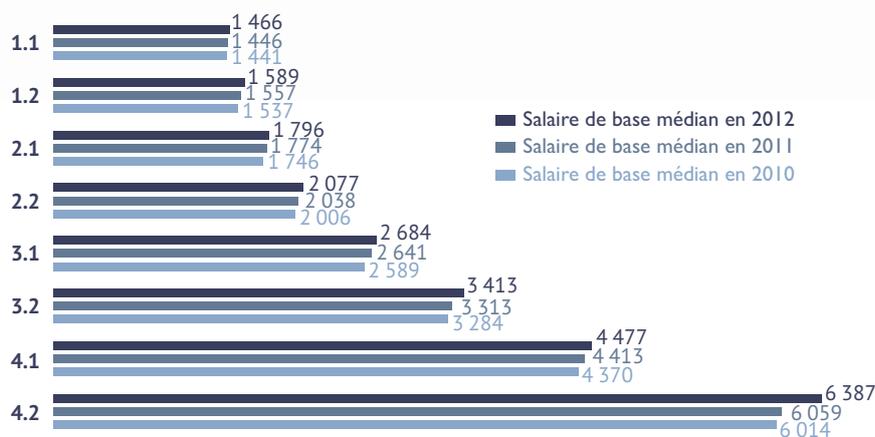
Appliquée à l'échantillon de 23 000 salariés des Offices Publics de l'Habitat, cette analyse indique que l'écart de rémunération constatée dans la branche s'explique essentiellement par des différences dans les caractéristiques des salariés qui sont valorisées de façon différenciée chez les femmes et les hommes.

1. La procédure d'estimation utilisée s'inspire des nombreux travaux académiques menés sur cette question, par exemple, "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", D. Meurs et S. Ponthieux, Économie et Statistique, n° 337-338, 2000.

### Evolution du salaire de base médian entre 2010 et 2012

Le salaire de base médian des personnels des Offices en CDI et à temps plein s'établit à 1 833 € en 2012. Compte tenu du caractère traditionnellement asymétrique de la distribution des rémunérations, cette valeur médiane est inférieure à la moyenne du salaire de base qui s'établit à 2 168 € en 2012.

La progression de la rémunération médiane concerne en 2012 toutes les catégories de personnels et intègre l'ensemble des facteurs d'augmentation individuels et collectifs, en particulier le renouvellement des personnels.



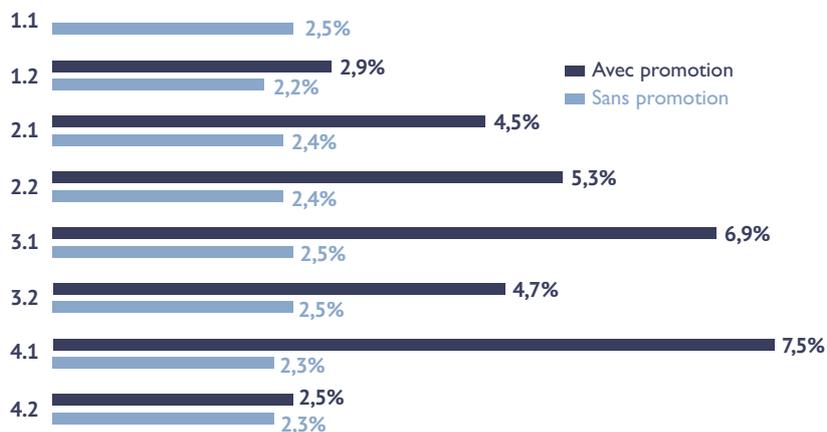
Source : données FOPH, traitements Quadrat-études 2014

### Impact de la promotion sur le salaire de base

Le graphique suivant indique l'effet de la promotion sur le salaire de base. L'échantillon porte sur environ 15 400 salariés, en contrat à durée indéterminée, présents en 2011 et 2012.

L'impact d'une promotion sur l'augmentation médiane est nettement plus important pour les salariés changeant de catégorie, que pour les salariés changeant de niveau dans la même catégorie. L'écart est particulièrement élevé pour les salariés qui ont intégré en 2012 les niveaux 3.1 et 4.1 de la classification.

#### Augmentations médianes entre 2011 et 2012



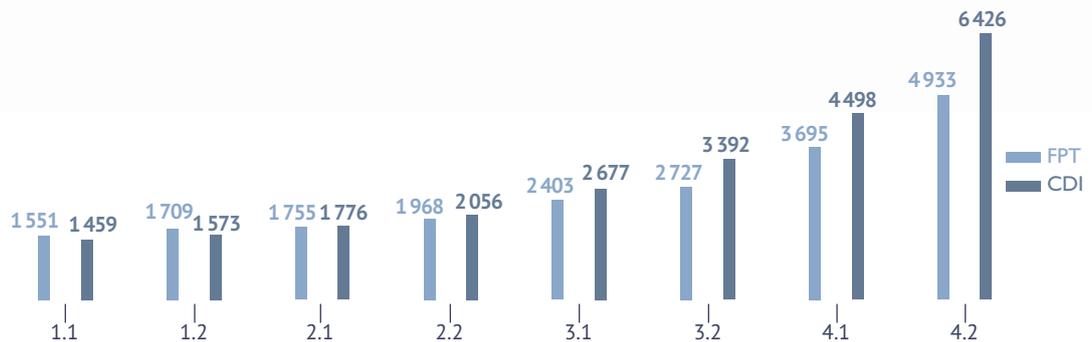


## Rémunérations de la population de statut FPT

Cette comparaison s'est faite sur la base de redressement des données locales fournies par les OPH.

La rémunération brute mensuelle médiane des personnels à temps plein s'établit en 2012 à 1 800 € pour la population des FPT, soit une valeur proche de l'indicateur calculé pour les salariés en CDI (1 810 €).

### Traitement et salaire de base brut médian en 2012 selon le statut et la catégorie-niveau des emplois



Source : données FOPH, traitements Quadrat-études 2014

L'écart sur le traitement médian des personnels FPT avec le salaire des personnels en CDI est plus important dans les niveaux élevés de la classification des emplois. Cela s'explique en partie par le fait que les Offices employant une proportion élevée de fonctionnaires territoriaux sont plutôt des structures de taille inférieure aux organismes employant majoritairement des salariés de droit commun.

Par ailleurs, l'ancienneté plus élevée des agents FPT constitue une des raisons qui explique que leurs traitements médians soient légèrement supérieurs à ceux des salariés OPH dans les premières catégories de la classification.

## Recours au personnel extérieur

(en millions d'euros)



Les comptes de résultat des Offices Publics de l'Habitat font apparaître un recours à l'intérim (essentiellement) progressif depuis 2007 et stable entre 2011 et 2012 avec 2% d'augmentation (montants hors charges récupérables). Le recours au personnel extérieur, comptabilisé en charges récupérables, est également resté relativement stable entre 2011 et 2012.

En euros par logement, le coût du personnel extérieur non récupérable est passé de 9 euros en 2007 à 14 euros en 2012 (11 euros en 2008, 12 euros en 2009, 13 euros en 2010 et 14 euros en 2011).

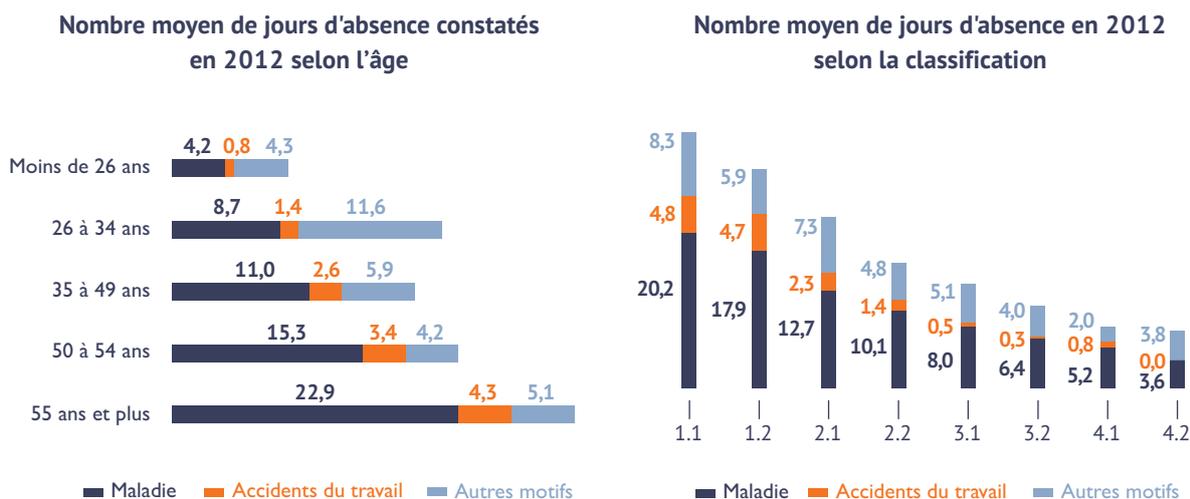
## Absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les Offices conduit en 2012 à un nombre moyen de jours d'absence par salarié de 22,8 jours. Cette moyenne correspond à un taux d'absentéisme de 6,2% si l'on rapporte le nombre total de jours d'absence à l'ensemble des jours calendaires. L'évolution du mode de calcul en 2012 rend ces résultats non comparables avec les estimations réalisées au cours des années précédentes.

### Nombre moyen de jours d'absence par personnel

	Total	Maladie (toutes durées)	Accidents travail/ maladies professionnelles	Autres motifs
Femmes	24,4	14,1	2,3	8,1
Hommes	21,2	13,6	3,5	4,0
<b>Ensemble</b>	<b>22,8</b>	<b>13,8</b>	<b>2,9</b>	<b>6,1</b>

L'écart constaté entre les hommes et les femmes n'est significatif que dans la classe d'âge 26-34 ans (ceci explique également le pic constaté dans le graphique ci-dessous). Le congé maternité est notamment comptabilisé dans la catégorie des "autres motifs".



NB. Le taux calculé croise les réponses apportées par les OPH sur les deux enquêtes remplies par les déclarants. Toutefois, la notion d'absence n'est pas encore totalement homogène entre les différents répondants.

