

2020  
2020



---

# RAPPORT DE BRANCHE

STATISTIQUES EMPLOI ET FORMATION  
DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT  
EN 2020

ÉDITION 2021





# ÉDITO

Revenir sur l'année 2020, c'est revenir sur une année extraordinaire.

Toutes et tous, dans nos différentes missions, avons dû et avons su nous adapter à la crise sanitaire et aux confinements successifs qu'elle a imposés. De ce point de vue, les métiers des ressources humaines ont bien souvent été en première ligne pour permettre la continuité des nombreuses missions de service public rendues par les offices.

N'oublions pas aussi toutes celles et tous ceux qui sont décédés ou qui restent marqués par cette maladie.

La Fédération s'est également mobilisée pour accompagner les directions des ressources humaines mais également les services juridiques etc. en étroite coordination avec la Fédération Nationale des Directeurs d'OPH.

Surtout, le dialogue social dans la branche n'a jamais cessé tant pour conclure des accords en lien avec la crise sanitaire que pour continuer à négocier, par exemple, sur le thème de l'égalité femme/homme. D'ailleurs, en 2020 l'écart salarial diminue encore pour passer de 2,1 % à 1,8 %. Le travail d'harmonisation avec la branche des coopératives s'amplifie, après la signature en fin d'année d'un accord de méthode. À noter que le recours d'une des organisations syndicales sur l'arrêté de fusion a été définitivement rejeté par le Conseil d'État début juillet 2021. Plus rien ne peut donc entraver notre processus.

Le rapport de branche revient sur cette période si particulière au travers de plusieurs éléments statistiques. Ce que nous pouvons déjà constater, après l'acmé de la crise, c'est la grande capacité de résilience du personnel des offices. Bien sûr rien n'a été simple, pourtant l'essentiel des services aux habitants a été maintenu, le télétravail a rapidement pris son essor pour là aussi garantir le maintien de l'activité et tous les offices ont ou vont avoir un accord de télétravail négocié avec les partenaires sociaux.

Sur le front de l'emploi, les recrutements se sont poursuivis à un haut niveau, permettant pour la première année un rajeunissement du personnel. Si l'accès à la formation a quelque peu ralenti, des dispositifs de rattrapage ont été mis en place (au moins en ce qui concerne notre fonds conventionnel de branche).

Cette capacité de résilience, de résistance et d'adaptation des offices a été relevée par de nombreux acteurs publics et par l'État. Gageons que ce dernier aura ainsi un regard plus positif sur les organismes de logement social et plus particulièrement sur les offices dont les collectivités locales ont salué l'efficacité pendant cette période extraordinaire.

Bonne lecture à tous et toutes,

Très cordialement,

**Laurent Goyard**

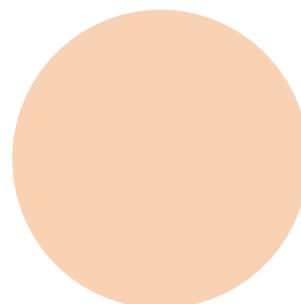
---

# SOMMAIRE

<b>Le champ de l'enquête</b>	<b>8</b>
<b>Portrait de Branche</b>	<b>10</b>
<b>1. Caractéristiques de la branche</b>	<b>12</b>
<b>A. Évolution de la branche</b>	<b>13</b>
<b>B. L'activité des offices en période de crise sanitaire</b>	<b>15</b>
<b>2. Données ressources humaines</b>	<b>20</b>
<b>A. Effectifs</b>	<b>21</b>
1. Les effectifs selon la taille des offices	22
2. Les effectifs selon le rattachement administratif des offices	23
3. La répartition géographique des effectifs	23
4. Les effectifs selon les principales activités de la branche	25
5. La répartition des effectifs par localisation	26
6. Les effectifs selon les contrats	26
7. Les effectifs selon les statuts et les niveaux de la classification	27
8. Les apprentis dans les offices	28
9. Les agents de la fonction publique territoriale (FPT)	31
10. Le recours au personnel extérieur et à l'intérim	36
<b>B. Flux de personnels</b>	<b>38</b>
1. Flux entrants	38
2. Flux sortants	42
3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années au sein des OPH	43

---

<b>C. Âge et ancienneté</b>	<b>44</b>
1. Ensemble du personnel des OPH	44
2. Agents de la fonction publique territoriale	47
<b>D. Frais de personnel et rémunérations</b>	<b>48</b>
1. Frais de personnel	48
2. Politique et éléments de rémunération des OPH	50
<b>E. Formation professionnelle</b>	<b>57</b>
1. La contribution des OPH à la formation professionnelle	57
2. L'effort de formation global	59
3. Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPH en 2020	59
4. L'alternance	59
5. Le fonds conventionnel de la branche des Offices Publics de l'Habitat	63
6. La convention entre la Fédération et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)	67
<b>F. Conditions de travail</b>	<b>69</b>
1. Le temps partiel	69
2. L'absentéisme	69
<b>G. Diversité</b>	<b>72</b>
1. L'emploi des personnels en situation de handicap	72
2. L'emploi des jeunes de moins de 26 ans dans les offices	74
3. L'emploi des seniors de plus de 45 ans	75



