

# Les Offices publics de l'habitat

Rapport de branche



Caractéristiques, effectifs et emplois  
Données 2010

Edition 2012

# Sommaire

■ Les caractéristiques de la branche .....	3
■ Le dialogue social national et dans les Offices .....	9
■ Les ressources humaines de la branche .....	13
▪ Chiffres-clefs et représentation graphique .....	15
▪ Effectifs et emplois .....	21
▪ Pratiques de gestion RH dans les Offices .....	33
■ La formation des personnels .....	43
■ L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	51
▪ La cartographie par domaine d'activité .....	52
▪ Indicateurs pour 8 métiers .....	53
■ Annexes .....	59

## Le champ de l'enquête

Les données présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 275 Offices publics de l'habitat (OPH), adhérents de la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat en 2010. Le volet économique et social provient des documents "Activité et statistiques financières" et "Données sociales" publiés lors de l'Assemblée générale qui a lieu à Rennes en septembre 2012.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2010. Comme pour les données de 2008 et 2009, 80% 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, la seconde qui se réfère aux pratiques de gestion des Offices publics de l'habitat quant à leur gestion des ressources humaines. 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 2010, l'échantillon observé est composé de 226 Offices employant au total 47 050 personnels\* présents au cours de l'année 2010. Le redressement de l'échantillon et les traitements statistiques ont été réalisés par le Cabinet BPI 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 : taille de l'Office (8 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. Un travail de fiabilisation de la base et d'harmonisation est en cours.

*\*Personnels : la notion de personnels recouvre l'ensemble des salariés et des agents de la Fonction publique territoriale employés par les Offices publics de l'habitat.*

*Pour la troisième 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 en 2011. La base de données constituée depuis 2009 (données 2008) s'enrichit chaque année en fonction de nouveaux indicateurs définis au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations et le suivi des accords par la Commission paritaire nationale.*

# Les caractéristiques de la branche

Les 275 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, notamment depuis la mise en place d'un statut unique, par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> février 2007, ils sont des acteurs de la politique nationale du logement, ainsi que des politiques locales de l'habitat.

Le parc de logements sociaux, en France, en 2010 comprend près de 5 millions de logements. Le patrimoine des Offices publics de l'habitat, qui s'établit en 2010 à 2 308 milliers de logements, représente près de la moitié de ce parc. L'accroissement net du parc de logements et foyers sociaux s'est élevé à 78 400 unités ; les Offices y ont contribué à hauteur de 46 150 logements et foyers. En 2010, ils ont mis en chantier 36 420 logements et foyers, dont 27 850 en construction neuve et 5 910 en acquisition-amélioration.

Près de 10 millions de personnes, en France, sont logées en HLM, dont la moitié environ dans le parc des OPH. Environ 450 000 logements sociaux sont attribués chaque année, dont près de la moitié par les Offices. Pour ceux-ci, le rapport entre demande et attribution a connu une légère amélioration en 2010 (4,4 demandes pour une attribution en 2010, 4,6 en 2009). Toutefois, dans le contexte actuel de crise, l'inadéquation entre l'offre et la demande de logements locatifs reste criante : chômage, paupérisation, crainte de l'avenir contribuent à renforcer le rôle du logement social, dans son aptitude à corriger les inégalités d'accès au logement. 95% des ménages locataires disposent de ressources inférieures aux plafonds PLUS. Par ailleurs l'aide à la personne (APL - aide personnalisée au logement et AL - allocation logement) est perçue par 56,4% des locataires des Offices en 2010. Pour ces allocataires, le montant moyen du revenu est de 1 377 euros par mois.

Dans la poursuite des engagements pris lors du Grenelle de l'environnement, les OPH poursuivent le renouvellement ou l'amélioration de l'habitat, et notamment la maîtrise de la consommation énergétique. Les OPH, en 2010, ont consacré 7,9 milliards d'euros à leurs investissements, soit une hausse de 18% par rapport à 2009 (6,7 milliards en 2009). Ces investissements ont été répartis comme suit : 6,7 milliards pour les constructions et 1,2 milliard pour le patrimoine existant.

Les 275 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 près de 48 000 personnes au 31 décembre 2010, se caractérise par :

- Un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 299 personnes, mais dans lequel 40% des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes.
- De la création d'emplois, pour assurer notamment une qualité de service proche des locataires.
- Un dialogue social en forte progression depuis l'ordonnance du 1<sup>er</sup> février 2007.

## Les évolutions de la branche

Au 31 décembre 2010, l'effectif des 275 Offices est de 47 940 personnes (47 400 en 2009). Le taux d'équivalence en emplois diminue et passe de près de 94,5% (44 900 emplois en 2009) à 94,0% (45 020 emplois environ).

Années	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009	2010
Nombre d'Offices	292	291	289	287	281	279	278	275	275
Milliers de logements	2 154	2 167	2 172	2 181	2 214	2 221	2 232	2 261	2 308
Effectifs	45 320	46 310	46 300	46 700	47 500	47 600	47 400	47 530	47 940
Milliers d'emplois	43,4	44,3	44,4	44,6	45,5	45,7	45,0	44,9	45,0
Nombre d'emplois pour 1000 logements	20,2	20,4	20,4	20,5	20,5	20,6	20,1	19,9	19,5

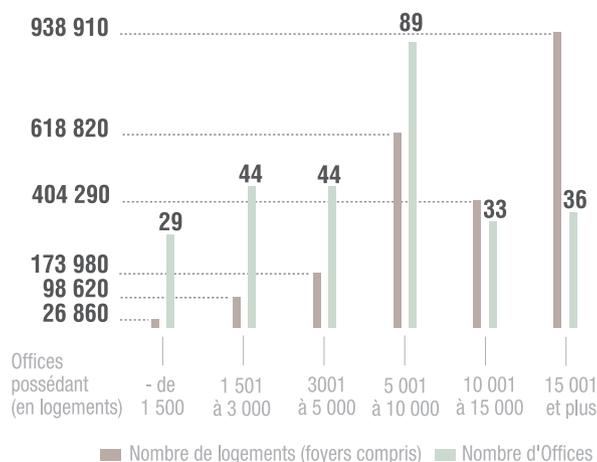
\* champ de l'enquête, p. 2

En 2010, le patrimoine des Offices a augmenté de 46 150 logements, soit + 2% par rapport à 2009 et les emplois sur la même période ont augmenté de 0,2%.

## La répartition par critère

### En nombre de logements

La taille moyenne du patrimoine locatif est de 8390 logements ou équivalent-logements. 21 Offices de plus de 20000 logements représentent 1/3 du patrimoine. Le plus petit Office gère 30 logements, le plus important 122 680.



## Par taille d'effectifs

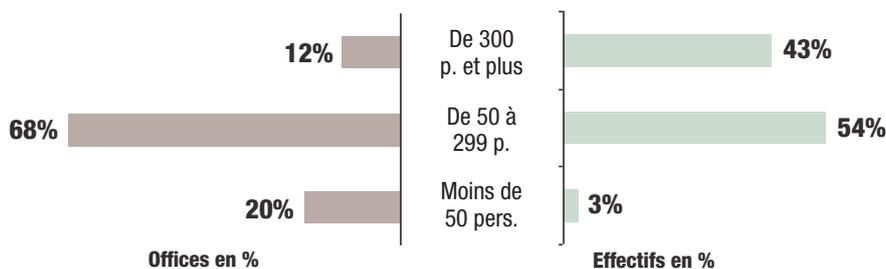
Les Offices publics de l'habitat forment une branche professionnelle constituée de PME, voire de très petits établissements publics à caractère industriel et commercial, et de quelques établissements d'une taille supérieure à 500 personnes : l'effectif par Office va de moins de 10 personnes à plus de 2 800 personnes employées.

Les 2/3 des organismes ont un effectif compris entre 50 et 300 personnes ; ces personnes représentent 54% des effectifs de la branche. La part des Offices de moins de 50 personnes (55 Offices en 2010) baisse régulièrement. Les Offices de plus de 300 personnes, soit 12% de la branche, emploient 43% des effectifs.

L'effectif moyen est de 174 personnes, en légère augmentation par rapport à 2008 et 2009 et de 164 emplois ETP. L'effectif médian est de 120 personnes.

	Moins de 50 p.	De 50 à 99 p.	De 100 à 199 p.	De 200 à 299 p.	De 300 à 499 p.	Plus de 500 p.	Ensemble
<b>Effectifs</b>	1 515	4 200	12 580	9 020	5 750	14 875	47 940
<i>Nombre d'Offices</i>	55	57	90	38	17	18	275
<b>Effectifs en %</b>	3%	9%	26%	19%	12%	31%	100%
<i>Nombre d'Offices en %</i>	20%	21%	33%	14%	6%	6%	100%

Le tissu des Offices en 2010



## Par mode de rattachement

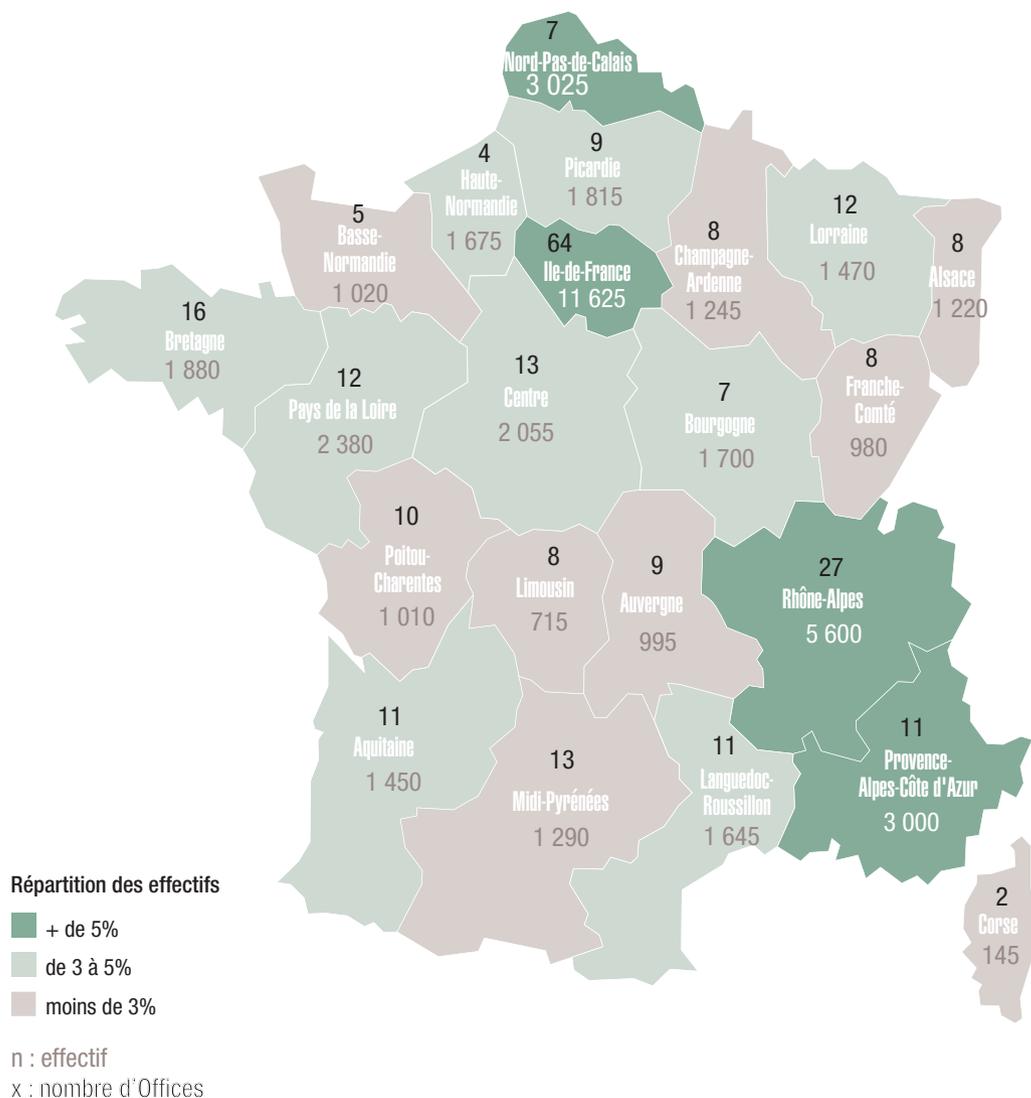
En 2010, il est dénombré :

- 31 Offices communautaires, dont 9 en communauté urbaine, 19 en communauté d'agglomération et 3 en communauté de communes (patrimoine total : 295,9 milliers de logements). L'effectif moyen est de 194 personnes.
- 90 Offices départementaux, dont 1 interdépartemental (patrimoine total : 1 140,7 milliers de logements). L'effectif moyen est de 250 personnes.
- 154 Offices municipaux et intercommunaux, dont 7 intercommunaux (patrimoine total : 871,0 milliers de logements). L'effectif moyen est de 125 personnes.

## Par région

	Nombre d'Offices	Logements	%	Effectifs	%
Alsace	8	57 080	2,5	1 220	2,5
Aquitaine	11	69 570	3,0	1 450	3,0
Auvergne	9	48 030	2,1	995	2,1
Basse-Normandie	5	64 340	2,8	1 020	2,1
Bourgogne	7	78 840	3,4	1 700	3,5
Bretagne	16	126 770	5,5	1 880	3,9
Centre	13	114 030	4,9	2 055	4,3
Champagne-Ardenne	8	64 930	2,8	1 245	2,6
Corse	2	4 620	0,2	145	0,3
Franche-Comté	8	48 100	2,1	980	2,0
Haute-Normandie	4	70 970	3,1	1 675	3,5
Ile-de-France	64	510 840	22,1	11 625	24,3
Languedoc-Roussillon	11	83 440	3,6	1 645	3,4
Limousin	8	33 660	1,5	715	1,5
Lorraine	12	86 250	3,7	1 470	3,1
Midi-Pyrénées	13	58 870	2,6	1 290	2,7
Nord-Pas de Calais	7	133 340	5,8	3 025	6,3
Pays de la Loire	12	129 160	5,6	2 380	5,0
Picardie	9	80 600	3,5	1 815	3,8
Poitou-Charentes	10	54 840	2,4	1 010	2,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	128 040	5,5	3 000	6,3
Rhône-Alpes	27	260 310	11,3	5 600	11,7
<b>TOTAL</b>	<b>275</b>	<b>2 307 630</b>	<b>100,0</b>	<b>47 940</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 24,3% des effectifs (22,1% des logements)
- Rhône-Alpes : 11,7% 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 avec 5,0% des effectifs (5,6% des logements)



# Le dialogue social

## Le dialogue social national

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> février 2007, en généralisant le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial, a fixé un cadre nouveau au développement du dialogue social, au sens du Code du travail, au sein de la branche professionnelle des Offices ainsi constituée. Le 21 novembre 2007 était signé un accord sur la formation professionnelle applicable à tous les Offices, cet accord étant déclaré par les partenaires sociaux comme l'acte fondateur de cette branche.

En 2010, trois accords nationaux ont été conclus :

- l'accord relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, signé le 23 juin 2010,
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 17 novembre 2010,
- l'accord portant sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des Offices publics de l'habitat. Cet accord met en place la Commission paritaire nationale des Offices publics de l'habitat, lieu d'exercice du dialogue social national de la branche. Signé le 24 novembre 2010, il a été étendu par arrêté du 27 décembre 2011 à l'ensemble des Offices, adhérents ou non de la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat.