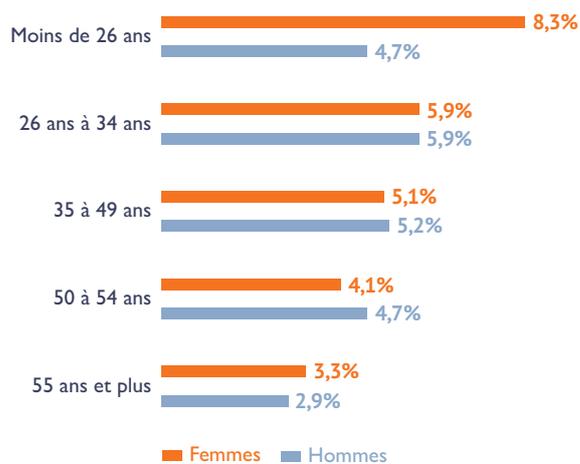


# 4. Diversité et égalité professionnelle

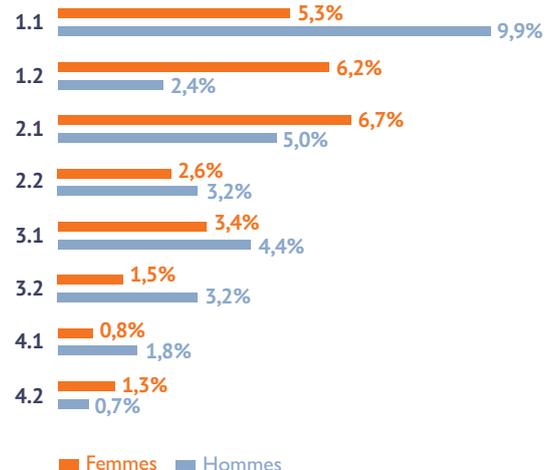
## Promotion professionnelle

Un taux de promotion moyen de 5% des effectifs

**Proportion de salariés promus selon la classe d'âge et le genre**  
(en % des effectifs 2011)



**Proportion de salariés promus dans la catégorie-niveau supérieure en 2012**  
(en % des effectifs 2011)



La proportion de salariés ayant obtenu une promotion au cours de l'année 2012 est calculée comme la part des salariés ayant changé de catégorie-niveau dans la classification entre 2011 et 2012. Cette proportion est estimée à 4,7% en 2012 contre 4,4% l'année précédente.

Le taux de promotion présente un profil fortement décroissant avec l'âge des salariés et la position dans la classification des emplois. Les indicateurs calculés sur les catégories-niveaux 4.1 et 4.2 portent sur des effectifs réduits et les différences entre genres constatées ne peuvent être interprétées comme des écarts significatifs.

## Salariés en situation de handicap

L'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des Offices Publics de l'Habitat.

Ainsi, le 15 janvier 2014 a été signé l'accord collectif national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les OPH entre la Fédération et les organisations syndicales. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

### Une hausse des salariés en situation de handicap

En 2012, il y avait 1 751 salariés en situation de handicap au sein des 177 OPH représentant 37 500 personnels qui ont déclaré les employer. Cet effectif (1 751) est en hausse de 7% par rapport à 2011 (périmètre non constant\*). Ceci est dû :

- d'une part, à l'évolution continue des effectifs au sein de la branche professionnelle des OPH (+0,6% entre 2012 et 2011).
- et d'autre part, au fait que les salariés en situation de handicap sont aussi recrutés par le biais du dispositif des emplois d'avenir dont les Offices sont les plus gros bénéficiaires.

Par ailleurs, l'accord national précité qui prévoit un diagnostic approfondi permettra d'avoir des statistiques plus fiables et fournies que celles disponibles actuellement à travers l'enquête annuelle RH.

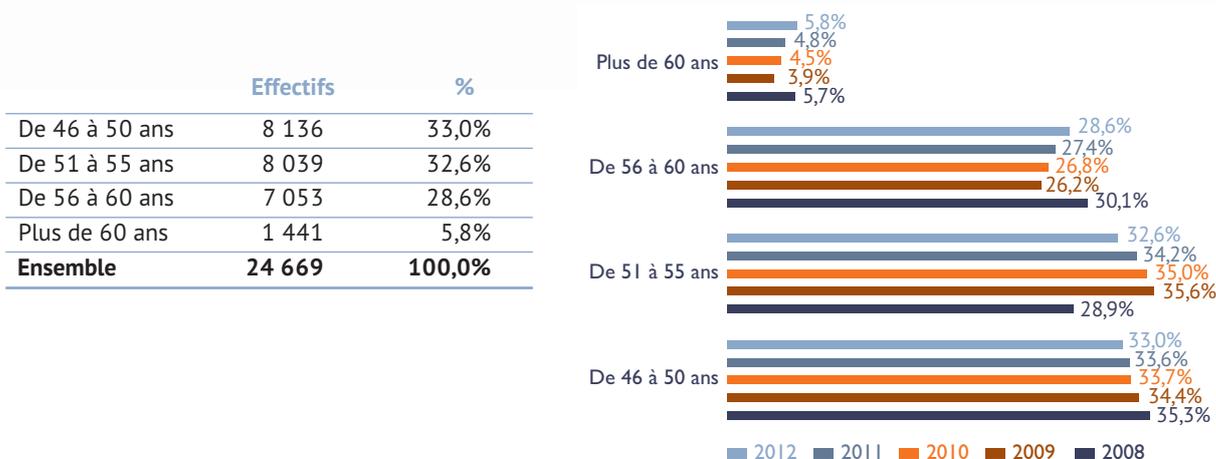
*\*L'évolution de l'échantillon en 2012 rend ces résultats non comparables avec les résultats de l'enquête flash réalisée en 2011. Toutefois, lorsqu'on applique une procédure de calage (par rapport à l'effectif global et des salariés en situation de handicap), le taux moyen d'emploi stagne à 4,6%.*



## Les “Seniors”

### Plus de la moitié des personnels des OPH a plus de 45 ans

D'une part, la proportion de seniors progresse assez rapidement dans la branche. En effet, la part des plus de 45 ans dans les effectifs de la branche atteint 50,8% en 2012 contre 49,1% l'année précédente. La proportion de salariés de plus de 55 ans est passée de 15,8% à 17,5% entre 2011 et 2012, soit une progression des effectifs dans cette tranche d'âge de près de 900 personnes en un an.



D'autre part, lorsqu'on regarde plus précisément la part des seniors de 57 ans et plus, elle atteint plus de 14% des effectifs des Offices en 2012. Cette proportion atteignant même 17% dans les organismes de moins de 50 salariés.

	Effectifs des personnels de 57 ans et plus selon la taille des Offices					Part des seniors (>57 ans) dans les effectifs en %				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Moins de 50 pers.	230	207	223	205	263	11,7	11,6	14,7	13,4	17,0
De 50 à 299 pers.	2 644	2 902	3 109	3 276	3 700	10,8	11,4	12,1	12,6	14,4
Plus de 300 pers.	2 208	2 245	2 484	2 532	2 929	10,6	11,1	12,0	12,2	13,8
<b>Ensemble</b>	<b>5 083</b>	<b>5 354</b>	<b>5 816</b>	<b>6 013</b>	<b>6 893</b>	<b>10,7</b>	<b>11,3</b>	<b>12,1</b>	<b>12,5</b>	<b>14,2</b>

### L'âge de départ à la retraite : 60,9 ans en moyenne

L'âge de départ à la retraite a progressé de plus d'un an et demi entre 2008 et 2012 (59,3 ans contre 60,9 ans), compte-tenu de l'évolution des dispositions légales prises en la matière.

#### Par statut

Salariés sous contrat OPH	61,0 ans
Agents et contractuels FPT	60,7 ans

#### Par genre

Femmes	61,2 ans
Hommes	60,6 ans

#### Par catégorie

Cat 1 - Employés, ouvriers	60,9 ans
Cat 2 - Techniciens, agents de maîtrise	60,8 ans
Cat 3 - Cadres	60,9 ans
Cat 4 - Cadres de direction	62,4 ans

## Formation des seniors

## RAPPEL

Le 4 novembre 2009, un accord collectif national a été signé pour la branche des OPH. Cet accord, applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2010, a pour objectif, outre le maintien dans l'emploi des personnels âgés de 45 ans et plus :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

En 2012, le pourcentage de personnels âgés de 45 ans et plus est de 53,9% et la part des 55 ans et plus représente 20,7% des effectifs de la branche (18% dans l'accord signé en 2009).

172 Offices ont répondu à la question suivante "quel est le nombre de personnes âgées de plus de 55 ans, ayant bénéficié, en 2012, d'une action de formation ?".

	- de 50 pers.	De 50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 299	De 300 à 499	500 et +	Ensemble
Nombre d'Offices de la branche	53	50	98	34	18	18	271
Nombre de répondants	36	36	73	28	13	16	202
Effectifs de 55 ans et plus déclarés	361	851	2 935	1 673	1 321	2 919	10 060
Bénéficiaires de 55 ans et plus	43	184	748	827	5 97	1 573	3 972
% (bénéficiaires/effectif)	11,9%	21,6%	25,5%	49,4%	45,2%	53,9%	39,5%

## Par dispositif de formation (source Uniformation)

Part des salariés de 51 ans et plus dans les plans de formations		Part des salariés de 51 ans et plus par dispositif (toutes tailles d'Offices confondues)	
	2012		2012
Plan de formation >50 salariés	23,3%	Périodes de professionnalisation	14%
Plan de formation 10 à 49 salariés	14,8%	DIF prioritaires	19,5%
Plan de formation <10 salariés	17,5%	CIF et bilan de compétences	8,6%

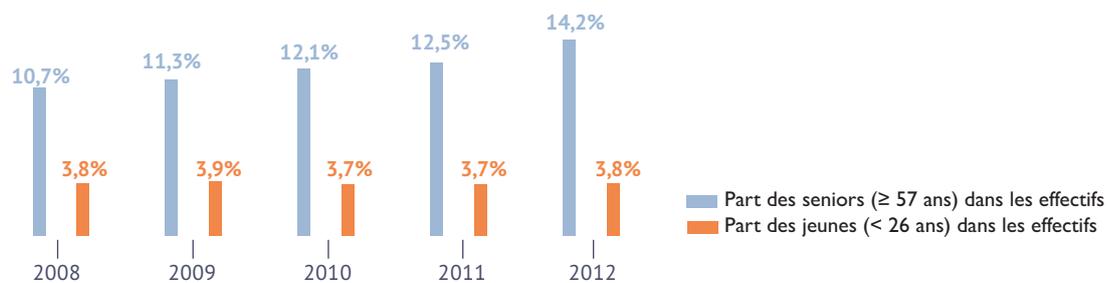


## Les “Juniors”

Les jeunes de moins de 26 ans représentent un peu moins de 4% des effectifs totaux de la branche, soit 1 860 personnes environ en 2012. Cette proportion est quasiment stable depuis plusieurs années.