Le dialogue social national s'est poursuivi au sein de la Commission paritaire nationale, mise en place en mars 2011, et a abouti à la signature :

- d'un avenant à l'accord sur la formation professionnelle signé le 6 juillet 2011,
- de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au plan national des personnels des Offices publics de l'habitat, signé le 7 septembre 2011.

L'ensemble des accords nationaux (cf. annexe 1) est disponible sur le site de la Fédération : [www.offices-habitat.org](http://www.offices-habitat.org).

Durant l'année 2011, ont également été ouvertes des négociations sur les thèmes suivants :

- la pénibilité au travail : fin 2011, un constat de désaccord entre les partenaires sociaux a été acté. La Fédération des Offices a, en conséquence, mis en ligne sur son site Internet, un plan d'action destiné à accompagner les adhérents de la Fédération dans leur démarche.
- la revalorisation annuelle des barèmes de rémunérations de base. Les positions des partenaires sociaux étant très éloignées, il a été décidé d'une recommandation fédérale revalorisant les salaires de base de + 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et de + 0,3% au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

En 2012, les négociations se sont poursuivies sur les thèmes de la prévoyance, l'intéressement et l'emploi des travailleurs handicapés.

## La Commission paritaire nationale (CPN)

Mise en place le 24 mars 2011, la CPN représente une étape importante pour la branche des Offices publics de l'habitat, car elle exerce différents rôles : instance nationale de négociation, la CPN est aussi l'instance de suivi des accords paritaires nationaux pour les Offices. Elle est également chargée du suivi des classifications et rémunérations au titre de la Commission de suivi du décret du 27 octobre 2008 (art. 7).

La Commission paritaire nationale exerce en outre les compétences de commission d'interprétation des accords nationaux (art. L 2232-9 du Code du travail), d'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L 2232-10 du Code du travail) et de commission d'approbation des accords collectifs d'entreprise au sens de l'article L 2232-22 du Code du travail.

Elle est composée de 3 membres (2 titulaires et 1 suppléant) par organisation syndicale représentée et d'autant de représentants des employeurs.

La présidence de la Commission est assurée alternativement par chacune des délégations. Jusqu'en octobre 2011, la Commission a été présidée par M. Jean-Jacques Baghdikian, représentant de la délégation des salariés, puis jusqu'en avril 2012 par M. Bernard Marette, représentant de la délégation des employeurs. Après modification du règlement intérieur de la Commission, la présidence est depuis le 19 avril 2012 assurée par Mme Patricia Le Bihan, pour une durée d'un an, en tant que représentante de la délégation des salariés.

### Les représentants de la délégation des salariés

- Fédération CGT des services publics : Mme Aguilar, M. Rabineau, M. Zetlaoui
- Fédération Interco CFDT : M. Simenel, M. Richard, M. Gratteau
- Fédération des personnels des services publics et de santé FO : M. Baghdikian, Mme Campin, Mme Cacheux
- Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales CFTC : Mme Le Bihan, M. Dubos, Mme Vancrayenest
- Confédération Française de l'Encadrement /CGC : M. Alarçon, M. Gouraud, M Demeestere
- Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FAFPT) : Mme Regnier, M. Reich, Mme Borghese-Boulay
- UNSA Territoriaux : Mme Gruau, M. You, M. Toulouse.

### Les représentants de la délégation des employeurs

M. Cacheux, président de Lille Métropole Habitat - M. Besnard, vice-président de Sèvre Loire Habitat - M. Cornuz, directeur général de Val Touraine Habitat - M. Debat, administrateur de Bourg Habitat - Mme Descamps, directrice générale de Saint-Ouen Habitat - M. Domart, directeur général d'Oise Habitat - Mme Estrosi-Sassone, présidente de Côte d'Azur Habitat - M. Gonzales, président de Tarn-et-Garonne Habitat - Mme Graux, présidente de l'OPH d'Amiens - M. Guerin, directeur général d'Angers Habitat - M. Lampson, directeur général de Lorient Habitat - M. Loubet, directeur général de l'OPH de Tours - M. Marette, directeur général d'Habitat 76 - M. Schleret, vice-président de l'OPH de Nancy - M. Bonnal, vice-président de l'OPH de l'Aveyron - M. Coudrot, directeur général de Troyes Habitat - Mme Ducastel, directrice déléguée de Paris Habitat - M. Guion, administrateur de Malakoff Habitat - Mme Jacquinet, directrice générale de l'OPH de la Haute-Vienne - M. Moineau, président de l'OPH de Vitry-sur-Seine - M. Schaefer, directeur général de Moselis.

## Le dialogue social dans les Offices

La négociation d'entreprise qui s'était instaurée dans les Offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) avec l'application du décret du 17 juin 1993, s'est développée dans l'ensemble de la branche professionnelle à partir de 2007.

Le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011, portant dispositions relatives aux personnels des Offices publics de l'habitat, remplace le décret du 17 juin 1993 et applique *“la règle législative selon laquelle le code du travail est applicable à l'ensemble des personnels des Offices publics de l'habitat en ce qui concerne les institutions représentatives (comité d'entreprise, délégués du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)... et pour l'exercice du droit syndical, sous réserve de dispositions spécifiques...”* Le dialogue social prend ainsi une dimension nouvelle dans les Offices.

Les négociations dans les Offices résultent, soit des obligations législatives et réglementaires, soit de la volonté des parties.

La Commission paritaire nationale d'approbation qui s'est réunie 6 fois en 2011 a pu émettre un avis sur la validité des accords transmis par les Offices relevant de l'article L 2232-21 du Code du travail : 31 accords examinés en 2011, en provenance de 12 Offices. Ces accords portent sur des thèmes tels que classification/rémunérations, horaires de travail, congés annuels, compte épargne temps, remboursement de frais professionnels...

Par ailleurs la collecte en cours des différents accords signés par l'ensemble des Offices, par le secrétariat de la Commission paritaire nationale, permettra le recensement et la capitalisation des pratiques de dialogue social des Offices en vue de détecter et de restituer les bonnes pratiques, dans le cadre de l'Observatoire de la négociation collective, qui est l'une des missions de la Commission paritaire nationale.

150 Offices ont déclaré avoir signé au moins un accord au cours de l'année 2010 (au total, les déclarations portent sur 300 accords signés en 2010). Les principaux thèmes des accords recensés sont : la classification (99 accords déclarés signés en 2010), les rémunérations (67 accords déclarés en 2010), l'intéressement (23 accords déclarés en 2010), les conditions de travail (58 accords déclarés en 2010)...



# Les ressources humaines de la branche

- Chiffres-clefs et représentation graphique ..... 15
- Effectifs et emplois ..... 21
- Pratiques de gestion RH dans les Offices ..... 33



# Chiffres-clefs

## 275 Offices publics de l'habitat

### Environ 48 000 personnes présentes au 31 décembre 2010

En 2010, le nombre de personnels, présents au 31 décembre, a augmenté de 0,9%, progression plus significative qu'en 2009. Et comme les années précédentes, les Offices publics de l'habitat ont fait appel à un effectif important de personnel pour suppléer les personnels de gardiennage et nettoyage, notamment pendant les congés de ceux-ci.

L'effectif moyen est en légère augmentation (174 personnes). Depuis quelques années la proportion d'organismes de moins de 50 salariés est en diminution, et l'Office le plus important atteint plus de 2 800 personnes en effectif permanent.

#### Principales caractéristiques :

- La dualité des statuts : dans plus de 90% des Offices, coexistent des personnels régis par le Code du travail et les dispositions d'un décret spécifique, et des personnels de la Fonction publique territoriale.
- Une grande stabilité de l'emploi qui se traduit par 1 collaborateur sur 2 présent depuis au moins 10 ans.
- La parité des effectifs : 50% de femmes et 50% d'hommes.
- L'embauche de moins de 26 ans : 30% des entrants.
- Un âge moyen de 44 ans.
- Une proportion stable de seniors (19% de personnes âgées de 55 ans et plus).

## 823 € de dépenses de personnel par logement

- Des dépenses de personnel maîtrisées : +1,8% d'augmentation par rapport à 2009 (823 euros par logement en euros courants).

## 19,5 emplois (effectif en équivalent temps plein) pour 1 000 logements gérés

L'effectif de 47 940 personnes correspond à environ 45 020 emplois en équivalent temps plein.

Par grand domaine d'activité :

- Le personnel de proximité (gardiens, agents de médiation, agents de propreté, agents d'entretien des espaces verts...) représente 35% des emplois.
- La gestion locative (chargés d'accueil, conseillers clientèle, conseillers sociaux, responsables d'agence...) : 24%.
- La maintenance et l'entretien du patrimoine (ouvriers, techniciens...) : 14%.
- La maîtrise d'ouvrage : 6%.
- Les autres activités (accession, syndics...) : 1%.
- Les fonctions support (administration générale) : 20%.

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

# Représentation graphique

Les représentations (pages suivantes) donnent, à l'aide des chiffres et graphiques, une image synthétique des ressources humaines de la branche professionnelle des Offices publics de l'habitat.

Ce portrait indique au 31 décembre 2010 la répartition des effectifs de la branche selon les critères suivants :

- L'âge par classe d'âge (pyramide des âges)
- L'ancienneté par temps de présence dans la structure (pyramide d'anciennetés)
- Le genre hommes - femmes
- Le temps de travail temps plein - temps partiel
- La qualité du statut les salariés dont le contrat relève du Code du travail et d'un décret spécifique (statut OPH), les agents titulaires ou contractuels de la Fonction publique territoriale (FPT)
- La classification
  - 1 - employés, ouvriers,
  - 2 - techniciens ou agents de maîtrise,
  - 3 - cadres,
  - 4 - cadres de direction

Par défaut, lorsque la classification n'est pas encore établie par l'Office, les cadres d'emplois des personnels de la Fonction publique territoriale sont rattachés comme suit :

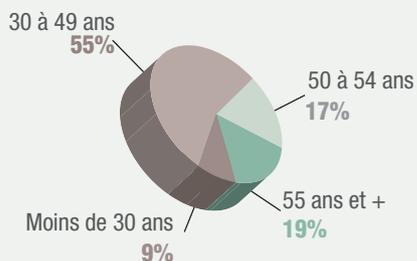
- C - équivaut à la catégorie 1
- B - équivaut à la catégorie 2
- A - équivaut aux catégories 3 ou 4

Pour certains graphiques est utilisée la notion de cadres dirigeants, qui comprend dans ce cas les directeurs généraux, qui sont hors classification, et les cadres de direction.

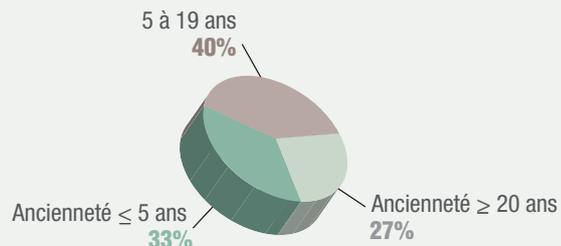
- La localisation de l'emploi siège, agence ou immeuble (pour le personnel de proximité)
- La durée du contrat à durée indéterminée (CDI), déterminée (CDD) ou contrat aidé

Effectif total de la branche : 47 940 personnes

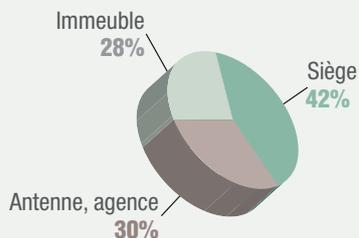
### Répartition par âge



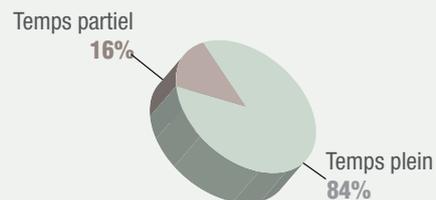
### Répartition par ancienneté



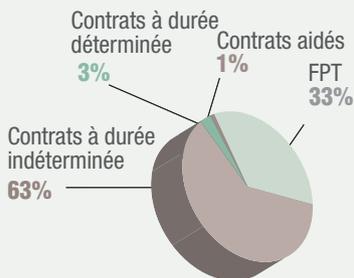
### Répartition par localisation



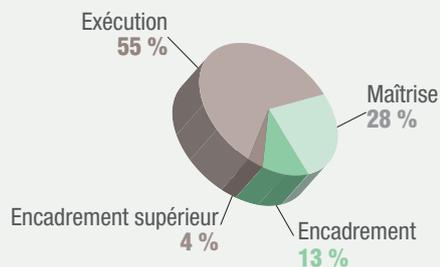
### Répartition par temps de travail



### Répartition par type de contrat

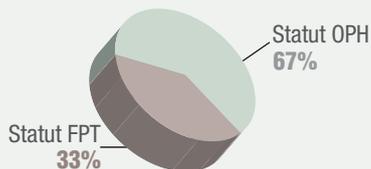


### Répartition selon les catégories d'emploi

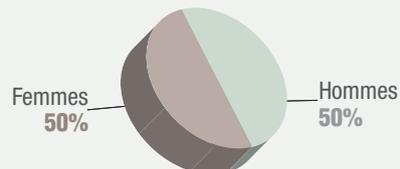


Nombre total d'emplois : 44 160 (hors contrats aidés)

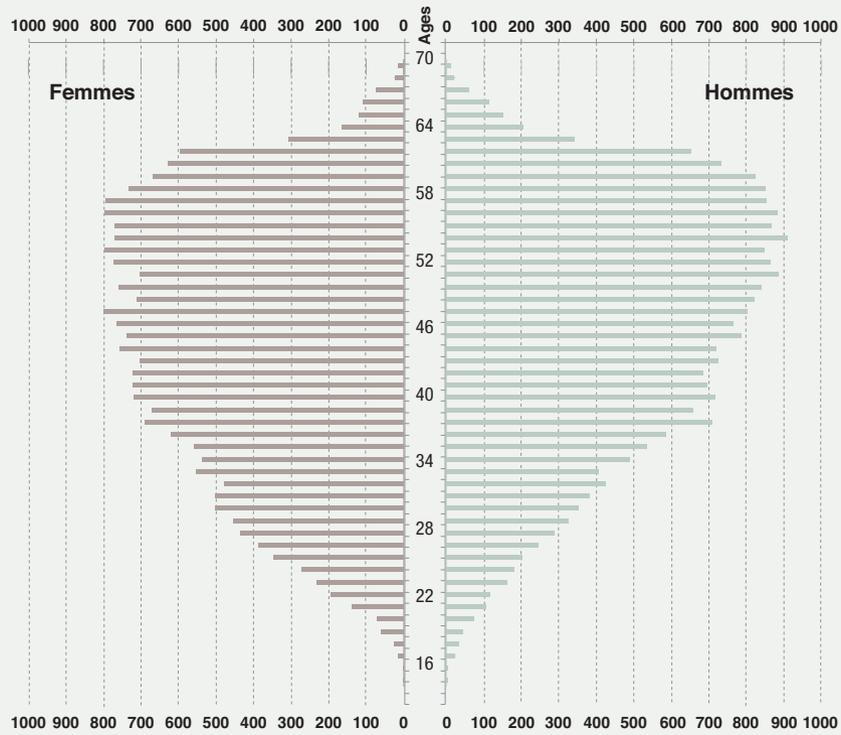
### Répartition par statut



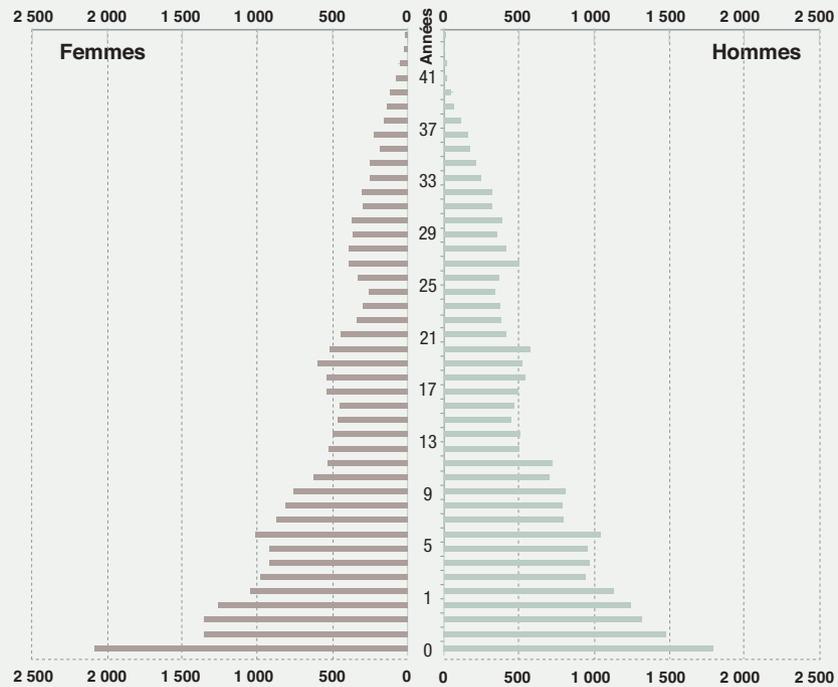
### Répartition par genre



### Pyramide des âges



### Pyramide des anciennetés





# Effectifs et emplois

## Les caractéristiques des effectifs

### La dualité des statuts

L'une des spécificités de la gestion des ressources humaines des Offices publics de l'habitat est la coexistence de deux statuts de personnel :

- les agents sous statut FPT, qui sont des fonctionnaires titulaires ou des contractuels de la Fonction publique territoriale ;
- les salariés des Offices publics de l'habitat, qui sont gérés en 2010, par un statut se référant au Code du travail et à un décret spécifique (en date du 17 juin 1993) applicable aux personnels des Offices ne relevant pas de la Fonction publique territoriale.

Ce décret a été remplacé par le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 (paru au Journal officiel du 10 juin 2011) portant des dispositions relatives à l'ensemble des personnels des Offices publics de l'habitat.

En 2010 la répartition par statut est la suivante :

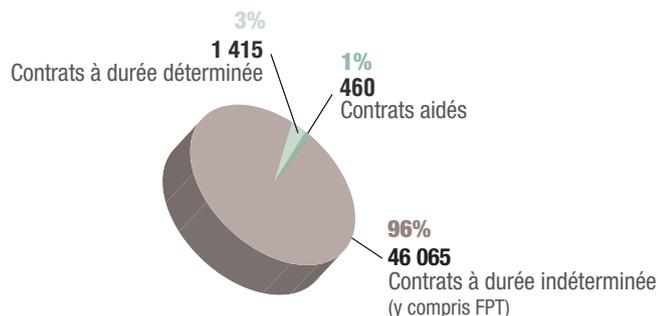
	<b>Effectifs 2010</b>	<b>en %</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
<b>Statut FPT</b>	<b>15 910</b>	<b>33,2%</b>	<b>34,5%</b>	<b>38,0%</b>
Titulaires	15 730	32,8%	34,1%	37,4%
Contractuels CDI	180	0,4%	0,4%	0,6%
<b>Statut OPH</b>	<b>31 570</b>	<b>65,9%</b>	<b>64,6%</b>	<b>61,0%</b>
Contrats CDI	30 155	62,9%	61,3%	57,7%
Contrats CDD	1 415	3,0%	3,3%	3,3%
<b>Contrats aidés</b>	<b>460</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,0%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>47 940</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

La création du statut unique d'Office public de l'habitat, par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> février 2007, conduit désormais les Offices publics de l'habitat à recruter leur personnel selon des contrats de droit du travail. Cette modification et les départs en retraite des agents de la Fonction publique territoriale expliquent la baisse continue de la proportion des effectifs de la FPT dans les Offices.

Le nombre de contrats aidés est passé de 430 à 460, en très légère augmentation en 2010. Ce sont pour 75% d'entre eux des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des contrats d'accès à l'emploi (environ 25% chaque type de contrat).

## La durée du contrat

(en nombre de personnes physiques, tous statuts confondus)



## La catégorisation des personnels

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

Catégorie	Statut OPH
1 - Employés, ouvriers	43,5%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	35,4%
3 - Cadres	17,2%
4 - Cadres de direction	3,9%
	<b>100,0%</b>

(base : 31 145 salariés)

Cadre d'emploi	Statut FPT
C	81,7%
B	12,8%
A	5,5%
	<b>100,0%</b>

(base : 15 820 agents de la FPT)

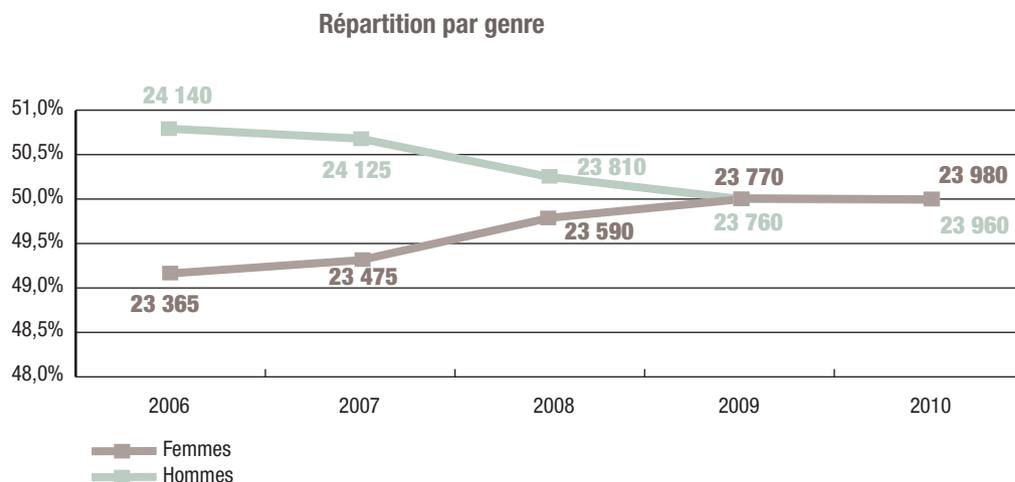
En l'absence d'une classification des emplois dans l'ensemble de la branche jusqu'en 2010, les personnels de cadre d'emploi C avaient été jusqu'à présent affectés à la catégorie 1 (employés, ouvriers), le cadre d'emploi B à la catégorie 2 (techniciens, agents de maîtrise), le cadre d'emploi A aux catégories 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 2010, la classification a été indiquée par les répondants, pour les emplois occupés par environ 12 100 titulaires de la Fonction publique territoriale, comme suit :

Catégorie/Cadre d'emploi-FPT	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	64,2%	6,1%	0,4%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	33,8%	61,6%	6,6%
3 - Cadres	2,0%	30,3%	57,5%
4 - Cadres de direction		2,0%	35,5%
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## Une répartition équilibrée des femmes et des hommes

Fin 2010 femmes et hommes représentent chacun 50% des effectifs.



## 25 % des effectifs féminins travaillent à temps partiel

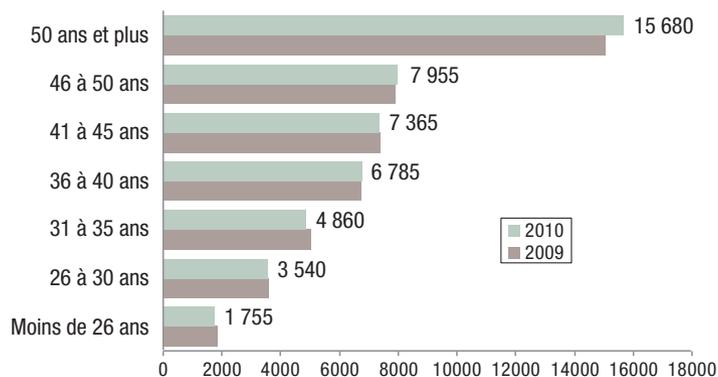
	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Temps partiel	6 040	1 735	7 775	78%
Temps plein	17 940	22 225	40 165	45%
Ensemble	23 980	23 960	47 940	50%
<i>% temps partiel</i>	<i>25,2%</i>	<i>7,2%</i>	<i>16,2%</i>	

En 2010, 16% environ des personnels travaillent à temps partiel. La proportion des femmes à temps partiel a légèrement augmenté entre 2009 et 2010 passant de 24% à 25%.

## L'âge médian est de 44 ans

### Répartition des effectifs par âge

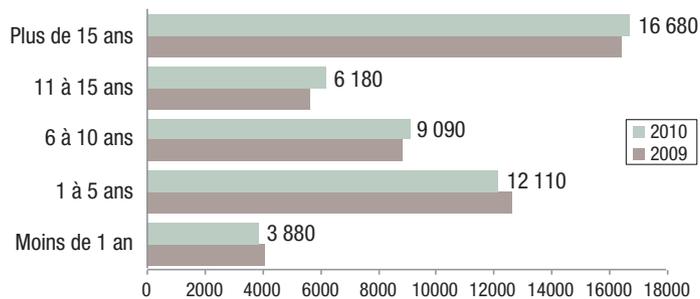
	2010		2009	
	Effectifs	%	%	
Moins de 26 ans	1 755	3,7	3,9	
De 26 à 30 ans	3 540	7,4	7,6	
De 31 à 35 ans	4 860	10,1	10,6	
De 36 à 40 ans	6 785	14,2	14,1	
De 41 à 45 ans	7 365	15,4	15,6	
De 46 à 50 ans	7 955	16,6	16,6	
50 ans et plus	15 680	32,6	31,7	
<b>Ensemble</b>	<b>47 940</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



## 51% des collaborateurs sont présents dans leur Office depuis au moins 10 ans

### Répartition par ancienneté

	2010		2009	
	Effectifs	%	%	
Moins de 1 an	3 880	8,1	8,5	
De 1 à 5 ans	12 110	25,3	26,5	
De 6 à 10 ans	9 090	19,0	18,6	
De 11 à 15 ans	6 180	12,9	11,9	
Plus de 15 ans	16 680	34,7	34,5	
<b>Ensemble</b>	<b>47 940</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

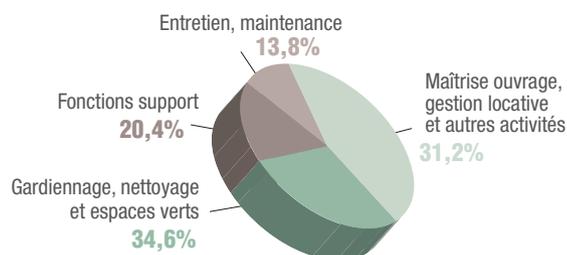


# Les emplois

## Répartition des emplois par activité

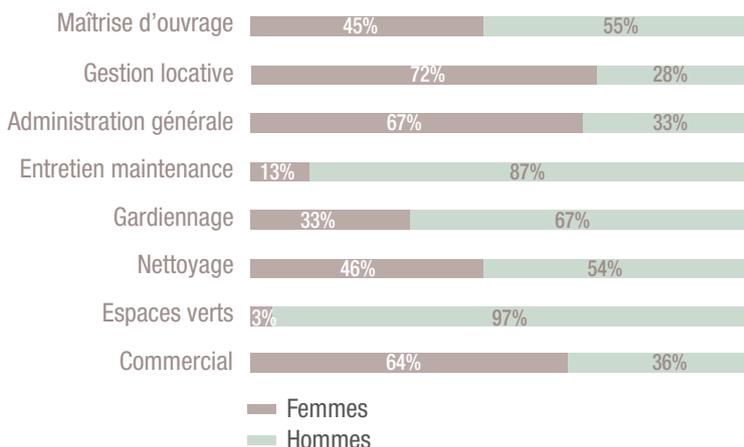
Emplois (équivalent temps plein)	Maîtrise d'ouvrage	Gestion locative	Administration générale	Entretien-Maintenance	Espaces verts	Nettoyage	Gardiennage	Autres activités	TOTAL
<b>En nombre</b>	2 900	10 850	9 165	6 230	550	4 770	10 240	315	45 020
<b>En %</b>	6,4%	24,1%	20,4%	13,8%	1,2%	10,6%	22,7%	0,7%	100,0%

- Les emplois concernant la maîtrise d'ouvrage, la gestion locative et les autres activités représentent 31,2% des emplois totaux.
- Les emplois de proximité (gardiennage, nettoyage et entretien des espaces verts) : 34,6%.
- Entretien et maintenance du patrimoine : 13,8%.
- Les fonctions support (administration générale) représentent 20,4%.



*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 maintenance du patrimoine, ou les responsables de site, affectés auparavant en gestion locative, classés en 2010 dans les services de proximité).*

## Répartition des emplois par activité et par sexe



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.

## Répartition pour 1 000 logements par regroupement d'activités

selon la taille du patrimoine locatif

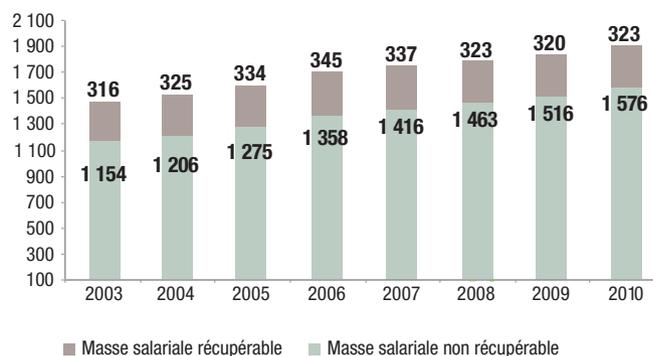
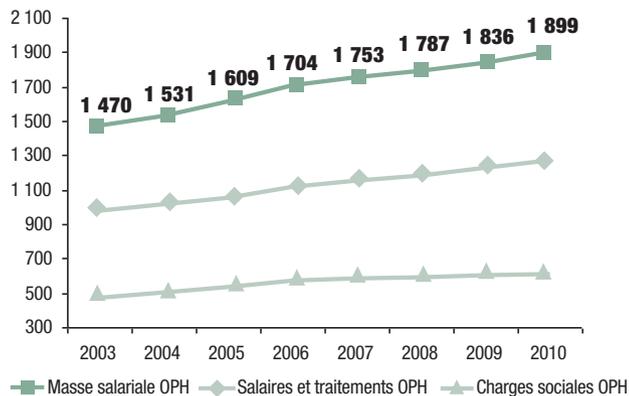
Le ratio d'emplois pour 1000 logements est passé de 19,9 en 2009 à 19,5 en 2010.

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Personnel de proximité	Gestion locative	Maitrise ouvrage fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
Moins de 1 500 logements	5,8	8,2	3,8	5,2	23,0
De 1 501 à 3 000 logements	3,5	5,7	3,1	5,4	17,7
De 3 001 à 5 000 logements	2,8	6,0	4,6	6,0	19,4
De 5 001 à 10 000 logements	3,1	5,9	4,4	5,4	18,8
De 10 001 à 15 000 logements	3,2	6,3	5,9	6,4	21,8
Plus de 15 000 logements	2,1	7,7	4,6	4,8	19,2
<b>Ensemble</b>	<b>2,7</b>	<b>6,7</b>	<b>4,7</b>	<b>5,4</b>	<b>19,5</b>

Base : 2 307 630 logements

## La masse salariale

Les frais de personnel de l'ensemble des Offices s'élèvent en 2010 à 1,9 milliard d'euros ; la progression est de 3,4% par rapport à 2009 (+ 2,8% entre 2009 et 2008).