	Effectifs de jeunes de moins de 26 ans selon la taille des Offices					Part des jeunes (<26 ans) dans les effectifs				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
moins de 50 pers.	62	61	45	50	60	3,1%	3,4%	2,9%	3,3%	3,9%
50 à 299 pers.	818	877	867	878	915	3,3%	3,4%	3,4%	3,4%	3,6%
300 pers. et plus	903	909	844	870	885	4,3%	4,5%	4,1%	4,2%	4,2%
<b>Ensemble</b>	<b>1 783</b>	<b>1 848</b>	<b>1 756</b>	<b>1 798</b>	<b>1 860</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,8%</b>

Parallèle entre la part des jeunes et des seniors dans les effectifs de la branche  
(2008-2012)



### Les contrats d’alternance au sein des OPH en 2012

Contrats d’apprentissages	126
Contrats de professionnalisation	221
<b>Total</b>	<b>347</b>



## Les emplois d'avenir (EA)

## RAPPEL

L'Union sociale pour l'habitat (USH) et le gouvernement ont signé le 30 novembre 2012 un accord-cadre sur les emplois d'avenir dans le Mouvement HLM. Cet accord prévoit un plan de recrutement de 2 000 emplois d'avenir au sein de l'USH d'ici 2015.

## Bilan au 31/12/2013 pour les OPH d'après le Ministère du Travail

Au 31 décembre 2013, la branche professionnelle des OPH a embauché 494 emplois d'avenir comme le montre le tableau ci-dessous. Ainsi, c'est la branche qui recrute le plus d'emplois d'avenir au sein du Mouvement HLM.

Les emplois directs représentent 2,4% des salariés des organismes qui participent au dispositif (moyenne nationale 2.3%).

## Répartition des embauches par grandes régions et OPH

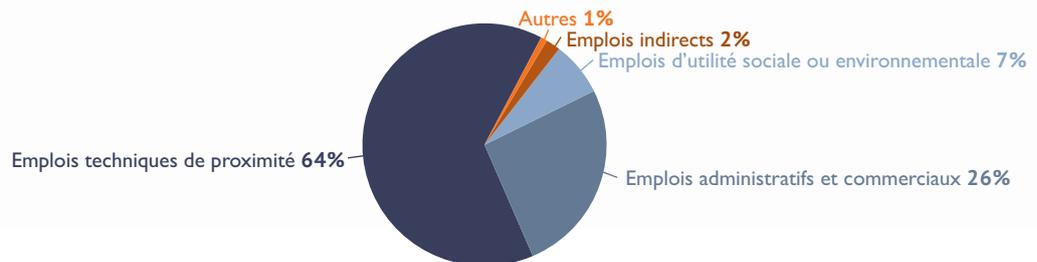
Régions	OPH	Nombre d'embauches en EA
IDF	Paris Habitat	32
	Valophis Habitat	14
	Autres	49
Rhône-Alpes	OPH de Valence	17
	Actis	10
	Autres	34
Bretagne	Terre et Baie Habitat	8
	Lorient Habitat	6
	Autres	20
Nord-Pas-de-Calais	Partenord	11
	Lille Métropole Habitat	9
	Autres	13
Haute Normandie	Habitat 76	14
	Alcéane	7
	Eure Habitat	4
<b>Total</b>		<b>248</b>
<b>Autres régions</b>		<b>246</b>
<b>Total général</b>		<b>494</b>

Source : Ministère du Travail

Cinq principales régions regroupent la moitié (50,2%) des embauches d'emplois d'avenir en 2013.



### Répartition par type de postes



Les emplois d'avenir sont clairement fléchés sur les métiers classiques du secteur HLM. Avec un peu plus de 60% des embauches, les emplois techniques de proximité (agent de proximité, gardien, agent d'entretien, agent de maintenance, ouvrier polyvalent, jardinier) sont les plus représentés, suivi des emplois administratifs et commerciaux (30%).

### Caractéristiques des personnes embauchées

#### Age des jeunes

Moins de 20 ans	10%
De 20 à 25 ans	85%
26 ans et plus	5%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>

#### Sexe

Femme	36%
Homme	64%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>

#### Type de contrat

CDD 1 an	45%
CDD 2 ans	4%
CDD 3 ans	43%
CDI	8%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>

#### Nombre d'EA directs

Nombre d'EA directs	% organismes	% EA
1 ou 2 EA	37%	9%
3 à 5 EA	27%	19%
6 à 9 EA	17%	23%
10 EA et plus	19%	49%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### L'engagement d'Uniformation

Uniformation qui est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche professionnelle des OPH a adopté une démarche très volontariste en actant un plan d'action national et en mobilisant des fonds importants pour l'accompagnement des employeurs en proposant des actions de formation aux jeunes embauchés en emplois d'avenir.

En 2013, sur les 2 925 salariés en emplois d'avenir qui ont suivi une formation financée par Uniformation, 217 étaient salariés d'OPH soit 7%.

#### Heures de formation prévues par EA

Moins de 50h	36%
De 50h à 200h	45%
De 200h à 400h	15%
De 400h et plus	4%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>

## 5. Formation professionnelle

### Formation professionnelle au sein des OPH

#### Les contributions des OPH à la formation professionnelle

La dualité des statuts des personnels implique deux circuits de financement des actions de formation :

- pour les personnes relevant de la Fonction Publique Territoriale (FPT), les Offices versent au Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) une contribution forfaitaire assise sur les rémunérations, dont le taux est de 1,05%. Les agents de la FPT peuvent ainsi bénéficier de l'offre de formation du CNFPT ; celle-ci se décline au niveau national, mais aussi principalement en région avec de fortes spécificités selon les délégations régionales.
- pour les salariés sous statut OPH, les Offices de plus de 10 salariés versent à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), Unifformation (anciennement Habitat Formation), les contributions légales définies par la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie de 2004, soit 1,6% de la masse salariale brute décomposé en : 0,9% pour le plan de formation, 0,2% pour les congés individuels de formation, et 0,5% pour la professionnalisation.

En 2007, l'unification des statuts des Offices a entraîné une adhésion massive d'Offices auprès de l'OPCA de la branche professionnelle, Unifformation : 126 en 2006, 258 en 2009, 265 en 2010 soit la quasi-totalité des Offices employant des personnels. Les versements à Unifformation représentaient en 2010 près de 16 millions d'euros, 17 millions en 2011 et un peu plus de 18 millions en 2012.

La Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a, dans le chapitre 6, engagé une refonte de la gestion des fonds de la formation professionnelle et un seuil minimum de collecte de 100 millions d'euros pour chaque OPCA. Le 6 juillet 2011 un avenant à l'accord sur la formation professionnelle du 21 novembre 2007 a été signé par quatre organisations syndicales et la Fédération des Offices Publics de l'Habitat. Cet accord prévoit qu'en conséquence de la Loi, Unifformation est désigné comme OPCA de la branche des Offices Publics de l'Habitat, et ce à compter du 1er janvier 2012.



## Effort de formation

L'effort de formation, comptabilisé en 2012, représente près de 3% de la masse salariale brute des organismes (2,9% en 2011).

Pour 60% des Offices concernés, l'effort de formation est compris entre 2 et 4% de la masse salariale brute des Offices (salaires et traitements).

	Nb d'Offices	%	- de 50 pers.	50 à 99	100 à 199	200 à 299	300 à 499	500 et +
Moins de 1,50%	30	11,1	27,8%	14,3%	5,1%	0,0%	0,0%	11,8%
De 1,50% à 1,99%	20	7,4	9,3%	10,7%	7,1%	0,0%	8,3%	5,9%
De 2,00% à 2,99%	100	36,9	24,1%	19,6%	44,4%	51,5%	58,3%	47,1%
De 3,00% à 3,99%	65	24,0	13,0%	23,2%	26,3%	36,4%	16,7%	29,4%
De 4,00% à 4,99%	36	13,3	14,8%	17,9%	11,1%	12,1%	16,7%	5,9%
5,00% et plus	20	7,4	11,1%	14,3%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>271</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## Plan de formation d'entreprise

Le montant collecté par Uniformation au titre du plan de formation a augmenté de 8,92% entre 2011 et 2012 pour s'élever à 11 330 402 €. Ce montant a été collecté auprès des 263 OPH (253 en 2011) adhérents à Uniformation pour un effectif global de 34 150 salariés de statut OPH.

Le tableau ci-dessous nous montre la répartition des salariés de statut OPH par sexe et catégories socioprofessionnelles (CSP). Les femmes restent les plus formées au sein de la branche (51,65% contre 48,35% pour les hommes) même si la proportion baisse légèrement par rapport à 2011.