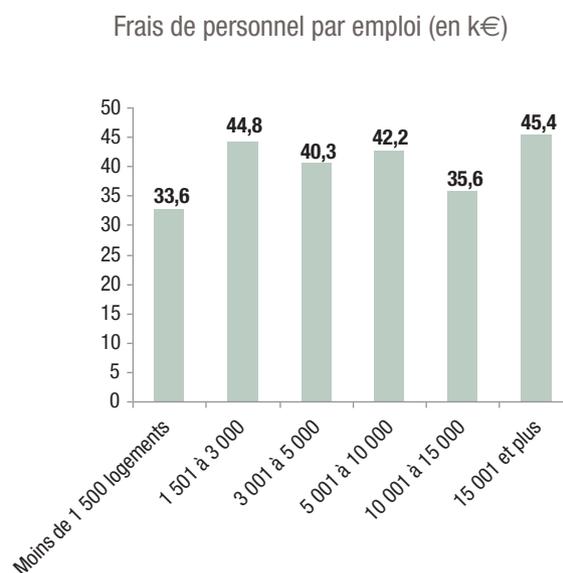
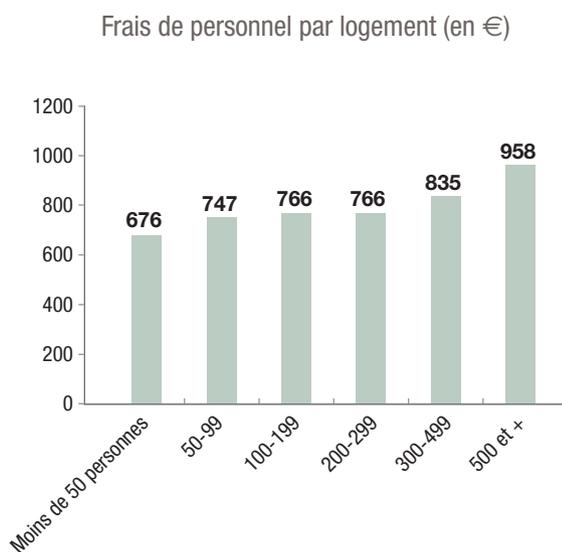


### Répartition des frais de personnel par taille d'Office

	Nombre d'Offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
<b>Moins de 50 personnes</b>	55	20,0	1 515	3,2	56 000	2,9
<b>De 50 à 99 personnes</b>	57	20,7	4 200	8,8	158 600	8,4
<b>De 100 à 199 personnes</b>	90	32,7	12 580	26,2	491 100	25,9
<b>De 200 à 299 personnes</b>	38	13,8	9 020	18,8	345 700	18,2
<b>De 300 à 499 personnes</b>	17	6,2	5 750	12,0	228 500	12,0
<b>Plus de 500 personnes</b>	18	6,5	14 875	31,0	619 200	32,6
<b>Ensemble</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>	<b>47 940</b>	<b>100,0</b>	<b>1 899 100</b>	<b>100,0</b>

Base : 2 307 630 logements

Les frais de personnel représentent 823 euros par logement (810 en 2009).



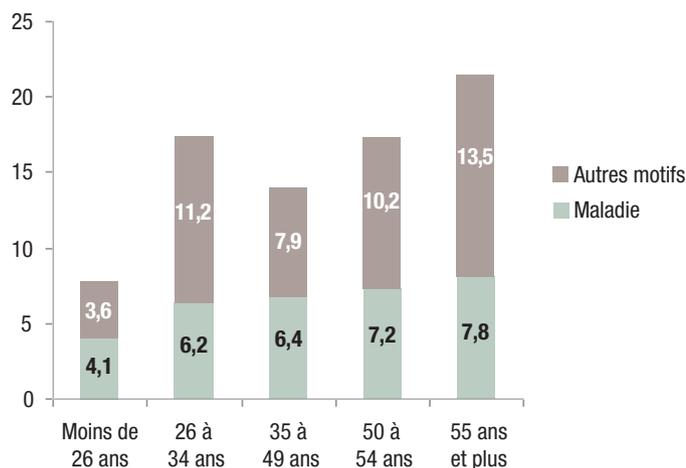
## L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les Offices conduit en 2010 à un nombre moyen de jours d'absence par salarié de 16,4 jours, dont environ 7 jours pour maladie de courte durée. Cette moyenne correspond à un taux d'absentéisme de 7,5%\* si l'on rapporte cette valeur à 220 jours ouvrés.

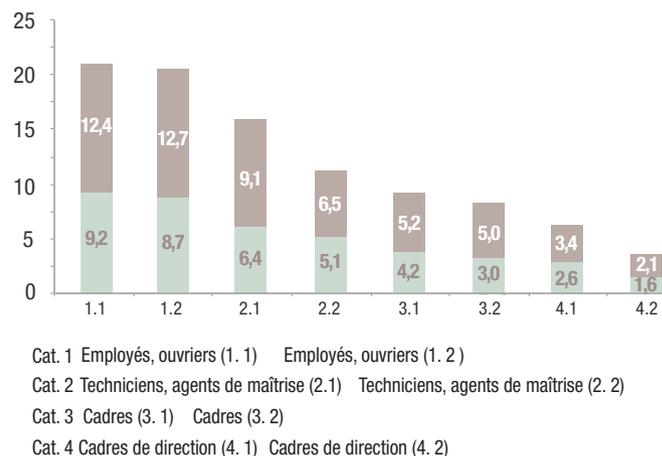
Nombre moyen de jours d'absence par salarié			
	Total	Maladie, de courte durée	Autres motifs
Hommes	15,1	6,4	8,7
Femmes	17,7	7,0	10,7
<b>Ensemble</b>	<b>16,4</b>	<b>6,7</b>	<b>9,7</b>

L'écart constaté entre les hommes et les femmes s'explique principalement par la « maternité » (comptabilisée dans les autres motifs). La maternité explique également le pic constaté dans la classe d'âge 26-34 ans dans le graphique ci-dessous.

Nombre moyen de jours d'absence constatés selon l'âge et le motif (maladie, autres)



Nombre moyen de jours d'absence constatés selon la classification



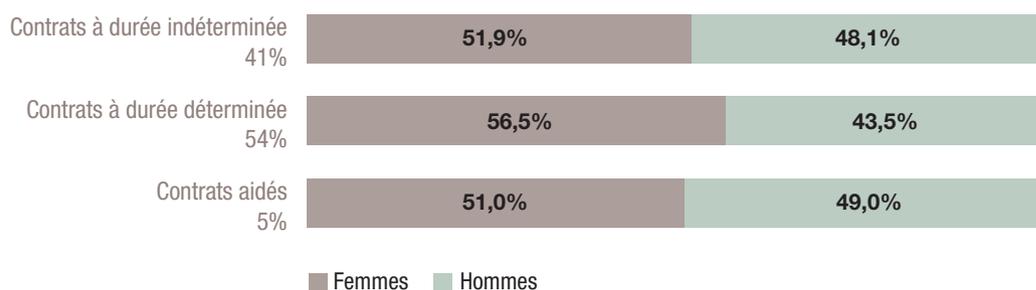
Les taux d'absentéisme les plus élevés, de 10 à 12%, sont relevés pour les personnels de nettoyage et gardiennage ou en contact direct avec le public (chargé(e) d'accueil)

\* 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 ; et il est prématuré d'établir des comparaisons d'une année sur l'autre.

# Le renouvellement des effectifs

Environ 6 200 embauches en 2010, dont 41% de contrats à durée indéterminée, 54% en contrat à durée déterminée, et 5% en contrat aidé.

## La répartition par genre des entrants



Les Offices embauchent également des personnels 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.

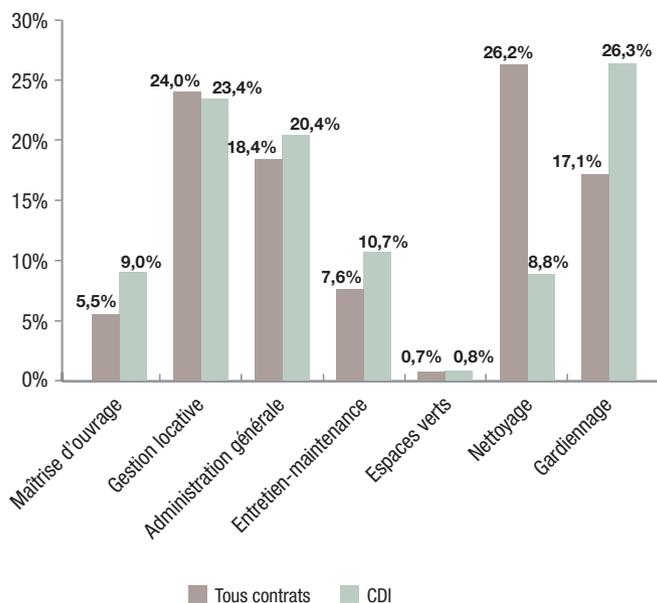
## La répartition par âge des entrants

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus	Ensemble
30,6 %	26,7%	31,4%	6,2%	5,1%	100,0%

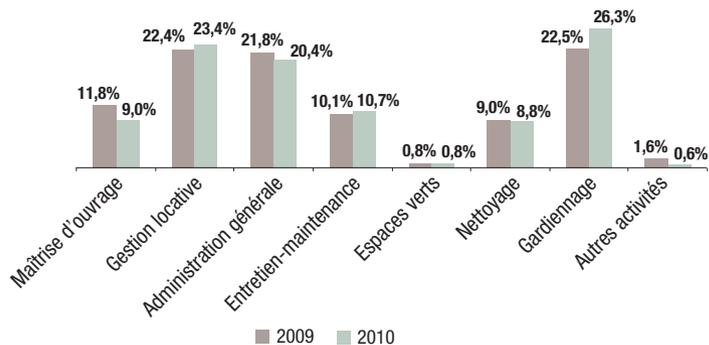
La part des jeunes de moins de 26 ans est de 30,6 %. Toutefois l'analyse des embauches par type de contrat indique que les personnes embauchées en contrat à durée indéterminée appartiennent pour 39 % d'entre eux à la classe d'âge de 35 à 49 ans et pour 34 % à la classe d'âge de 26 à 34 ans.

## La répartition par domaine d'activité des embauches en 2010

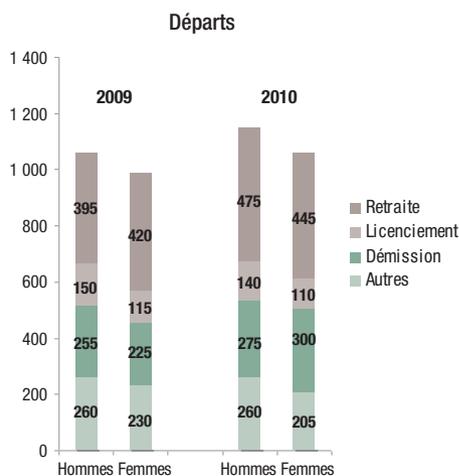
En 2010, 44% des entrants ont été embauchés sur des emplois de proximité (gardiennage, nettoyage, espaces verts), et 24% sur des emplois de gestion locative. Cependant, près des 2/3 des personnels affectés à des emplois de gardiennage le sont en contrat à durée indéterminée ; il en est de même pour les embauches dans les services de la maîtrise d'ouvrage et des fonctions support.



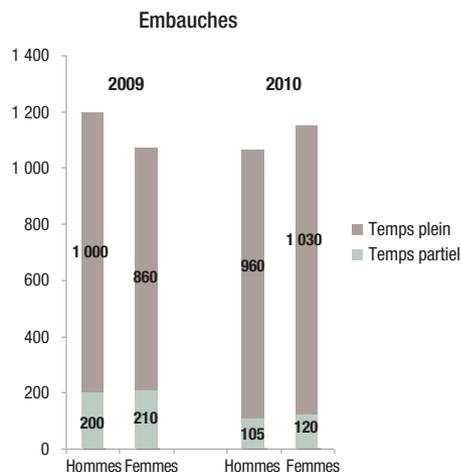
### Evolution des embauches en CDI



## Embauches et départs du personnel en CDI



Base : 2 200 sorties en CDI recensées dans l'enquête



Base : 2 200 entrées en CDI recensées dans l'enquête

## Les motifs de départ

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

- Le départ en retraite 41,7% (42% en 2009)
- La démission 26,6% (24% en 2009)
- Le licenciement 11,3% (14% en 2009)
- Rupture conventionnelle 4,6% (codification ajoutée en 2010)
- La fin de la période d'essai 6,7%
- Le décès 3,4%
- Autres (mutation, détachement, etc.) 5,6%



# Pratiques de gestion RH

## La classification

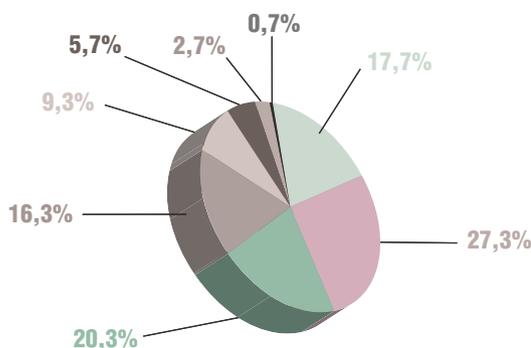
### Les négociations et les accords

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. L'accord de branche du 24 novembre 2010 (étendu en décembre 2011 - cf. annexe) a rappelé cette obligation et a fixé au 1<sup>er</sup> juillet 2011 la date de mise en conformité des accords locaux avec l'accord national.

En juin 2011, 149 Offices ont déclaré avoir signé un accord concernant la classification des emplois et 22 Offices l'ont mise en place par décision unilatérale, après carence d'un accord, conformément au décret du 27 octobre 2008. Un nouveau recensement en juin 2012 montre qu'à cette date, il y avait dans les Offices, 194 accords d'entreprise et 29 classifications mises en place par décision unilatérale.

### La répartition des effectifs par CSP et niveau

Bien que la méthode de classification de l'accord du 24 novembre 2010 (identique à celle du décret du 27 octobre 2008) ne soit pas appliquée dans tous les Offices au 31 décembre 2010, les emplois de plus de 35 000 personnes (quel que soit leur statut) ont fait l'objet d'une classification par catégorie-niveau.



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

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

# La politique de rémunération

## Des rémunérations minimales garanties différenciées par statut

### a) Pour le personnel à statut OPH : salaires mensuels bruts minima garantis

La Commission paritaire nationale, créée par l'accord national du 24 novembre 2010, est chargée de la revalorisation du barème des rémunérations de base. Chaque année, conformément au décret du 27 octobre 2008, la Commission se réunit avec le 15 novembre pour ouvrir la négociation sur ce thème. L'accord du 24 novembre 2010 a fixé le barème ci-dessous applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Un constat de désaccord ayant été établi lors de la négociation annuelle sur la revalorisation des barèmes pour l'année 2012, la Fédération a émis une recommandation fédérale revalorisant les rémunérations de base de 0,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2012, hors la catégorie 1 niveau 1 fixée au niveau de la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2012, et une réactualisation pour l'ensemble des catégories et niveaux de + 0,3% au 1<sup>er</sup> juillet 2012. Les valeurs minimales sont les suivantes :

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
1.1	1 214,62 €	1 370,50 €	1 399,66 €	1 403,86 €
1.2	1 297,44 €	1 414,88 €	1 421,96 €	1 426,23 €
2.1	1 391,31 €	1 525,86 €	1 533,49 €	1 538,09 €
2.2	1 556,92 €	1 664,57 €	1 672,90 €	1 677,92 €
3.1	1 915,79 €	2 052,97 €	2 063,24 €	2 069,43 €
3.2	2 451,32 €	2 496,85 €	2 509,35 €	2 516,87 €
4.1	3 411,98 €	3 467,85 €	3 485,20 €	3 495,66 €
4.2	4 797,75 €	4 882,74 €	4 907,17 €	4 921,89 €

*catégorie 1 : employés et ouvriers - catégorie 2 : techniciens et agents de maîtrise - catégorie 3 : cadres - catégorie 4 : cadres de direction*

**Rappel :** les valeurs minimales du décret du 27 octobre 2008 et des accords ultérieurs sont les limites inférieures 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.