CSP/Sexe	Effectif	2012				2011			
		F	H	Total	Répart.	F	H	Total	Répart.
Ouvriers	12,93%	2 430	4 520	<b>6 950</b>	20,35%	2 160	3 994	6 154	19,03%
Employés	0,27%	4 923	4 279	<b>9 202</b>	26,95%	4 967	4 210	9 177	28,38%
Agent maîtrise	7,22%	7 049	4 039	<b>11 088</b>	32,47%	6 481	3 860	10 341	31,98%
Ingénieurs & cadres	3,77%	3 238	3 672	<b>6 910</b>	20,23%	3 140	3 519	6 659	20,60%
<b>Total</b>	<b>5,63%</b>	<b>17 640</b>	<b>16 510</b>	<b>34 150</b>	<b>100,0%</b>	<b>16 748</b>	<b>15 583</b>	<b>32 331</b>	<b>100,0%</b>
<i>Répartition</i>		51,65%	48,35%			51,80%	48,20%		

## Bénéficiaires du plan de formation par dispositif

Le financement des dispositifs de formation est différent selon le statut de la personne (agent de la Fonction Publique Territoriale ou salarié sous contrat "OPH") et l'agrégation de chiffres au plan national n'est pas réalisable. Selon les statistiques fournies par Uniformation, plus de 20 000 salariés ont bénéficié au moins une fois au cours de l'année 2012 d'une action de formation (24 700 actions), tous dispositifs confondus. Ces résultats restent partiels, un certain nombre de formations réalisées pour les agents de la Fonction Publique Territoriale n'étant pas recensées par le collecteur de la branche.

### Le plan de formation en 2012

OPH	Collecte	Dépenses	Nombre d'heures	Nombre de participants	Dont cadres	Dont non cadres
moins de 10 salariés	27 127 €	52 535 €	1 025	80	40	36
entre 10 et 49 salariés	464 494 €	327 872 €	7 400	627	287	254
plus de 50 salariés	10,84 M€	8,9 M€	274 788	22 112	12 516	8 826
<b>Total</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>9,3 M€</b>	<b>283 213</b>	<b>22 819</b>	<b>12 843</b>	<b>9 916</b>

### Les actions de formation suivies par le plus grand nombre de participants concernent les thèmes suivants :

- Gestion locative et immobilière ..... 19%
- Nettoyage entretien maintenance ..... 16%
- Management et conduite de projet ..... 11%
- Secrétariat bureautique ..... 10%

### Les actions de formation en heures :

- Nettoyage entretien maintenance ..... 15%
- Gestion locative et immobilière ..... 15%
- Management et conduite de projet ..... 12%
- Organisation personnelle et communication .... 10%

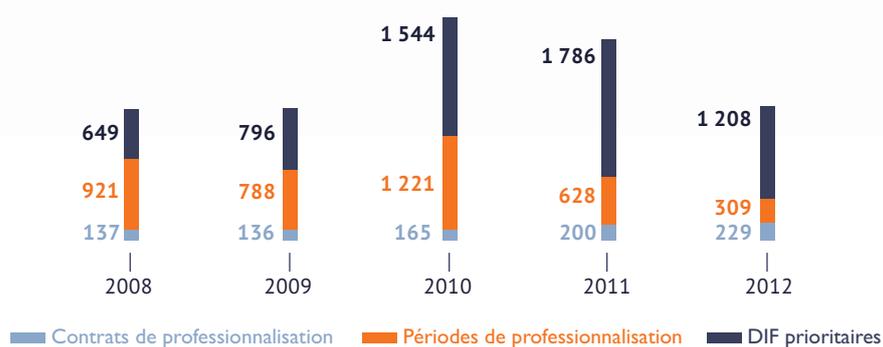
### Dispositifs de professionnalisation

En 2012, le nombre d'Offices ayant utilisé les dispositifs spécifiques de la professionnalisation représente plus de la moitié d'entre eux (156 Offices, 152 en 2011). Le DIF prioritaire est le dispositif le plus fréquent tant en nombre d'organismes (121, 115 en 2011) qu'en bénéficiaires malgré une légère baisse (1 208, 1 786 en 2011).

La durée moyenne d'un DIF prioritaire atteint 27,7 heures (20,4 heures en 2011). En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, essentiellement des contrats à durée déterminée, (225, 200 en 2011), leur durée est de 6 à 12 mois pour 37%, de 12 à 18 mois pour 32%, et de 18 à 24 mois pour 31% d'entre eux.



### Evolution des dispositifs de professionnalisation



### Par genre et par âge

(en 2012)



### Projets en cours

#### La renégociation de la convention entre la Fédération et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

En application des dispositions de l'article 12-2 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur la Fonction Publique Territoriale, les Offices Publics de l'Habitat versent au CNFPT, en plus de la cotisation obligatoire d'un montant de 1%, un prélèvement supplémentaire obligatoire en vue d'assurer le financement complémentaire d'un programme national d'actions de formation spécialisées dont bénéficient leurs agents d'un montant de 0,05%.

A titre indicatif, le montant de cette cotisation supplémentaire a représenté en 2011 environ 158 000 euros.

Le protocole d'accord signé en février 2002 entre le CNFPT et la Fédération des Offices, fixant le contenu et les modalités de coopération pour la mise en œuvre d'une démarche partenariale de formation, n'est plus actif depuis 2010. Fin 2011, la Fédération a repris contact avec le CNFPT afin de renégocier un partenariat triennal pour la mise en place d'une dynamique globale de formation plus adaptés aux nouveaux besoins de formation des personnels des Offices.

A titre indicatif, les statistiques fournies par le CNFPT sur la fréquentation par les agents des OPH des formations du CNFPT (en nombre de jours/stagiaire) sont les suivantes :

**Fréquentation des formations catalogue du CNFPT  
par des agents des OPH**

STRUCTURES	En jours de formation			Domaines
	2010	2011	2012	
Alsace Moselle	547	490	858	dont 323-A 109-B 158-P
Aquitaine	2 095	978	641	
Auvergne	224	257	162	
Bourgogne	461	718	260	
Bretagne	237	444	286	
Centre	468	454	279	
Champagne Ardenne	168	225	102	
Corse	226	226	146	
Franche-Comté	802	858	728	dont 165-A 266-T
Languedoc Roussillon	591	587	229	
Limousin	757	1 046	547	
Lorraine	177	204	244	
Midi-Pyrénées	1 408	1 001	783	dont 103-A 108-B 116-Q 205-T
Nord - Pas-de-Calais	457	459	212	
Basse Normandie	785	500	746	
Haute Normandie	80	53	19,5	
Pays-de-la-Loire	930	531	624	
Picardie	449	99,5	193,5	
Poitou-Charentes	181	384	120	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 009	2 392	3 918	dont 932-A 105-C 200-Q 616-T 1 764-R (dont cycle gardien)
Rhône-Alpes Grenoble	284	433	228	
Rhône-Alpes Lyon	209	212	136	
Première Couronne	6 770	4 988	4 954	dont 1 028-A 448-T 855-Q 359-H 1 359-P
Grande Couronne	664	778	425	
INSET de Dunkerque	12,5	13,5	65	
INSET de Nancy	182	156	165	
INSET d'Angers	99,5	75	65,5	
INSET de Montpellier	348	182	182	
INET	9	19	18	

**Intitulés des domaines cités**

A Repères et outils fondamentaux  
 B Management  
 C Affaires juridiques  
 H Informatique et systèmes d'information  
 P Sécurité  
 Q Génie technique  
 R Développement local  
 T Positionnement professionnel  
 et préparation aux épreuves



## Une réflexion sur l'édification de priorités de branche en matière de formation professionnelle

La CPNEF souhaite mettre l'accent sur des emplois correspondant à des activités que doivent assurer les Offices pour mieux répondre aux exigences de leurs partenaires pour effectuer les missions qu'ils exercent dans le cadre des politiques publiques de l'habitat.

Dans ce contexte, la CPNEF de la branche des OPH a commandé à son Observatoire des métiers et des qualifications la réalisation d'un projet de cahier des charges que la CPNEF devra valider "in fine" avant de lancer la consultation pour confier la réalisation d'une étude sur les tendances des évolutions des filières métiers du secteur de l'habitat social afin d'aider les Offices à anticiper les évolutions des métiers et des compétences dans les 2 à 5 ans à venir, qui devraient nécessiter un effort particulier en matière de formation professionnelle de la part des OPH.

Il s'agira d'établir, dans un premier temps, un diagnostic sur l'ensemble des filières métiers identifiées, puis dans un deuxième temps, d'avoir une vision prospective sur les 3 à 4 axes de réflexions précis et les conditions dans lesquelles les métiers apparentés et identifiés par l'Observatoire seront exercés demain.

## Actions de formation au niveau de la branche

### Master II Paris XIII

Une collaboration entre l'Union sociale pour l'habitat, l'AFPOLs, la Fédération des Offices Publics de l'Habitat, Uniformation et l'université de Paris 13 a permis de créer ce master destiné aux cadres du secteur HLM pour répondre aux besoins d'accompagnement des évolutions managériales au sein des organismes d'HLM.

La remise de diplôme de la première promotion du master 2 Droit immobilier Parcours Droit et Management du logement social en présence de Laurent Goyard qui était le parrain, a eu lieu le 14 novembre 2013. Ces neuf cadres d'organismes d'HLM ont brillamment réussi cette formation tout en continuant à exercer leur activité à temps plein et en suivant les cours pendant 4 à 5 jours par mois.

Depuis le 4 septembre 2013, quatorze "étudiants" suivent à leur tour ce master sous le parrainage de Daniel Goldberg. Cette formation comprend 345 heures réparties entre des savoirs fondamentaux (droits des contrats, droit du travail, droit de l'urbanisme, droit de l'environnement), des savoirs spécialisés (économie du logement social, socio-démographie, statuts et management des organismes de logement social, évolutions de la maîtrise d'ouvrage, accession sociale, analyse financière, vente HLM, gestion des copropriétés) et des savoirs managériaux (management des équipes, communication interne et externe, relations institutionnelles).

La prochaine rentrée est prévue le 10 septembre 2014. Huit dossiers de salariés d'organismes d'HLM qui vont suivre ce master ont fait l'objet d'un cofinancement CIF avec l'OPCA Uniformation.



# Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

1. Cartographie par domaine d'activité

2. Indicateurs pour 8 métiers

## RAPPEL

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications a été créé par l'article 5 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 15 février 2006.

Ses missions ont été définies comme suit :

- Rassembler et traiter les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution ;
- Identifier les besoins d'accompagnement des personnels à l'évolution de leurs métiers ;
- Fournir des éléments d'information et des indicateurs aux partenaires sociaux et à leurs instances ;
- Les premiers travaux ont porté sur la recherche d'un vocabulaire commun en établissant un référentiel "emploi" comprenant 21 fiches emplois et les principales évolutions des filières métiers des organismes (étude confiée au Cabinet BPI) disponible sur le site internet de la Fédération.

Le développement de la base de données RH (une enquête approfondie est lancée chaque année sur les caractéristiques des effectifs et sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans les Offices Publics de l'Habitat.

En lien avec la CPNEF, plusieurs études ont été réalisées :

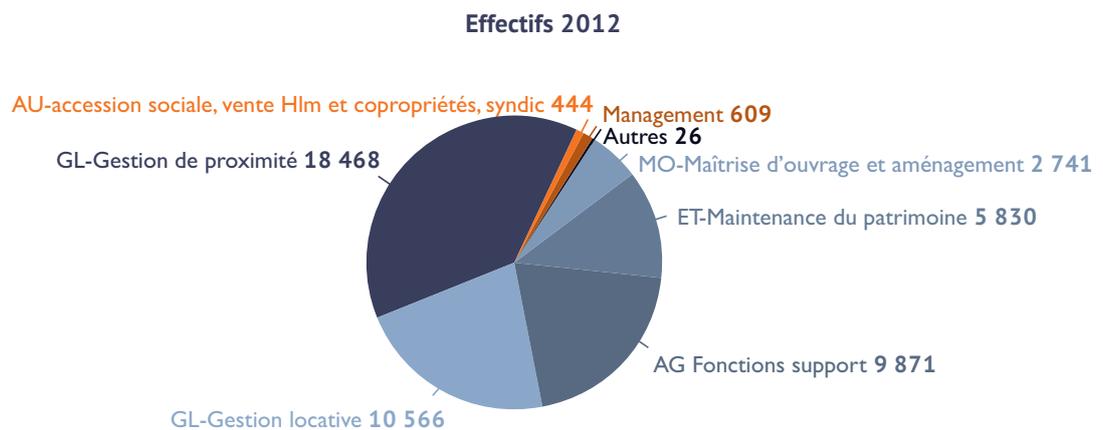
- Une étude sur la pénibilité en HLM en partenariat avec la Fédération des ESH (Entreprises sociales pour l'habitat) et l'Union sociale pour l'habitat
- Une étude sur les emplois stratégiques pour les Offices (maîtrise d'ouvrage, développement durable et aménagement.

Ces études sont disponibles sur le site de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat : [www.foph.fr](http://www.foph.fr)



# I. Cartographie par domaine d'activité

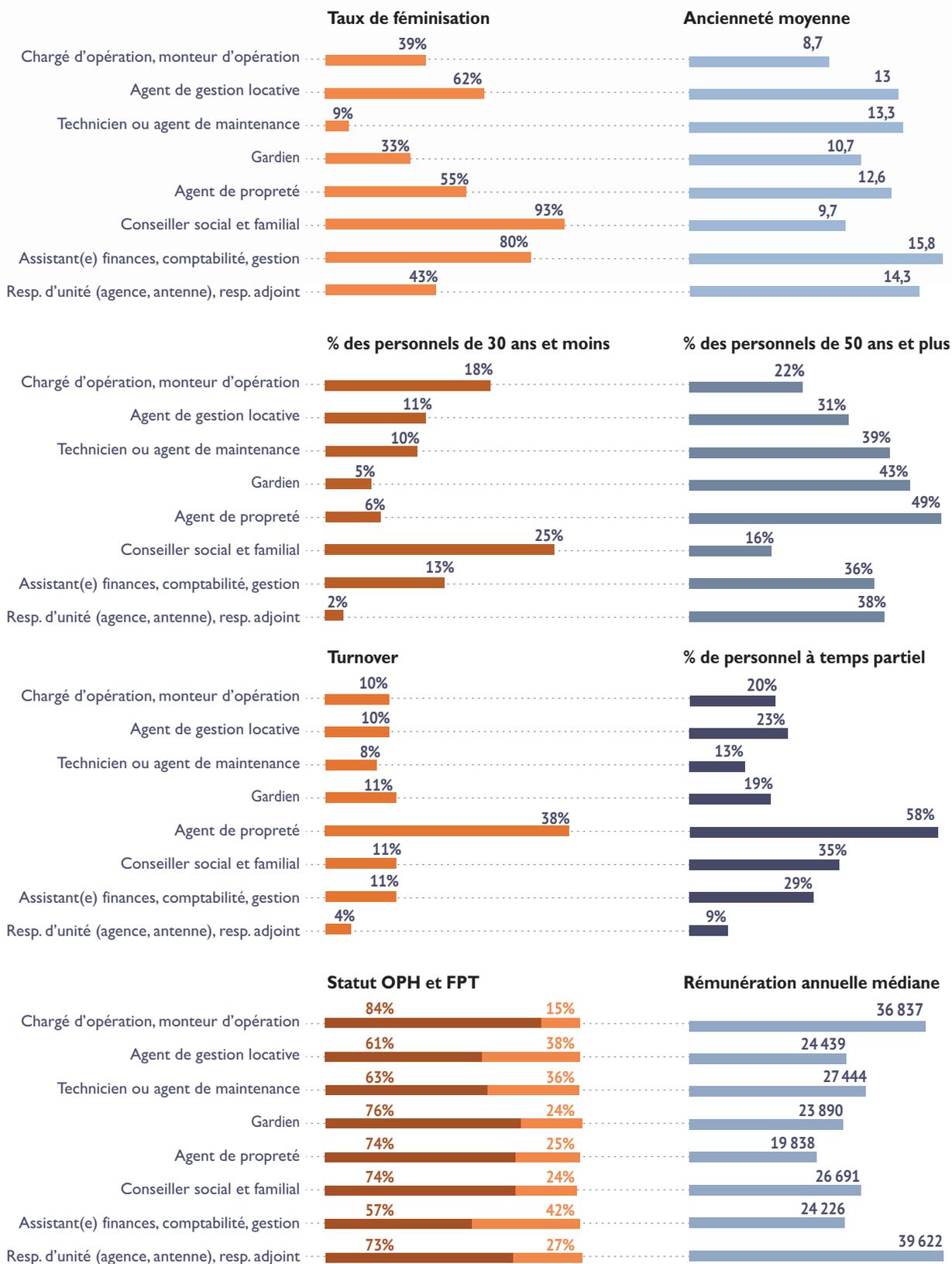
L'enquête portant sur les caractéristiques des effectifs employés au cours de l'année 2012, comportait une proposition de nomenclature des métiers, créée à partir des nomenclatures utilisées notamment dans la Bourse de l'emploi (Union sociale pour l'habitat) et par d'autres institutions du Mouvement HLM. Cette nomenclature a fait l'objet d'une présentation au Comité de pilotage de l'Observatoire. À partir des indications fournies par les Offices ayant répondu à l'enquête, le graphique suivant donne une représentation du poids des métiers de la branche regroupés par domaine.



## 2. Indicateurs pour 8 métiers

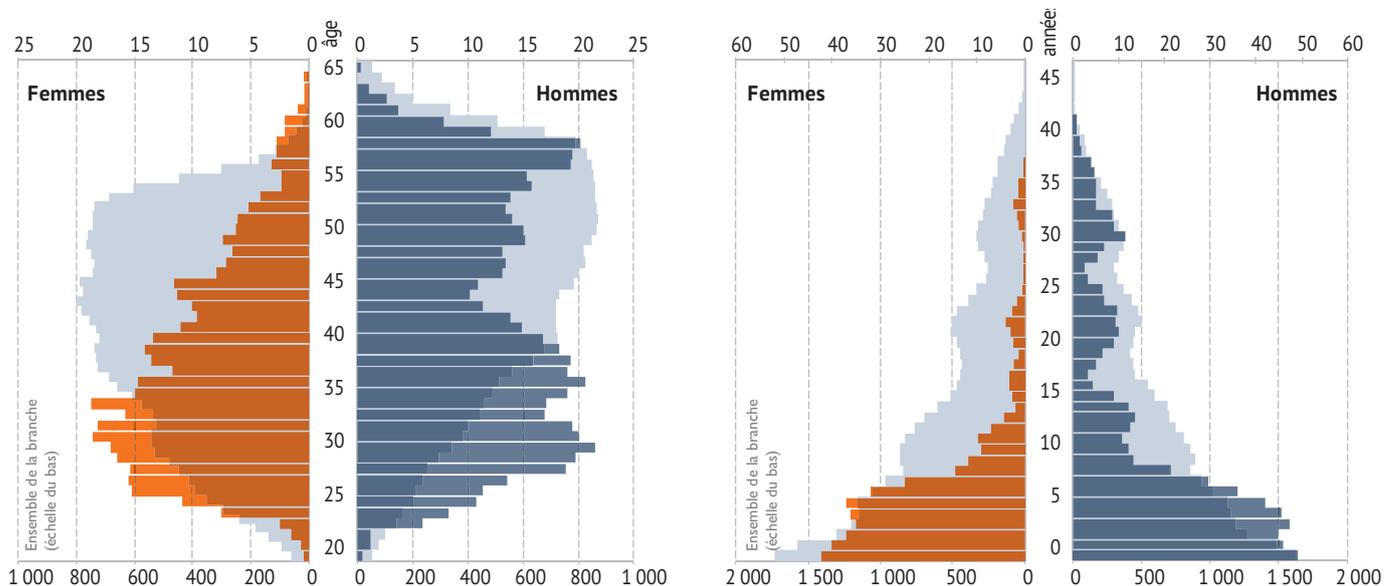
8 métiers ont été sélectionnés en raison de leur poids significatif dans la branche et/ou des évolutions en cours ou prévisibles de leurs contenus et/ou des caractéristiques. Ces 8 métiers couvrent l'ensemble des activités (maîtrise d'ouvrage et aménagement, gestion locative, proximité...).