\* L'accord du 24 novembre 2010 précise que l'application du barème conventionnel du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pouvait être reportée au 1<sup>er</sup> juillet 2011 en fonction de la nécessité d'ouvrir une négociation locale pour adapter la politique de rémunération de l'Office.

## b) Pour le personnel de la Fonction publique territoriale

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010 avait majoré la rémunération des personnels de la Fonction publique territoriale de 0,5%. En 2011 le décret n° 2011-51 du 13 janvier a revalorisé le minimum de traitement et attribué des points d'indice majoré à ces personnels (cf Journal Officiel du 14 janvier 2011). Les minima ont également été relevés, par décret, au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour tenir compte de l'augmentation du Smic à ces deux dates.

## La rémunération annuelle médiane

L'analyse de la rémunération annuelle d'environ 20 000 salariés, présents au 31 décembre 2010, sous contrat "OPH" à durée indéterminée et à temps plein, indique une augmentation de plus de 2% de la rémunération annuelle médiane des salariés de la branche par rapport à 2009.

### Evolution de la rémunération annuelle médiane

	Rémunération annuelle médiane	Variation
2010	24 848 €	+ 2,0%
2009	24 360 €	+ 0,7%
2008	24 191 €	

Quant à la rémunération annuelle moyenne, elle est estimée, sur ces mêmes bases, à 28 000 € en 2010.

## Les écarts de rémunérations hommes-femmes

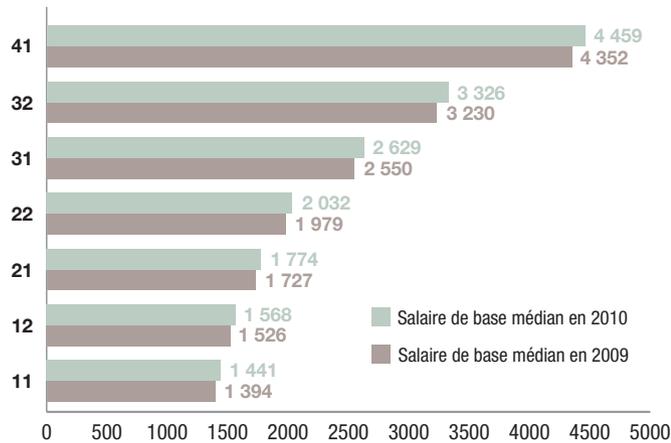
Dans l'enquête fédérale "Caractéristiques des effectifs" la collecte des informations porte également sur le salaire mensuel brut de base de décembre 2010. Les réponses permettent, sur la base de 21 200 observations de personnels en contrat à durée indéterminée (statut OPH) et travaillant à temps plein, de mesurer les écarts de rémunération liés à la variable "genre" par catégorie et par niveau. Toutes choses égales par ailleurs, (âge, ancienneté, taille de la structure...), l'écart net hommes-femmes est d'environ 41 euros, soit 2,0% en moins en moyenne pour les femmes, comme en 2009.



Écarts moyens sur le salaire de base mensuel par catégorie/niveau

(\*) le résultat pour la catégorie 4.2 présente une faible significativité statistique

## L'évolution du salaire de base median entre 2010 et 2009



(\*) le résultat pour la catégorie 4.2 présente une faible significativité statistique

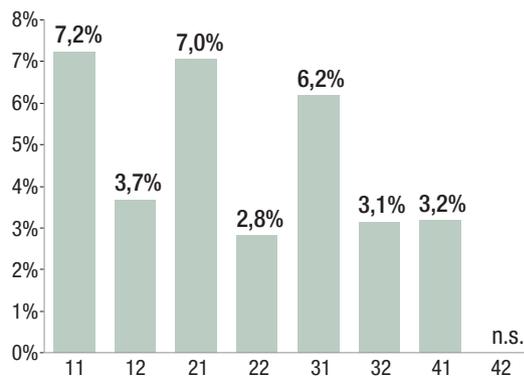
NB : le salaire de base s'entend hors primes et hors avantages en nature.

## Un taux de promotion moyen de 5% des effectifs

Le graphique suivant indique la proportion de personnels ayant obtenu une promotion au cours de l'année 2010 (changement de niveau dans la classification). Les éléments suivants ne sont pas redressés, car le calcul intègre des éléments de 2009 et de 2010.

### Proportion de salariés promus au niveau supérieur en 2010

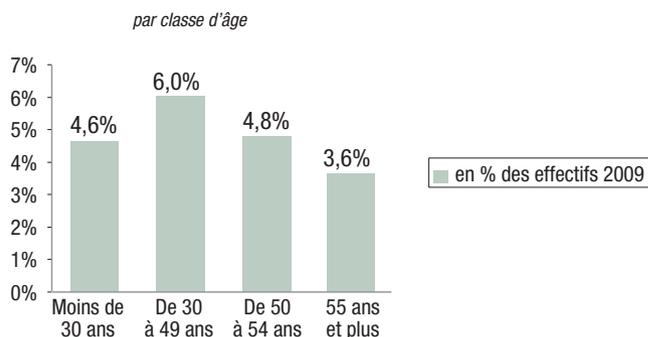
en % des effectifs 2009



catégorie 1 : employés et ouvriers  
 catégorie 2 : techniciens et agents de maîtrise  
 catégorie 3 : cadres  
 catégorie 4 : cadres de direction

Si l'on examine les critères de genre, d'ancienneté, celui de l'âge montre les écarts les plus importants : le taux de promotion est plus élevé pour la classe d'âge de 30 à 49 ans.

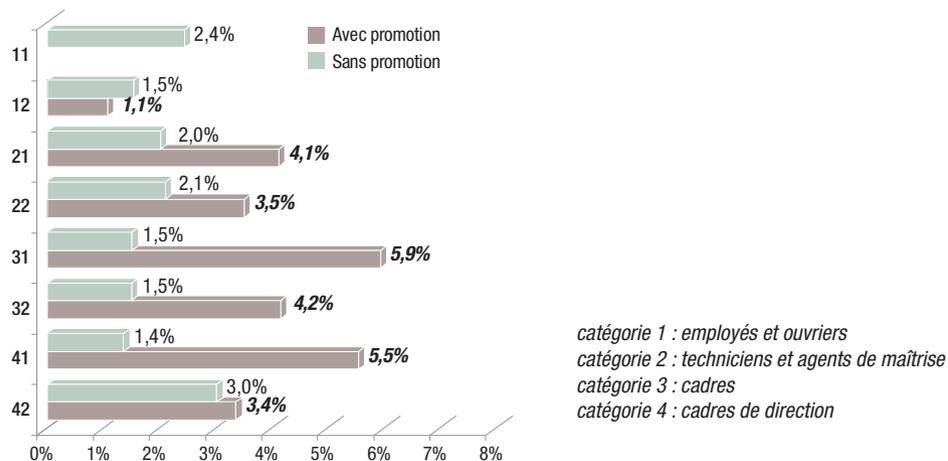
### Proportion de salariés promus au niveau supérieur en 2010



## L'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 14 600 salariés, en contrat à durée indéterminée, présents en 2009 et 2010. L'impact de l'augmentation médiane est plus important pour les salariés changeant de catégorie, que pour les salariés changeant de niveau dans la même catégorie.

### Augmentations médianes entre 2010 et 2009



## La prévoyance

La Fédération a ouvert un dossier sur la prévoyance depuis 1993, et suit ce dossier avec un groupe de travail qui formule des propositions et des recommandations, pour lequel la Fédération s'est attachée, depuis de nombreuses années, les services d'un cabinet-conseil.

Selon les données de l'enquête fédérale sur la prévoyance en 2010, on observe une grande hétérogénéité dans la pratique au sein des Offices, due à la structure de leur personnel et à leur histoire. Dans un souci d'équité de gestion des ressources humaines entre le statut des fonctionnaires et celui des salariés sous statut OPH, 55 Offices sur 105 (majoritairement des ex-OPAC) ont mis en place des contrats de prévoyance collectif et obligatoire pour les salariés, avec la faculté, pour les fonctionnaires territoriaux d'adhérer à ce contrat de prévoyance.

De même, 11 Offices sur 105 (majoritairement des ex-OPHLM) ont mis en place des contrats de prévoyance dit "statutaires" qui ont parfois élargi cette couverture à l'ensemble du personnel, c'est à dire aux salariés de droit privé.

Selon l'enquête fédérale sur la prévoyance réalisée en 2010, le nombre de personnels que représentent les 163 Offices répondant à l'enquête est le suivant : 27 905 personnels dont 9 506 FPT et 18 399 salariés.

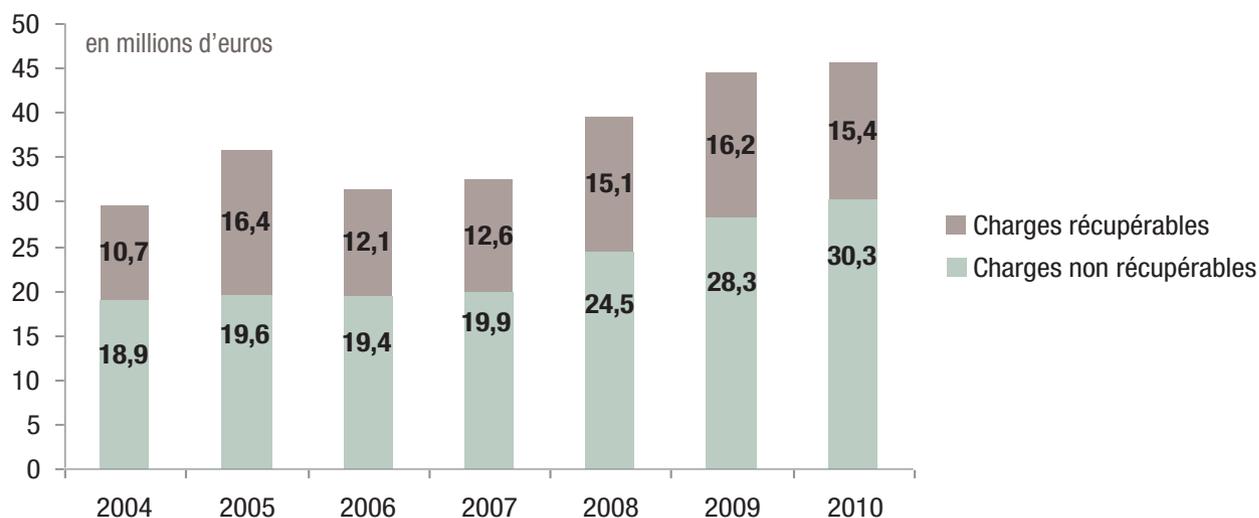
Les 105 Offices déclarant avoir mis en place de la prévoyance représentent une population de 19 510 personnels, dont 3 673 FPT et 15 837 salariés. 8 395 personnels ne bénéficient pas de couverture des risques liés à la prévoyance, dont 5 833 FPT et 2 562 salariés. Ces 8 395 personnels représentent 33,24% des 27 905 personnels.

Conformément aux articles 59-2 et 30 du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011, les partenaires sociaux au niveau national, représentant respectivement les Offices publics de l'habitat et les personnels, ont ouvert une négociation sur le thème de la prévoyance dès le 7 septembre 2011, afin de compléter les dispositions des articles 31 et 32 relatifs à la protection sociale des personnels n'ayant pas la qualité d'agent de la Fonction publique territoriale. Cette négociation a abouti le 12 juillet 2012 à la signature d'un accord de branche par cinq des organisations syndicales et par le Président de la Fédération des Offices publics de l'habitat. Cet accord (*consultable sur le site de la Fédération : [www.offices-habitat.org](http://www.offices-habitat.org) - espace statut OPH*) est applicable à tous les Offices adhérents de la Fédération qui devront le cas échéant mettre en conformité leur accord d'entreprise avec l'accord national, sauf dispositions plus favorables.

## Le recours au personnel extérieur

Les comptes de résultat des Offices publics de l'habitat font apparaître un recours à l'intérim (essentiellement) stable jusqu'en 2007 et progressant très fortement en 2008 (+24,5%), puis de façon moindre (+15 % et +7% entre 2009 et 2010) (montants hors charges récupérables). Le recours au personnel extérieur, comptabilisé en charges récupérables, est resté relativement stable entre 2008 et 2010.

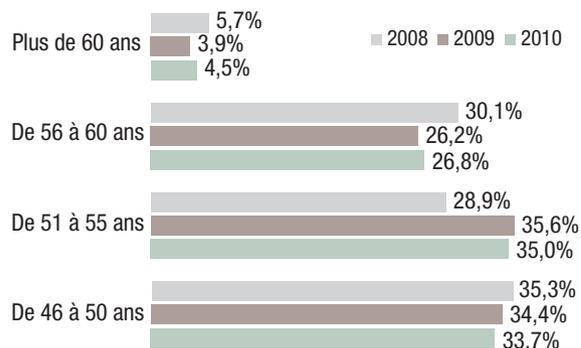
En euros par logement, le coût du personnel extérieur non récupérable est passé de 9 euros en 2007 à 13 euros en 2010 (11 euros en 2008 et 12 euros en 2009).



## Les seniors

49% des personnels de la branche des Offices publics de l'habitat ont plus de 45 ans

	Effectifs	%
De 46 à 50 ans	7 955	33,7%
De 51 à 55 ans	8 285	35,0%
De 56 à 60 ans	6 335	26,8%
Plus de 60 ans	1 060	4,5%
Ensemble	23 635	100,0%



## L'âge du départ à la retraite : 60,3 ans en moyenne

L'âge de départ à la retraite a progressé de près de 1 an entre 2010 et 2008 (60,3 ans contre 59,3 ans), compte-tenu de l'évolution des dispositions légales prises en la matière.

### Par statut

Salariés sous contrat OPH	60,7 ans
Agents et contractuels FPT	59,7 ans

### Par genre

Femmes	60,4 ans
Hommes	60,2 ans

### Par catégorie

Cat 1 - Employés, ouvriers	60,5 ans
Cat 2 - Techniciens, agents de maîtrise	60,3 ans
Cat 3 - Cadres	60,4 ans
Cat 4 - Cadres de direction	60,9 ans

A défaut de classification indiquée par l'Office, les agents FPT sont classés comme suit :  
Cadre d'emploi : C en catégorie 1 ; B en catégorie 2 ; A en catégorie 3 ou 4.

## La formation des seniors

Un arrêté du 29 janvier 2010 signé par le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a porté extension de l'accord national professionnel conclu, dans le secteur des Offices publics de l'habitat, le 21 octobre 2009. Le champ d'application de cet accord concerne les Offices, ayant entre 50 et 300 salariés ne relevant pas de la Fonction publique territoriale, et n'ayant pas signé eux-mêmes un accord collectif ou mis en place un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Cet accord, applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2010, a pour objectifs, 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 2010, le pourcentage de personnels âgés de 45 ans et plus est de 52,5 % et la part des 55 ans et plus représente 18,9 % des effectifs de la branche (18% dans l'accord signé en 2009).