Métier	Chargé d'opération, monteur d'opération	Agent de gestion locative	Technicien ou agent de maintenance	Gardien	Agent de propreté	Conseiller social et familial	Assistant(e) finances, comptabilité, gestion	Responsable d'unité (agence antenne), resp. adj.
<b>Effectif estimé en 2012*</b> <i>*présent au 31/12</i>	<b>973</b>	<b>1 432</b>	<b>821</b>	<b>9 723</b>	<b>5 248</b>	<b>631</b>	<b>1 008</b>	<b>794</b>
<b>Taux de féminisation</b>	<b>39%</b>	<b>62%</b>	<b>9%</b>	<b>33%</b>	<b>55%</b>	<b>93%</b>	<b>80%</b>	<b>43%</b>
Age moyen	39,9	43,2	44,6	46,8	47,7	37,6	43,8	46,0
Ancienneté moyenne	8,7	13,0	13,3	10,7	12,6	9,7	15,8	14,3
% des personnels de 30 ans et moins	18%	11%	10%	5%	6%	25%	13%	2%
% des personnels de 30 à 49 ans	59%	57%	51%	52%	45%	59%	51%	60%
% des personnels de 50 ans et plus	22%	31%	39%	43%	49%	16%	36%	38%
<b>Turnover</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>	<b>38%</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>4%</b>
Nombre d'entrées	86	133	57	982	2607	79	109	30
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	52%	32%	34%	34%	32%	41%	28%	23%
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	33%	41%	36%	48%	42%	43%	35%	47%
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	15%	27%	30%	18%	26%	16%	37%	30%
% des personnel à temps partiel	20%	23%	13%	19%	58%	35%	29%	9%
Statut OPH	84%	61%	63%	76%	74%	74%	57%	73%
Statut FTP	15%	38%	36%	24%	25%	24%	42%	27%
Classification - Cat. 1	1%	20%	12%	87%	98%	7%	33%	1%
Classification - Cat. 2	18%	78%	84%	13%	2%	78%	64%	17%
Classification - Cat. 3	79%	2%	4%	0%	0%	15%	2%	73%
Classification - Cat. 4	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%



Les représentations suivantes montrent les pyramides d'âges (à gauche) et d'anciennetés (à droite), pour les 8 métiers sélectionnés, en comparaison des pyramides de la branche (en gris).

**Maîtrise d'ouvrage**  
**Chargé d'opération**

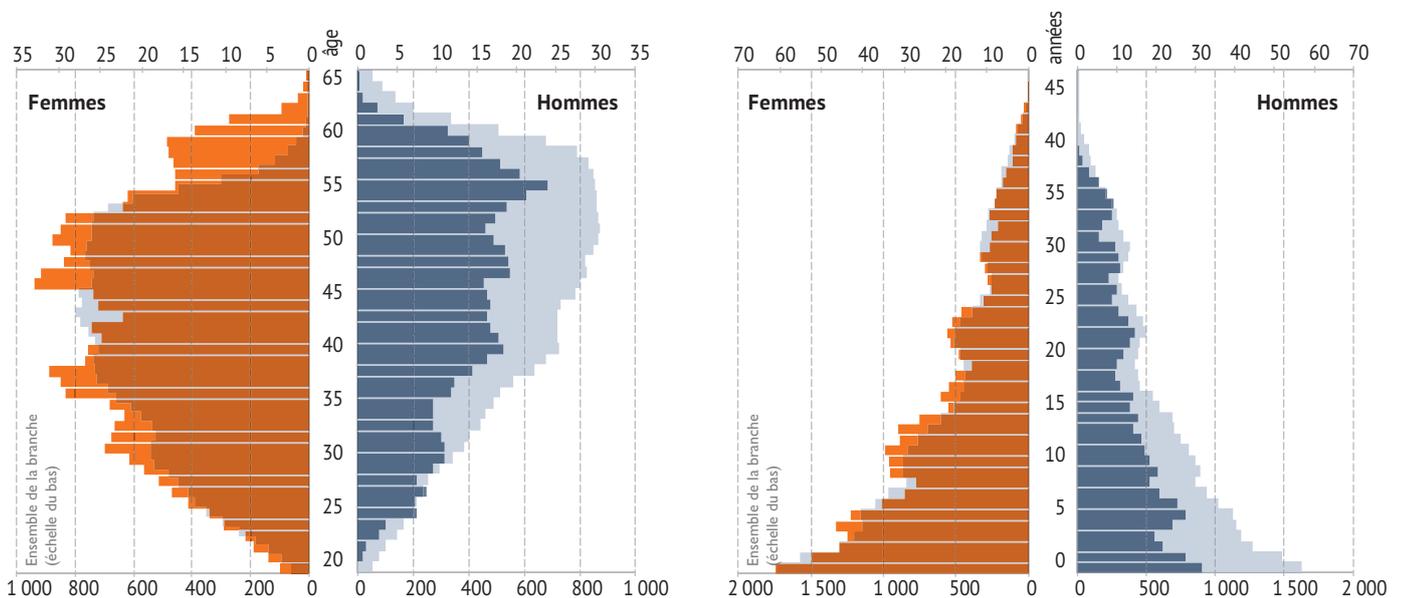


Dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'Office, les chargés d'opération assurent le pilotage des opérations d'investissement. Ils constituent une catégorie de salariés plutôt jeunes (18% ont moins de 30 ans) et récemment entrés dans la branche (seulement 9 ans d'ancienneté en moyenne). Ce métier connaît un développement tant de ses effectifs que de son périmètre. Avec l'augmentation des objectifs quantitatifs en matière de réhabilitation et de construction, la maîtrise d'ouvrage traditionnelle se renforce. La complexification des projets et des modalités d'exercice de la maîtrise d'ouvrage (montage complexe, VEFA, accession...) nécessite de la part des chargés d'opérations de plus en plus d'expertises spécifiques (juridiques, financières, thématiques).



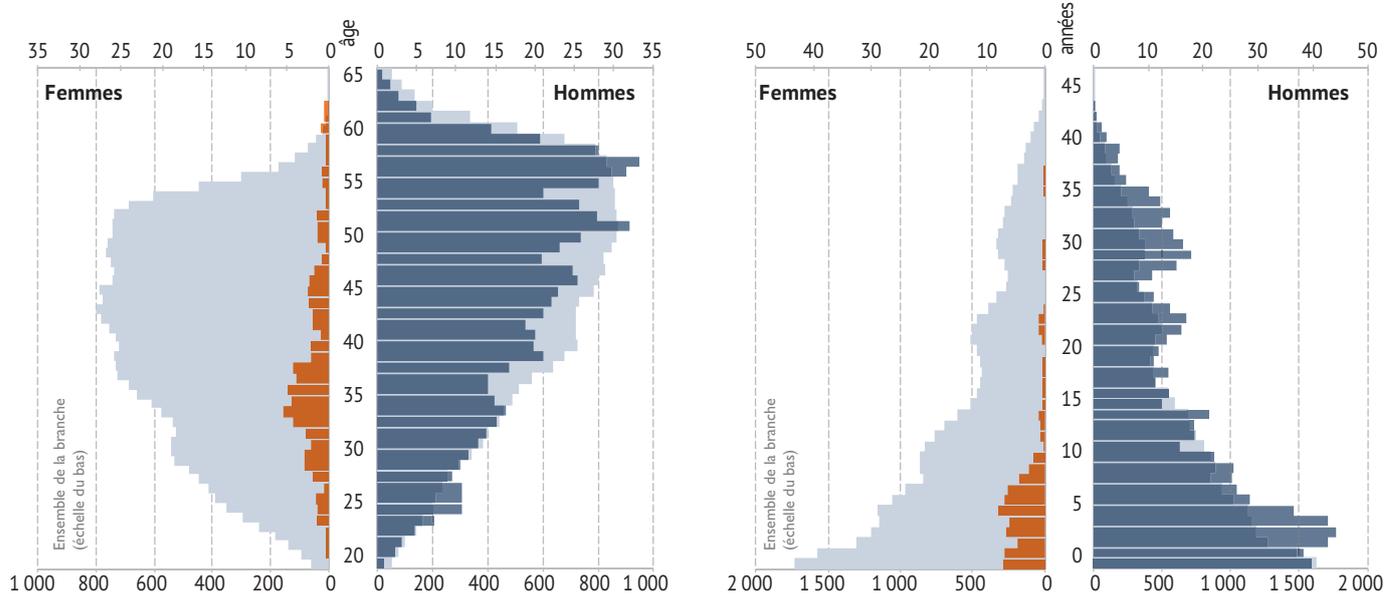
## Gestion locative

### Agent de gestion locative



Le chargé de gestion locative assure tous les actes courants de la gestion locative, de la signature du bail jusqu'au congé du locataire. Ce métier compte 62% de femmes, tandis que 31% des agents sont âgés de 50 ans ou plus. Les activités de gestion locative ont été nettement rapprochées du terrain, ce qui a conduit certains Offices à augmenter le niveau de compétences et la polyvalence de leurs chargés de gestion locative, notamment à développer leur rôle de médiation.

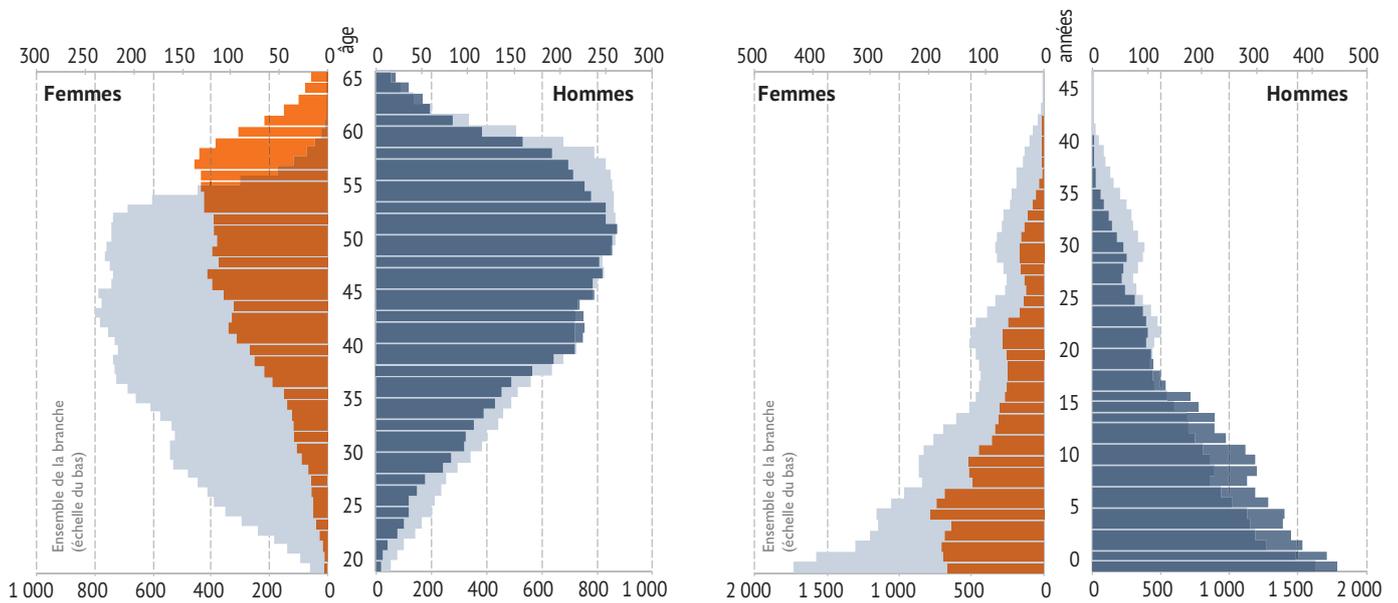
Maintenance  
Technicien de maintenance



Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité. Les emplois sont occupés essentiellement par des hommes (91%), plutôt âgés (39% ont plus de 50 ans), et anciens dans la branche (13 ans d'ancienneté en moyenne). La fonction de technicien de maintenance est appelée à connaître un infléchissement de ses effectifs (-22% entre 2010 et 2012), accompagné d'un changement de contenu métier. Parallèlement à la délégation des activités techniques à des entreprises privées, les techniciens de maintenance tendent à prendre en charge des activités liées à la gestion locative (par exemple, les états des lieux) et voient leurs responsabilités se renforcer (prévention, contrôle...).

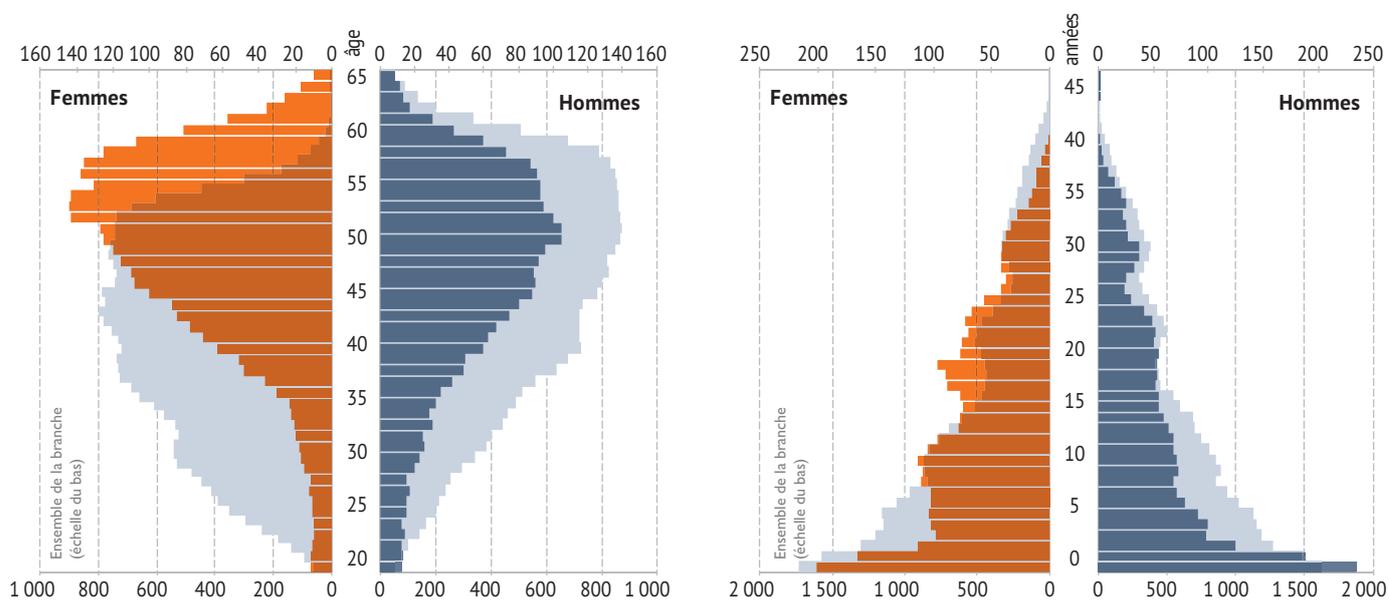


## Proximité Gardien



Le gardien est le garant de la qualité de service au quotidien, notamment de l'entretien et de la sécurité des immeubles dont il a la charge. Dans la logique de renforcement de la proximité, ce métier a vu ses activités s'élargir, même si l'attente des locataires vis-à-vis des gardiens porte essentiellement sur la propreté et la disponibilité. Avec 9 700 salariés, il s'agit du métier le plus fortement représenté dans la branche des Offices Publics de l'Habitat (20% des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (67%), plutôt âgés (43% des gardiens sont âgés de plus de 50 ans), mais arrivés relativement récemment dans la branche (11 ans d'ancienneté en moyenne).

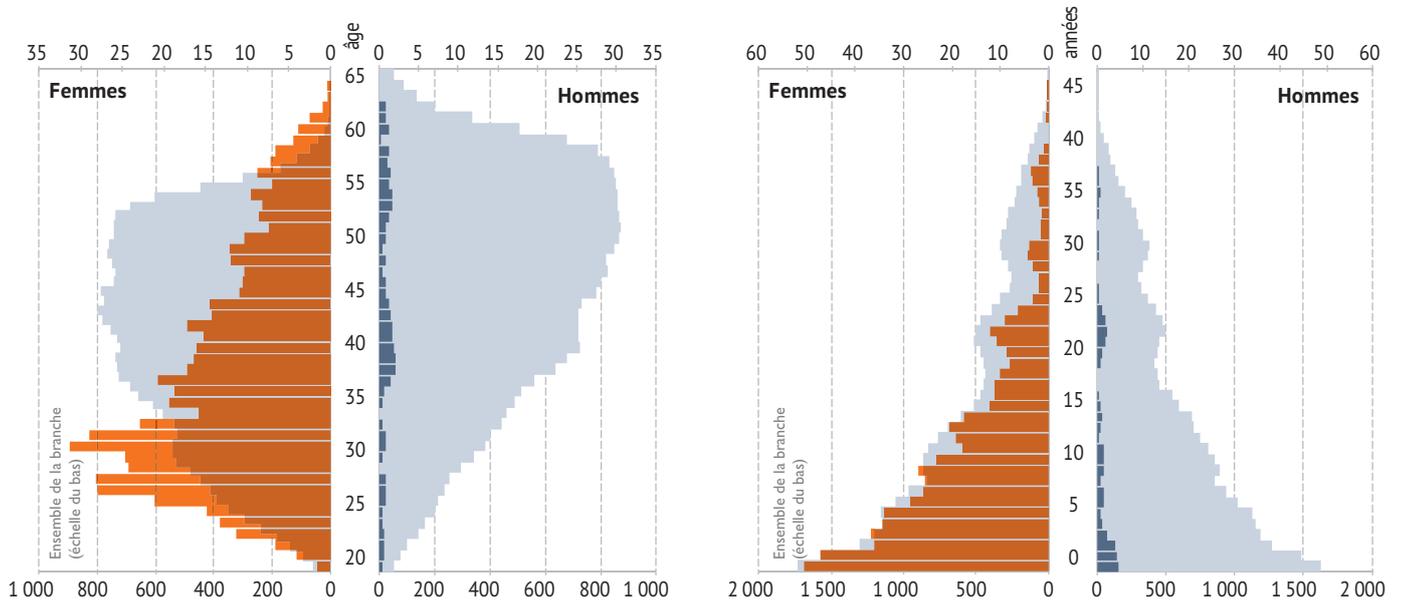
Proximité  
Agent de propreté



Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des locaux communs et des parties communes. Ils concentrent 11% des effectifs de la branche. Les emplois sont occupés à quasi parité par des femmes et des hommes. Présentant un profil vieillissant (49% sont âgés de 50 ans ou plus), les agents travaillent souvent à temps partiel (58%). Ils enregistrent le turnover le plus élevé de la branche (38%). Aujourd'hui, les Offices remplacent de moins en moins les départs des agents, leurs missions étant alors soit confiées à des prestataires, soit intégrées dans les missions des gardiens.