167 Offices ont répondu à la question suivante : *“Quel est le nombre de personnes âgées de plus de 55 ans, ayant bénéficié, en 2010, 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	55	57	90	38	17	18	275
Nombre de répondants	32	33	53	24	11	14	167
Effectifs de 55 ans et plus déclarés	192	436	1 330	1 055	780	2 022	5 815
Bénéficiaires de 55 ans et plus	54	220	517	508	393	1 362	3 054
% (bénéficiaires/effectif)	28,1%	50,5%	38,9%	48,2%	50,4%	67,4%	52,5%

### Part des salariés de 51 ans et plus par dispositif de formation

(source Habitat-Formation)

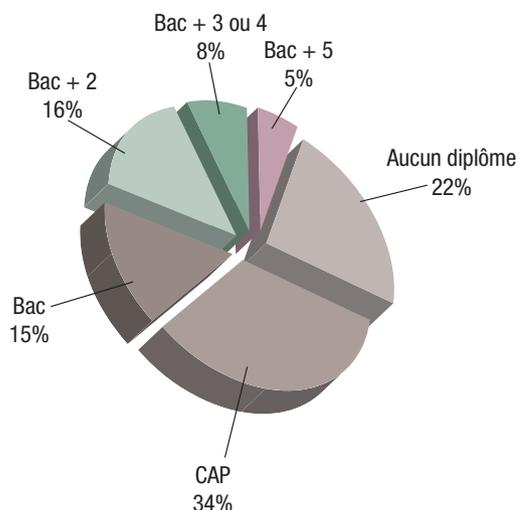
	2009	2010	2011
Plan de formation >10 salariés	26,6%	24,9%	25,3%
Périodes de professionnalisation	16,2%	16,6%	16,0%
DIF prioritaires	19,5%	20,5%	23,0%
CiF et bilans de compétences	7,8%	7,3%	11,0%



# La formation des personnels

## La formation initiale des personnels

Les résultats ci-dessous proviennent des déclarations de 102 Offices sur la connaissance du niveau initial de formation de leurs personnels. Ils portent sur un échantillon de 15 400 personnes (tous statuts confondus).

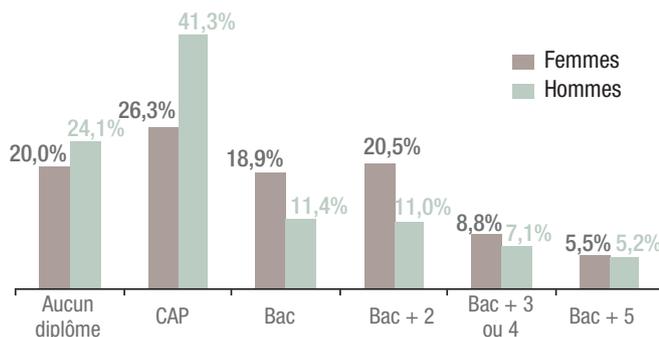


### Niveaux de formation en 2010

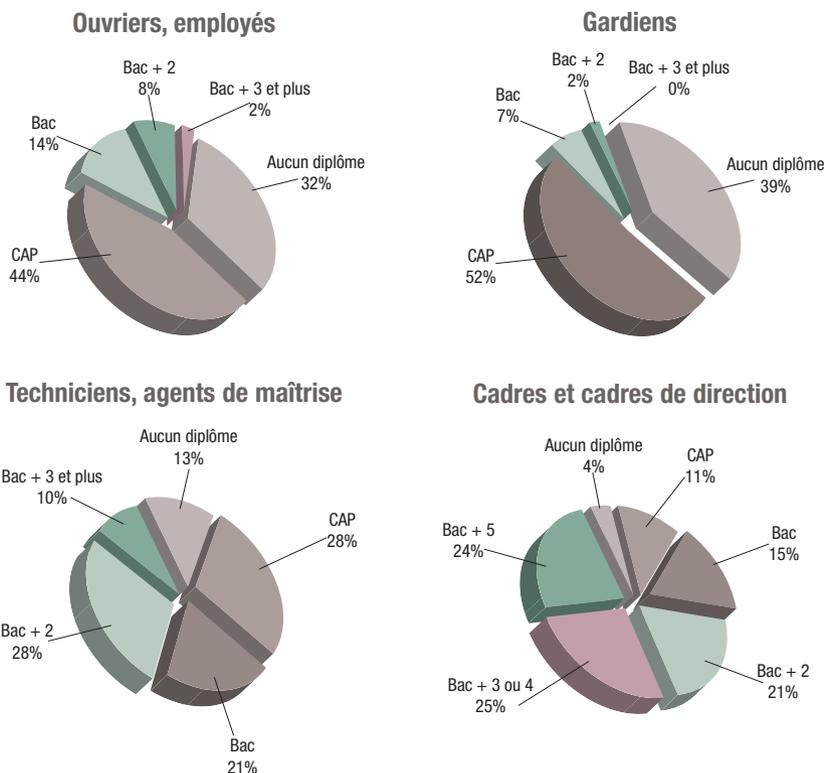
78 % des personnels recensés sont titulaires d'un diplôme, et un quart du personnel a au moins un Bac + 2.

### Niveaux de formation initiale par genre

Les femmes, comme l'indique également une étude de l'Insee, ont un niveau de formation plus élevé que celui des hommes. 54% des femmes ont un niveau égal ou supérieur au Bac pour 35% des hommes.



### Niveaux de formation initiale par catégorie socio-professionnelle



## Les actions du secteur professionnel

Plusieurs partenariats ont été établis avec l'Université afin de développer l'enseignement sur les thématiques du logement social et de son environnement. Ainsi :

- La Fédération des Offices publics de l'habitat a créé en 1992, avec l'Université d'Orléans, le Master spécialisé "Droit et politique de l'habitat", qui s'adresse principalement aux étudiants en formation initiale. Elle a créé également un partenariat avec l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne dans le Master 2 "Droit du patrimoine".
- L'Union sociale pour l'habitat a créé en 2012, avec l'Université Paris 13, le Master 2 "Droit immobilier et management du logement social", pour des cadres du logement social en formation continue.

D'autres diplômes universitaires comprennent aussi des formations sur les thèmes du logement social : diplôme universitaire "Habitat social et développement durable" à l'Université de Nantes, licence professionnelle "Management du logement social" ouverte à Clermont-Ferrand et à Lille depuis la rentrée 2011, programme "Management général des Villes et du Territoire" à l'Essec, cycle d'urbanisme à Sciences Po Paris, et également les enseignements de l'Institut d'urbanisme de Paris (IUP), de l'École supérieure de la promotion immobilière (ESPI)...

Dans le secondaire, le Bac professionnel “Services de proximité et vie locale”, créé par l’Education nationale en 2005. Cette formation propose une filière adaptée aux besoins en compétences des organismes. Ce diplôme offre une passerelle pour l’accès aux métiers d’intervenant de proximité ; il représente une réelle opportunité d’évolution entre le CAP de gardien d’immeubles et le BTS Professions immobilières.

L’Union sociale pour l’habitat (USH), organisation professionnelle qui regroupe tous les organismes d’Hlm, mène aussi des actions d’information sur les métiers du secteur Hlm, dans les salons pour étudiants au niveau national, mais également en région avec les Associations régionales Hlm.

## La formation professionnelle

### Les contributions des Offices publics de l’habitat

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 régions avec de fortes spécificités selon les délégations régionales.
- pour les salariés, sous statut OPH, les Offices (de plus de 10 salariés) versent, au collecteur de la branche (Uniformation depuis janvier 2012), les contributions légales définies par la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie de 2004, soit 1,6% composé de 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 l’adhésion des Offices publics de l’habitat auprès de l’OPCA\* de la branche professionnelle, Habitat Formation : 126 en 2006, 258 en 2009, 265 en 2010, soit la quasi totalité des Offices employant des personnels. Les versements à Habitat Formation représentaient en 2010 près de 16 millions d’euros et près de 17 millions en 2011.

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, désignant Uniformation, OPCA de l’Economie sociale, rejoint par les branches de l’habitat et du lien social et celles de la Sécurité sociale, comme OPCA de l’ensemble du secteur Hlm.

\* OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

## L'effort de formation, comptabilisé en 2010, représente près de 2,9% de la masse salariale brute des organismes (2,7% en 2009)

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

	Nb d'Offices	%	- de 50 pers	50 à 99	100 à 199	200 à 299	300 à 499	500 et +
Moins de 1,50%	23	8,5%	17,6%	10,5%	5,6%	0,0%	11,8%	5,6%
De 1,50% à 1,99%	39	14,4%	<b>23,5%</b>	10,5%	14,4%	10,5%	11,8%	11,1%
De 2,00 % à 2,99%	89	<b>32,8%</b>	15,7%	<b>33,3%</b>	<b>31,1%</b>	<b>44,7%</b>	<b>41,2%</b>	<b>55,6%</b>
De 3,00 % à 3,99%	70	25,8%	19,6%	22,8%	<b>31,1%</b>	31,6%	17,6%	22,2%
De 4,00 % à 4,99%	24	8,9%	9,8%	5,3%	11,1%	7,9%	17,6%	0,0%
5,00 % et plus	26	9,6%	13,7%	17,5%	6,7%	5,3%	0,0%	5,6%
	271	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Les bénéficiaires de la formation

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 Habitat Formation, près de 20 000 salariés ont bénéficié, au moins une fois au cours de l'année 2010, 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.

Pour pallier cette situation, l'enquête fédérale a interrogé les Offices sur les départs en formation au cours de l'année 2010. 184 Offices ont répondu sur ce thème. Plus de 27 600 bénéficiaires d'une formation ont été enregistrés.

La répartition des départs en formation par critère est la suivante :

- Par genre : 50,5 % d'hommes et 49,5% de femmes
- Par classe d'âge : 10 % de personnels de moins de 30 ans, 61 % de 30 à 49 ans, 29 % pour les 50 ans et plus
- Par catégorie :
  - Cat. 1 (employés, ouvriers) : 46 %
  - Cat. 2 (techniciens, agents de maîtrise) : 32 %
  - Cat. 3 (cadres) : 20 %
  - Cat. 4 (cadres de direction) : 2%

### **a) Le plan de formation de l'entreprise**

Il est constitué de l'ensemble des actions de formation mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur. C'est un outil essentiel au service de la stratégie de l'entreprise ; il est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel : comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel. Le plan de formation n'est soumis à aucun formalisme particulier.

Dans le cadre des plans de formation pour les Offices employant plus de 10 salariés, 34% des bénéficiaires ont participé à des sessions de formation d'une durée comprise entre 10 et 20 heures, 33% moins de 10 h, et 27% de 21h à 59h (source Habitat-Formation)

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

- Nettoyage entretien maintenance : 23 %
- Gestion locative et immobilière : 20 %
- Management et conduite de projet : 8 %
- Organisation personnelle et communication : 8 %

### **b) Les autres dispositifs de formation (source Habitat Formation ou Uniformation)**

#### ***1) Rappels concernant les différents dispositifs***

La loi du 4 mai 2004 a créé plusieurs dispositifs de formation permettant le développement des compétences et la professionnalisation des salariés. Les accords signés par les partenaires sociaux, au sein de la branche des Offices de l'habitat, ont permis d'harmoniser les conditions de prise en charge financière de ces actions par Uniformation, l'OPCA de la branche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### **Le droit individuel à la formation (DIF)**

Tout salarié en CDI et disposant d'au moins une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un Droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, cumulable jusqu'à 120 heures et utilisable avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation (nature, durée, dates, coût,...).

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ professionnel de la Fédération des OPH. En cas de départ dans une entreprise autre qu'un OPH mais relevant d'une branche du champ d'action professionnel d'Uniformation où des dispositions de transférabilité existent également, le DIF est transférable à hauteur de 70 % du droit acquis chez l'ancien employeur.

#### **→ Les priorités dans la branche des OPH**

Au niveau de la branche les partenaires sociaux considèrent que les actions prioritaires de formation sont des actions qui ont pour objet :

- le perfectionnement, l'enrichissement ou l'entretien des compétences professionnelles,
- la promotion sociale, pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés,
- la prévention, l'adaptation ou la réorientation des compétences pour faire face aux mutations et aux évolutions des métiers et des technologies auxquelles sont confrontés les Offices publics de l'habitat et leurs salariés,
- les formations qui conduisent à une certification reconnue (formations qualifiantes ou diplômantes),

- la préparation d'un projet professionnel (ex : le bilan de compétences), ou de validation de l'expérience acquise par les salariés dans ou hors de leur vie professionnelle (ex : la Validation des acquis de l'expérience - VAE),
- la lutte contre l'illétrisme,
- la reconversion professionnelle, si elle est prévue dans le champ des métiers des "acteurs de la ville".

### **Financement des actions de formation**

Dans le cadre du plan de formation, sont imputables les coûts pédagogiques, coûts annexes et allocations de formation. Si l'action demandée par le salarié entre dans le cadre des priorités définies par l'accord de branche des OPH, Uniformation peut prendre en charge le coût pédagogique aux conditions suivantes : l'action dont la prise en charge est demandée doit avoir une durée minimum de 14 heures. La prise en charge des coûts horaires est alors plafonnée comme suit :

- 40 € HT (47,84 € TTC) par heure de formation pour les formations collectives, c'est-à-dire les formations comprenant plusieurs participants, qu'ils soient de la même structure ou non ;
- 53 € HT (63,39 € TTC) par heure de formation pour les formations individuelles (c'est-à-dire les formations en face à face pédagogique, le formateur et un seul salarié) et les bilans de compétences ;
- 47 € HT (56 € TTC) par heure pour les actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

### **La période de professionnalisation**

Créé par la loi du 4 mai 2004, ce dispositif est un parcours de formation en alternance qui vise le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou en CUI (Contrat unique d'insertion) et répond à 2 objectifs :

- pour l'entreprise : consolider la situation professionnelle des salariés fragilisés ;
- pour les salariés : se maintenir ou évoluer dans l'emploi.

#### **→ Les priorités dans la branche des OPH**

La Loi a prévu qu'un accord de branche peut fixer d'autres priorités. L'accord de branche des OPH a ainsi prévu que peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail : il s'agit des titulaires de métiers confrontés à une évolution de l'environnement nécessitant des actions de formation de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences ;
- les salariés déclarés inaptes, à titre permanent à l'emploi qu'ils occupent, par le médecin du travail ;
- les salariés qui ont vu leur contrat de travail suspendu dans le cadre d'un mandat électif ou de détachement syndical.

Cet accord rend éligibles à la période de professionnalisation les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la gestion immobilière, de la gestion locative et de l'accession à la propriété ; une qualification dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage ; une qualification dans les ressources humaines et le management ; une qualification en renouvellement urbain ; une qualification dans les métiers financiers ; une qualification dans les métiers de l'informatique et du multimédia ; une spécialisation nécessaire aux métiers liés au développement durable dans le domaine de l'habitat ; le maintien ou le renforcement de l'égalité professionnelle, la promotion sociale, l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

### **La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par Uniformation**

Les périodes de professionnalisation dont les demandes préalables de prise en charge sont parvenues à Uniformation à compter du 6 juillet 2012, sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 12 € (HT) en application de la décision de la Commission paritaire nationale Emploi Formation des OPH du 5 juillet 2012.