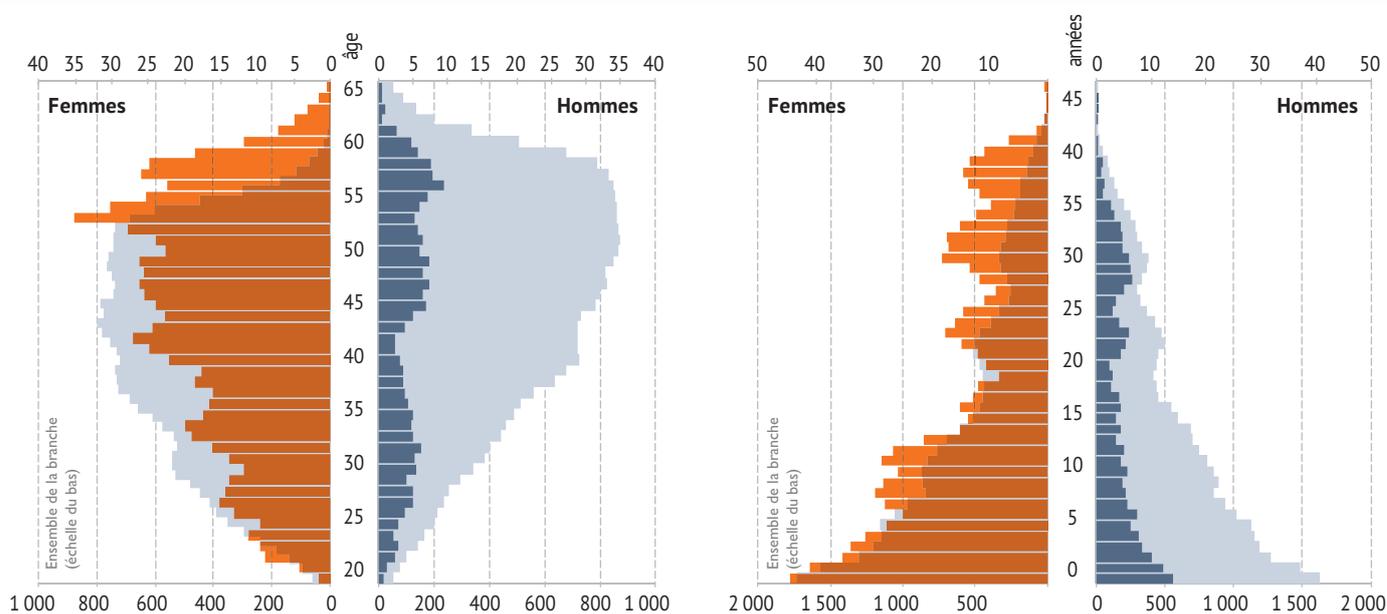
## Développement social Conseiller social et familial



Le conseiller social et familial oriente, informe et conseille les résidents rencontrant des difficultés économiques et sociales et réalise des actions de prévention et de traitement des impayés de loyers.

Les emplois sont massivement (93%) occupés par des femmes, souvent jeunes (25% sont âgées de moins de 30 ans) et travaillant fréquemment à temps partiel (35%). La dégradation des revenus des ménages est le principal facteur d'évolution de sa mission : dans une logique de développement des interventions préventives, il va être amené à intervenir davantage en amont.

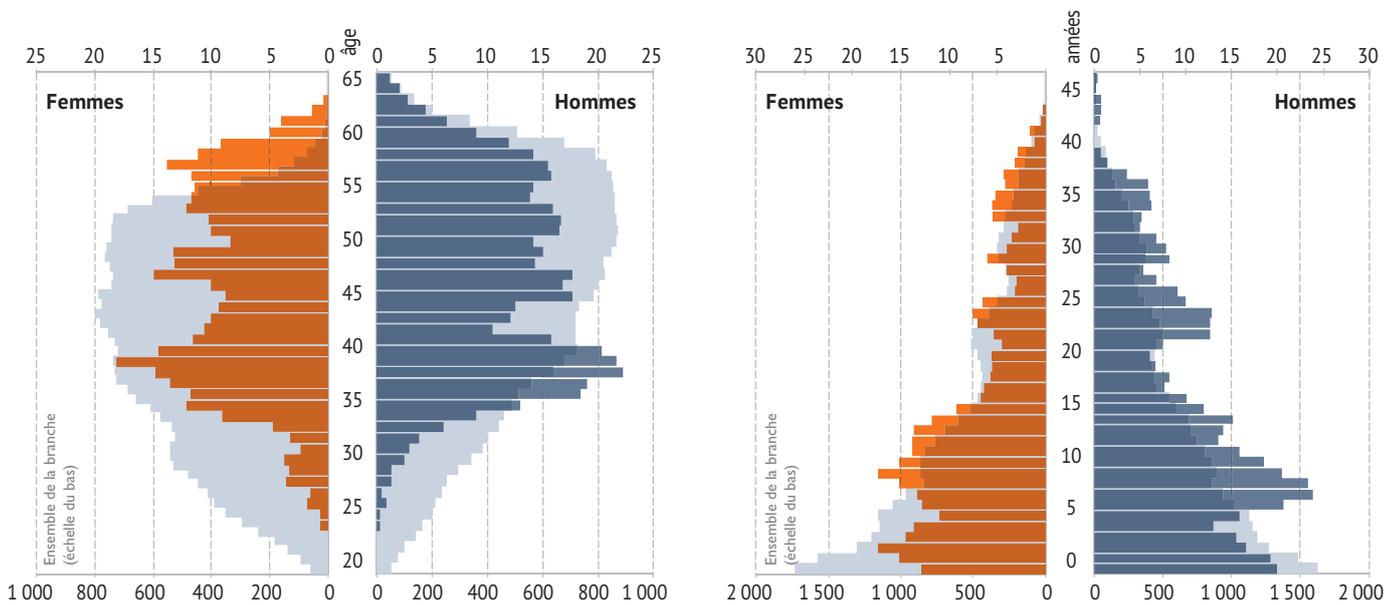
Fonctions support  
Assistance finances, comptabilité



L'assistant comptable assure la tenue courante des comptes dans le respect des normes et des procédures en vigueur. Ces salariés, majoritairement (80%) des femmes, affichent une ancienneté dans la branche particulièrement élevée (près de 16 ans d'ancienneté en moyenne). Le métier est confronté des évolutions significatives : la fiscalisation croissante des organismes nécessite la maîtrise de notions fiscales ; de nouvelles activités et procédures vont s'imposer à tous les assistants passant d'une comptabilité publique à une comptabilité commerciale.



## Management de proximité Responsable d'unité



Le responsable d'agence assure le pilotage et le management d'une unité de gestion décentralisée sur un territoire donné, en cohérence avec les orientations générales de l'organisme. Ce métier a pris de l'ampleur ces dernières années dans le cadre des politiques de décentralisation : les Offices ont cherché à répondre aux évolutions des publics et de leurs besoins et attentes en améliorant la proximité et en donnant plus de responsabilité aux unités territoriales. Les responsables, qui enregistrent une bonne mixité femmes-hommes, présentent des profils expérimentés (seuls 2% d'entre eux sont âgés de moins de 30 ans) et anciens dans la branche (14 ans d'ancienneté en moyenne).



# Annexes

Les accords de la branche des Offices  
Publics de l'Habitat

La collecte des données

# Annexe I

## Les accords de la branche des Offices Publics de l'Habitat

### L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Date de signature 21 novembre 2007  
Signataires CFE-CGC  
CFDT Interco  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT

### L'avenant à l'accord du 21 novembre 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Date de signature 6 juillet 2011  
Signataires CFE-CGC  
CFDT Interco  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT

### L'accord sur l'emploi des seniors

Date de signature 21 octobre 2009  
Signataires CFE-CGC  
CFDT Interco  
Fédération CGT des Services publics  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT  
UNSA Territoriaux

*Cet accord a fait l'objet d'une extension en janvier 2010*

### L'accord relatif au congé de formation économique sociale et syndicale

Date de signature 23 juin 2010  
Signataires CFE-CGC  
CFDT Interco  
FNACT – CFTC  
Fédération CGT des Services publics  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT  
UNSA Territoriaux



### **L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Date de signature 17 novembre 2010  
Signataires CFE-CGC  
CFDT Interco  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT  
UNSA Territoriaux

### **L'accord sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base et sur la création d'une Commission paritaire nationale**

Date de signature 24 novembre 2010  
Signataires CFE-CGC  
CFDT Interco  
FNACT – CFTC  
Fédération CGT des Services publics  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT  
UNSA Territoriaux

*Cet accord a fait l'objet d'une extension en décembre 2011.*

### **L'accord national pour une protection sociale complémentaire**

Date de signature 12 juillet 2012  
Signataires CFE-CGC  
FNACT – CFTC  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT  
UNSA Territoriaux

**L'accord collectif national cadre en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les Offices Publics de l'Habitat**

Date de signature 19 juin 2013  
Signataires CFE-CGC  
FNACT – CFTC  
CFDT Interco  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
FAFPT  
UNSA Territoriaux

**L'accord collectif national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Offices Publics de l'Habitat**

Date de signature 15 janvier 2014  
Signataires CFE-CGC  
CGT des Services Publics  
Fédération FO des Services publics et de Santé  
UNSA

Ces accords sont disponibles sur le site de la Fédération des Offices : [www.foph.fr](http://www.foph.fr)



# Annexe 2

## La collecte des données

Caractéristiques des effectifs en 2012 :

**Cette enquête recense l'ensemble des effectifs présents au cours de l'année 2012 dans l'Office et requiert :**

- la date de naissance,
- la date d'embauche,
- la date et le motif de sortie,
- le libellé du poste,
- la classification (catégorie et niveau, et éventuellement changement de classification en cours d'année),
- le cadre d'emploi pour les agents de la Fonction Publique Territoriale,
- la nature du contrat (et du contrat précédent en cas de modification en cours d'année),
- l'horaire mensuel,
- l'équivalent temps plein sur l'année,
- le nombre annuel d'heures travaillées,
- la rémunération annuelle,
- le salaire de base (selon la définition du décret du 27 octobre 2008),
- les absences pour maladie de courte durée (inférieure à 90 jours calendaires), les absences pour autres motifs (longue maladie, congés de maternité ou paternité etc.),
- le domaine d'activité principale du salarié ou de l'agent (et éventuellement une seconde activité),
- le lieu de travail.

Informations spécifiques

**Cette enquête porte sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans l'Office et comporte cinq volets portant sur :**

- l'évolution des effectifs,
- les pratiques sur l'égalité hommes-femmes, le handicap, la pénibilité, les seniors,
- la masse salariale,
- la formation (initiale et professionnelle),
- le dialogue social (accords et instances représentatives du personnel).

**Le développement du dialogue social au sein de la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat et dans chacun des Offices Publics de l'Habitat fait de la gestion des ressources humaines un véritable enjeu pour tous ; à cet effet l'enrichissement des informations est indispensable pour éclairer les différents partenaires et les adhérents.**

**Plus de 75% des adhérents ont participé à l'enquête fédérale pour l'année 2012 et nous les remercions chaleureusement pour tout le travail effectué par les équipes RH.**

Maquette et réalisation 62avenue  
Impression DEJALINK • Stains