### **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle. L'action de professionnalisation comporte des actions de formation et/ou d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation (ou l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation identifié comme tel).

#### **→ L'accord de branche des OPH prévoit :**

Concernant la durée du contrat : elle peut être portée jusqu'à 24 mois pour les emplois "d'assistance" et de "production" tels qu'ils sont définis dans l'accord collectif de la branche professionnelle.

Dans ce cas, le temps de formation peut représenter plus de 25 % de la durée du contrat sans excéder 50 %.

Quant à la qualification visée : l'action de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification

- soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- soit reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche,
- soit ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

### **Coûts et prise en charge pour les Offices publics de l'habitat**

Le salarié perçoit une rémunération minimale calculée en fonction de son âge et de son niveau de formation.

*Dans la branche des OPH, si le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ne détient aucun diplôme particulier*

- Moins de 21 ans : 65 % du minimum conventionnel du premier niveau de la catégorie à laquelle il appartient,
- De 21 à 26 ans : 80 % du minimum conventionnel, du premier niveau de la catégorie à laquelle il appartient.

*Si le bénéficiaire détient au moins un diplôme ou un titre professionnel de niveau IV :*

- moins de 21 ans : 75% du minimum conventionnel du premier niveau de la catégorie à laquelle il appartient,
- de 21 à 26 ans : 90% du minimum conventionnel du premier niveau de la catégorie à laquelle il appartient.

*Dans tous les cas, pour le bénéficiaire d'un tel contrat ayant 26 ans et plus, la rémunération est de 90% du minimum conventionnel du premier niveau de la catégorie à laquelle il appartient, sans être inférieure au SMIC.*

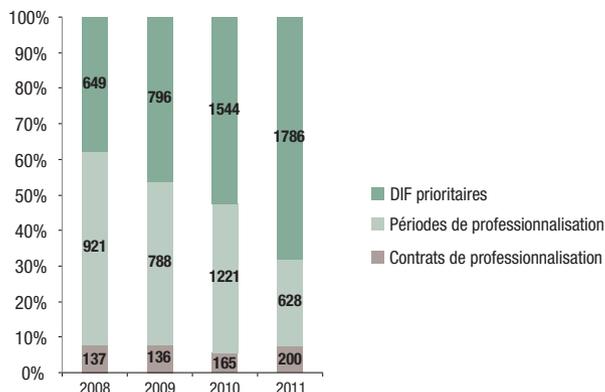
L'employeur embauchant des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation est exonéré des charges patronales (assurances sociales, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales) sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC. Cette exonération est effective pour la durée du CDD ou sur le temps de professionnalisation en début de CDI.

### **La prise en charge financière d'Uniformation**

Dans la branche des OPH, Uniformation prend en charge les contrats de professionnalisation sur la base forfaitaire de 9,15 € HT par heure de formation. Les coûts excédant la prise en charge forfaitaire d'Uniformation sont imputables sur le budget du plan de formation.

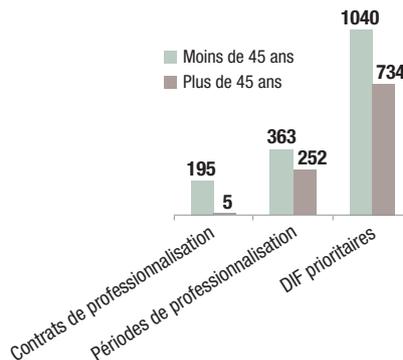
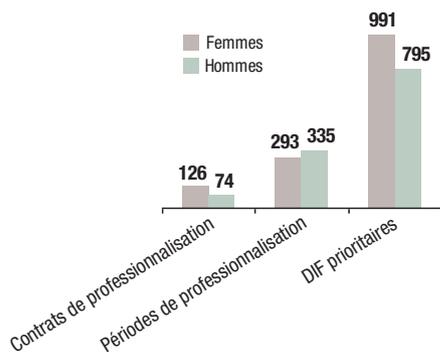
## 2) L'évolution des dispositifs

En 2011, le nombre d'Offices ayant utilisé les dispositifs spécifiques de la professionnalisation représente plus de la moitié d'entre eux (152 Offices vs 143 en 2010). Le DIF prioritaire est le dispositif le plus fréquent tant en nombre d'organismes (115 vs 107 en 2010) qu'en bénéficiaires (1 786 vs 1 544 en 2010). La durée moyenne d'un DIF prioritaire est de 20,4 h vs 24 h en 2010. En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, essentiellement des contrats à durée déterminée, (200 vs 165 en 2010), leur durée est de 18 à 24 mois pour 41% d'entre eux, de 6 à 12 mois pour 37% et de 12 à 18 mois pour 22%.

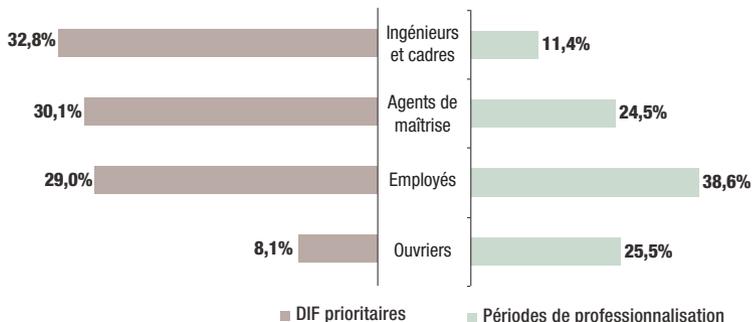


## 3) Les bénéficiaires des principaux dispositifs en 2011

### Par genre et par âge



### Par catégorie socio professionnelle



# L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les Offices publics de l'habitat a été créé par l'article 5 de l'accord national 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 :

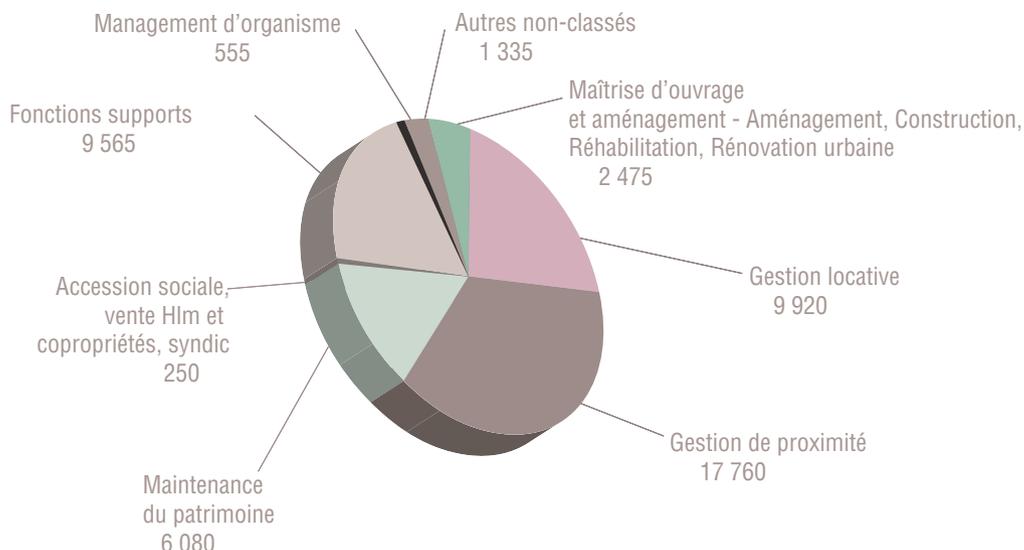
- Une étude sur la pénibilité en HLM en partenariat avec la Fédération des Entreprises sociales pour l'habitat et l'Union sociale pour l'habitat.
- Une étude sur les emplois stratégiques pour les Offices (maîtrise d'ouvrage, développement durable et aménagement).

Ces études sont disponibles sur le site de la Fédération des Offices publics de l'habitat : [www.offices-habitat.org](http://www.offices-habitat.org).

## Cartographie des domaines d'activité dans la branche des Offices publics de l'habitat

L'enquête portant sur les caractéristiques des effectifs, employés au cours de l'année 2010, 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. A 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.

### Effectifs en 2010 selon la nomenclature des métiers de la branche



*Fonctions supports* : information-communication (440), RH (1040), achats (730), audit interne /affaires juridiques (370), systèmes d'information (785), finances et comptabilité (2565), secrétariat (2035), services généraux (885), management de projet (120)...

*Accession sociale, vente Hlm, copropriétés, syndic* : commercialisation/accession (105), syndic de copropriété (85), vente Hlm (60)

*Gestion locative* : développement social urbain (960), gestion et relations clients (8 960)

*Gestion de proximité* : services de proximité (17 240), espaces verts (520)

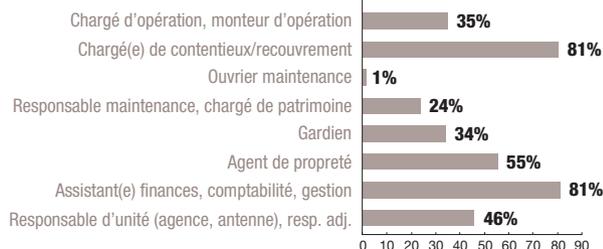
NB. Dans certains cas, les personnels ont été affectés par domaine d'activité, mais leur métier n'a pas été codifié.

## Indicateurs pour 8 métiers

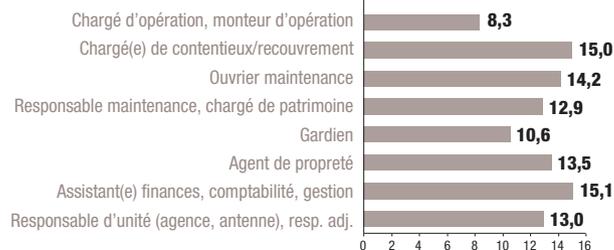
Activité	Maitrise d'ouvrage	Gestion, locative	Maintenance	Maintenance	Proximité	Proximité	Fonctions support	Management de proximité
Métier*	Chargé d'opération, monteur d'opération	Chargé(e), contentieux / recouvrement	Ouvrier maintenance	Responsable maintenance, chargé de patrimoine	Gardien	Agent de propreté	Assistant(e) finances, comptabilité, gestion	Responsable d'unité (agence antenne, resp. adj.)
<b>Effectif estimé en 2010</b> (* (*) présent au 31/12)	700	10 300	1 680	710	9 770	5 125	1 050	745
<b>Taux de féminisation</b>	35%	81%	1%	24%	34%	55%	81%	46%
<b>Age moyen</b>	39,4	43,8	45,4	44,3	45,9	47,6	43,8	44,9
<b>personnels de 30 ans et moins</b>	21%	10%	9%	9%	5%	4%	12%	3%
<b>30 à 49 ans</b>	59%	59%	51%	56%	55%	49%	54%	63%
<b>50 ans et plus</b>	20%	31%	40%	35%	40%	47%	34%	34%
<b>Turnover</b>	10%	9%	8%	10%	9%	24%	9%	7%
<b>Nombre d'entrées en 2010</b>	72	114	106	62	835	1 347	91	45
<b>Ancienneté moyenne</b>	8,3	15,0	14,2	12,9	10,6	13,5	15,1	13,0
<b>ancienneté de 5 ans et moins</b>	63%	27%	29%	37%	36%	30%	29%	28%
<b>de 6 à 19 ans</b>	21%	39%	39%	37%	47%	45%	32%	47%
<b>de 20 ans et plus</b>	16%	34%	32%	26%	17%	25%	38%	25%
<b>% des personnel à temps partiel</b>	12%	20%	7%	8%	11%	34%	24%	7%
<b>Statut OPH</b>	80%	60%	45%	74%	73%	71%	50%	79%
<b>Statut FTP</b>	20%	40%	55%	26%	27%	29%	50%	21%
<b>Classification</b>								
<b>Cat. 1-Employés, ouvriers</b>	1%	22%	89%	6%	90%	96%	43%	2%
<b>Cat. 2-Techniciens, AM</b>	26%	72%	11%	23%	10%	4%	55%	9%
<b>Cat. 3-Cadres</b>	72%	6%	0%	69%	0%	0%	2%	79%
<b>Cat. 4-Cadres de direction</b>	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	10%

\*Sélectionnés en fonction de leur poids dans la branche et en tenant compte de l'ensemble des activités.

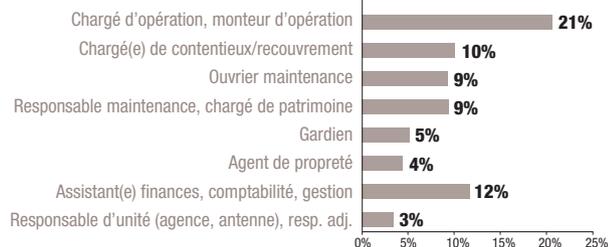
### Taux de féminisation



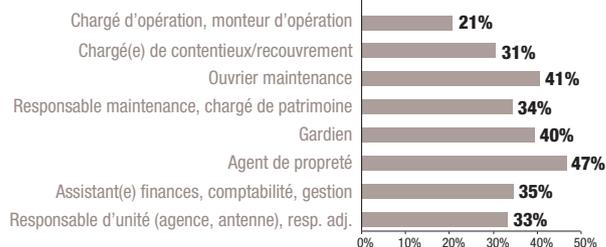
### Ancienneté moyenne



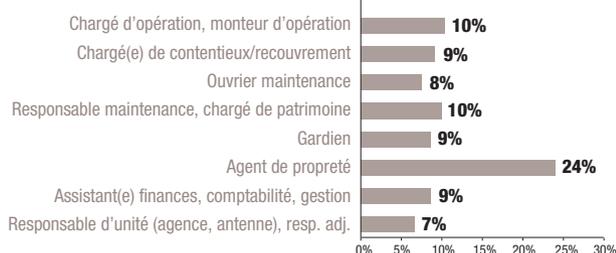
### % des personnels de 30 ans et moins



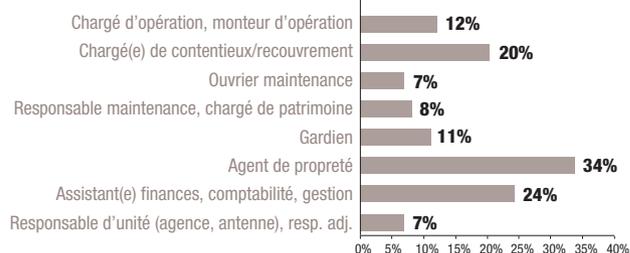
### % des personnels de 50 ans et plus



### Turnover



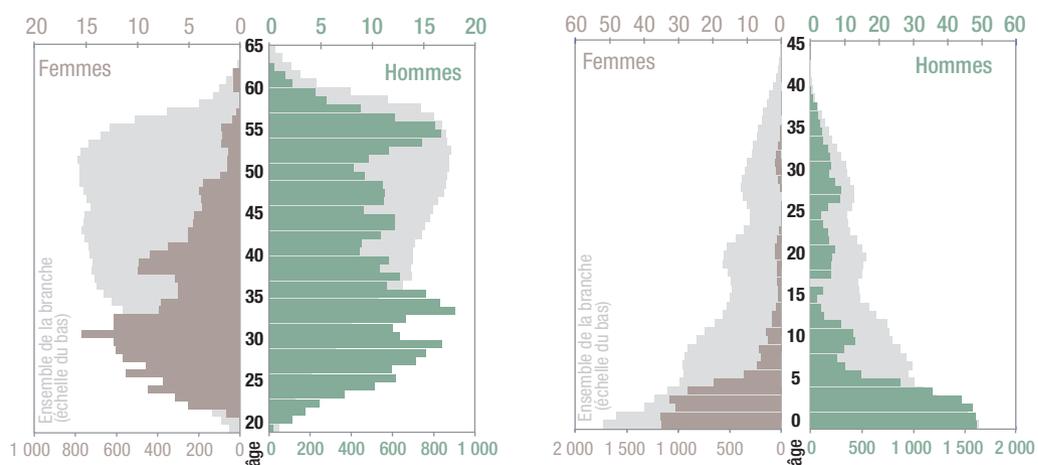
### % de personnel à temps partiel



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).

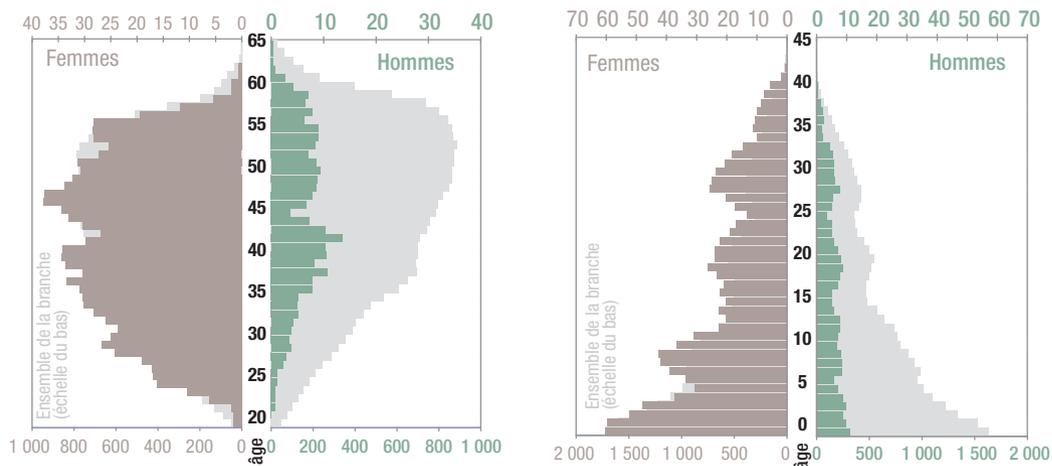
### Chargé(e) d'opération, monteur d'opération

55% des chargé(e)s ou monteurs d'opérations ont moins de 5 ans d'ancienneté



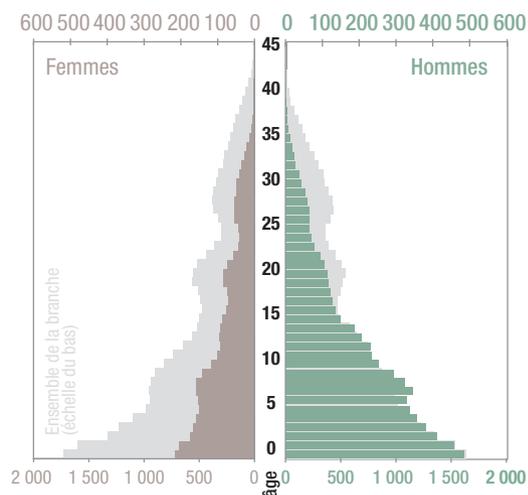
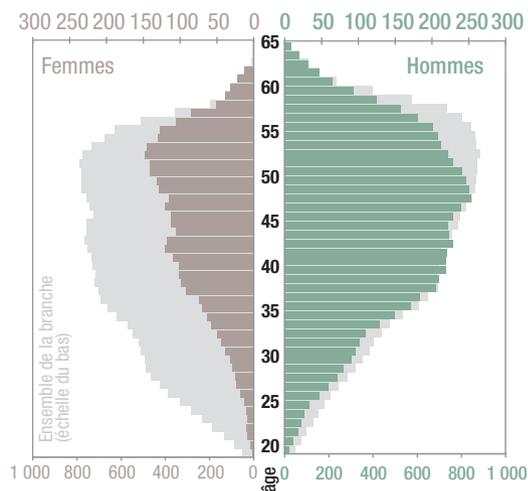
### Chargé(e) de contentieux / recouvrement

81% sont des chargées de contentieux / recouvrement



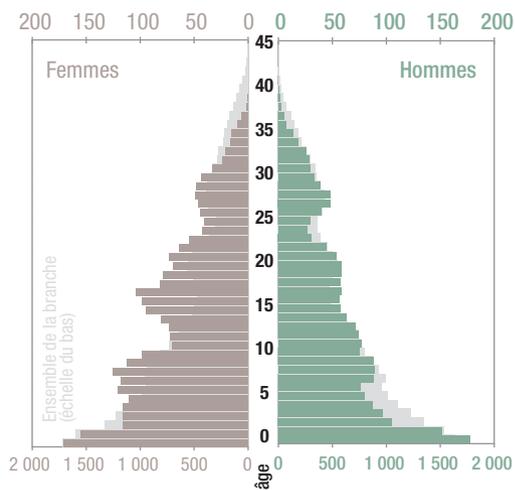
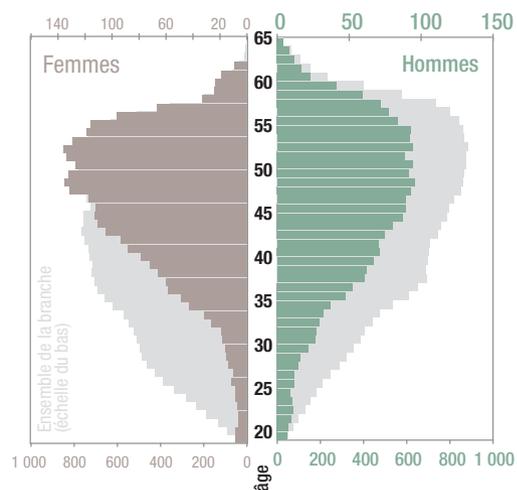
### Gardien/Gardiennne

4 gardiens sur 10 ont 50 ans ou plus



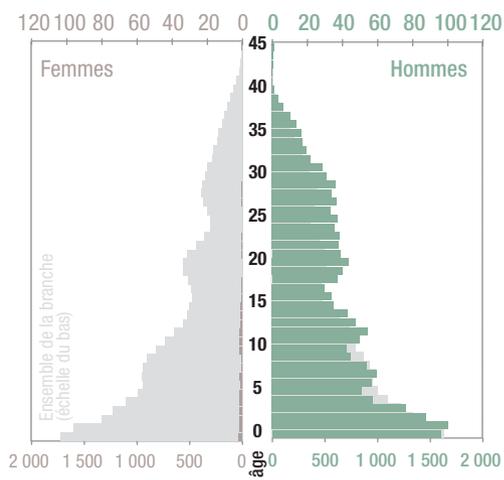
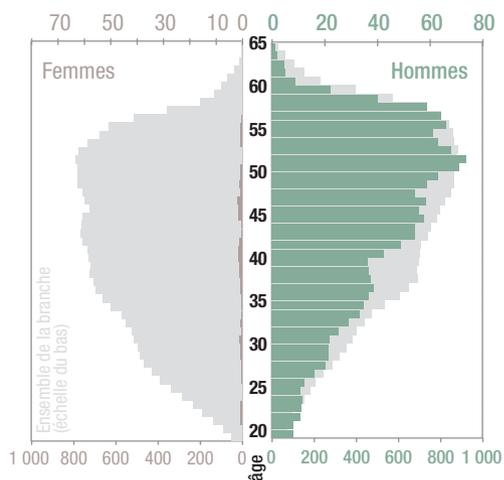
### Agent de propreté

55% de femmes et 47,6 de moyenne d'âge. 1 350 embauches en 2010



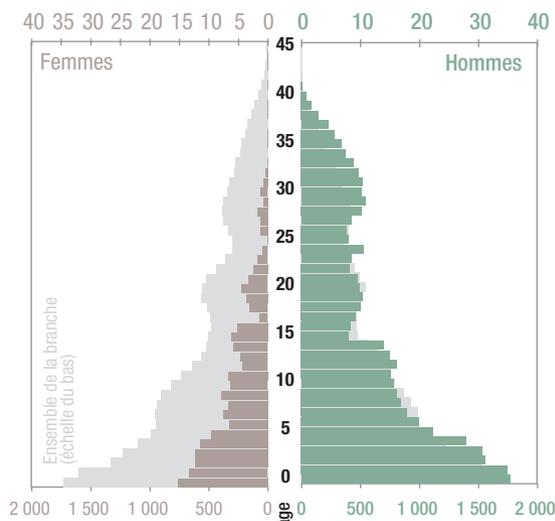
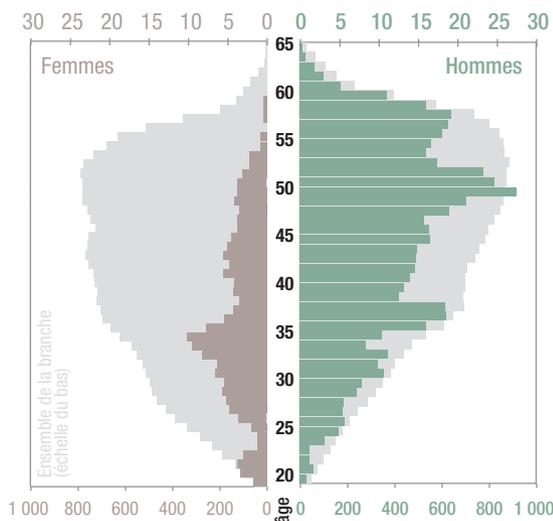
### Ouvrier maintenance

1/3 des personnels présents depuis plus de 20 ans ; une majorité d'agents FPT



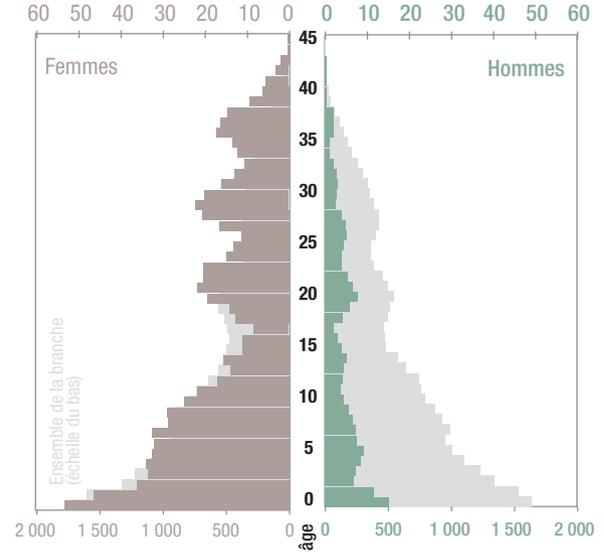
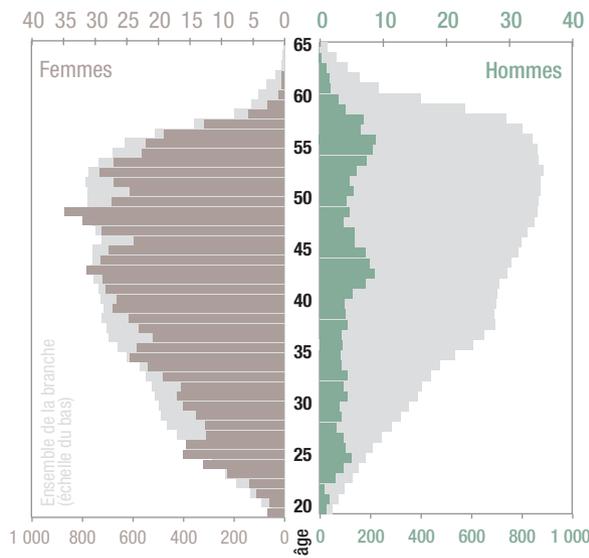
### Responsable maintenance, chargé de patrimoine

Une population essentiellement masculine



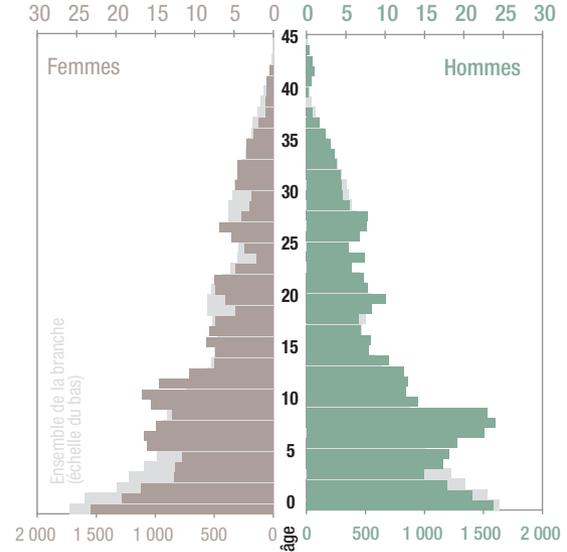
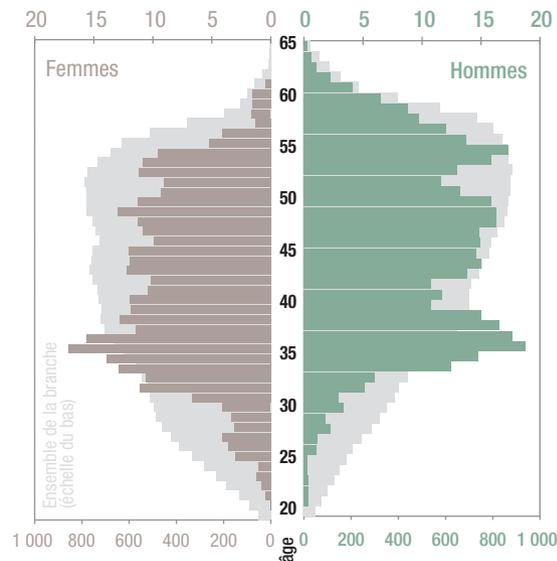
### Assistant(e) finances, comptabilité, gestion

Un métier fortement féminisé (81%) à faible turn over



### Responsable d'unité (agence, antenne), responsable adjoint

46% de femmes, près de 80% des personnels sous contrat de droit du travail



# Les annexes

## Annexe 1

### Les accords de la branche des Offices publics de l'habitat

- **L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé le 21 novembre 2007, par :**  
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 signé le 6 juillet 2011, par :**  
CFE-CGC, CFDT Interco, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT
- **L'accord sur l'emploi des seniors, signé le 21 octobre 2009, par :**  
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, signé le 23 juin 2010, par :**  
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, signé le 17 novembre 2010, par :**  
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, signé le 24 novembre 2010, par :**  
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 signé le 12 juillet 2012, par :**  
CFE-CGC, FNACT – CFTC, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux

*Ces accords sont disponibles sur le site de la Fédération des Offices : [www.offices-habitat.org](http://www.offices-habitat.org)*



# Annexe 2

## La collecte des données

### **Caractéristiques des effectifs en 2010**

Cette enquête recense l'ensemble des effectifs présents au cours de l'année 2010 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,
- le nombre d'heures supplémentaires,
- 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 :

- 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 80% des adhérents ont participé à l'enquête fédérale pour l'année 2010 et nous les remercions chaleureusement pour tout le travail effectué par les équipes RH.

Maquette et réalisation 62avenue  
Impression DEJALINK • Stains





Fédération nationale des Offices publics de l'habitat  
14, rue Lord Byron - 75384 Paris Cedex 08 • Tél. 01 40 75 78 00 • Fax 01 40 75 68 17 • [www.offices-habitat.org](http://www.offices-habitat.org)  
*Membre de l'Union sociale pour l'habitat*