---

<b>3. Égalité professionnelle femmes/hommes</b>	<b>78</b>
<b>A. Emplois</b>	<b>80</b>
1. Effectifs femmes/hommes	80
2. Répartition des effectifs par genre selon les activités	81
3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre	81
4. Classification des salariés selon le genre	82
5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)	84
6. Flux d'emplois	84
<b>B. Promotion professionnelle</b>	<b>85</b>
1. Les promotions selon l'âge et le genre	85
2. Les promotions en fonction de la classification et du genre	86
3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre	87
<b>C. Rémunérations</b>	<b>88</b>
1. Les écarts de rémunération brute constatés	88
2. Les écarts de rémunération « ajustés » par les caractéristiques des emplois	89
3. L'écart de rémunération calculé selon la méthode de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	90
<b>D. Conditions de travail</b>	<b>91</b>
1. Le temps partiel	91
2. L'absentéisme	91
<b>E. Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes/hommes</b>	<b>92</b>

---

## **4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications** **94**

### **A. Cartographie par domaine d'activité** **95**

### **B. Indicateurs pour dix métiers** **96**

Gestion locative 100

Maîtrise d'ouvrage 102

Maintenance 103

Proximité 104

Développement social 107

Fonctions support 108

Management de proximité 109

## **5. Le dialogue social en 2020** **110**

### **A. L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH** **111**

1. L'activité de la CPPNI 111

2. L'activité de la CPNEF 112

### **B. Le fonds pour le financement du dialogue social** **113**

➤ [Retour sommaire](#)

## Le champ de l'enquête

Les données<sup>1</sup> présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble **des 220 Offices Publics de l'Habitat (OPH), adhérents de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à fin 2020.**

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2020. En dépit du contexte de crise sanitaire qui a marqué le déploiement de l'enquête, 71 % des offices y ont répondu.

Elle se compose 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 et aux OPH à travers le Dossier Individuel de Situation RH (DIS RH).**

En 2020, l'échantillon observé est composé de **157 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 (six tranches), l'ancien statut (ex-OPHlm ou ex-OPAC) et la localisation du siège de l'office (les 13 régions administratives métropolitaines).**

**Pour la douzième année consécutive, la Fédération 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 des nouveaux indicateurs définis légalement et conventionnellement selon les besoins au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations par les instances paritaires nationales.**

*1- Dans certains tableaux de ce rapport, la somme des pourcentages est susceptible de ne pas être strictement égale à 100 %, ce qui est une conséquence normale des arrondis intermédiaires.*

*À titre d'illustration, si une part de 50,5 % est arrondie à 51 % et l'autre de 49,5 % est arrondie à 50 %, le total semble être 101 % alors qu'il s'élève bien à 100 %.*

**Les 220 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 majeurs de la politique nationale du logement, ainsi que des politiques locales de l'habitat.

**Les 220 OPH constituent la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat**, dont le dernier acte de reconnaissance par les pouvoirs publics est la convention collective nationale du **personnel des OPH, signée le 6 avril 2017**, étendue par arrêté du 20 avril 2018. Cette branche, dans laquelle on dénombre **45 009 personnes au 31 décembre 2020**, se caractérise par ce qui suit :

- un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 300 **personnes, mais dans lequel 46 % des effectifs travaillent dans des organismes** de plus de 300 personnes.
- Des emplois peu délocalisables dans l'ensemble des territoires.
- **Une dualité de statuts dans 89 % des offices coexiste en effet :**
  - des agents de la fonction publique territoriale (**FPT**), **qui sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires** de la fonction publique **territoriale** ;
  - **des salariés, soumis au Code du travail** et à la convention collective nationale et/ou des **accords d'entreprise locaux**.

Les deux statuts salariés et fonctionnaires territoriaux sont régis par des règles communes édictées par le Décret n° 636- 2011 du 8 juin 2011 portant statut des personnels des OPH.

[Retour sommaire](#)

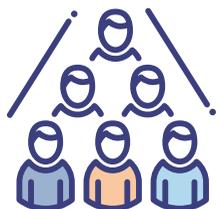
## Portrait de Branche



**220**  
**Offices**  
**Publics de l'Habitat**



**2,4**  
**millions**  
de logements gérés



**45 009**  
**personnes**  
dans les effectifs

**4,9**  
**millions**  
de personnes logées



**43 016**  
en équivalent  
**temps plein (ETP)**

**45,9 ans**  
**Âge moyen**  
des personnels



**17,4**  
emplois  
équivalents  
temps plein  
pour 1 000 logements

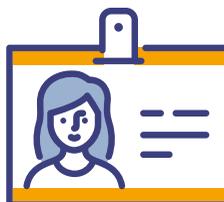
**205**  
personnes  
(196 emplois ETP)  
en effectif moyen  
par office



**53 %**  
de femmes

**56 %**  
de femmes  
dans les nouveaux  
entrants

**785**  
jeunes de moins  
de 26 ans embauchés  
en CDI/CDD



# 1



## CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

- A. Évolution de la branche
- B. L'activité des offices en période de crise sanitaire

## A. Évolution de la branche

L'année 2020 s'inscrit dans la continuité d'un mouvement de concentration du secteur, illustré par la diminution du ratio d'emplois par logement géré. Au 31 décembre 2020, il s'élève à 17,4 équivalents temps plein pour 1 000 logements (- 11 % sur la dernière décennie).

Cette évolution s'explique par la diminution du nombre d'offices (fusions, sorties du périmètre de la branche) ainsi que par la baisse des effectifs, tandis que le nombre de logements gérés se stabilise.

Années	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'offices	278	275	275	273	271	269	267	265	264	253	243	233	220
Milliers de logements	2 232	2 261	2 307	2 335	2 358	2 381	2 394	2 425	2 434	2 406	2 404	2 405	2 375
Effectifs	47 400	47 530	47 940	48 265	48 555	48 900	49 120	49 360	49 147	47 990	46 490	45 940	45 009
Milliers d'emplois	45	44,9	45	44,5	45,2	45,5	45,7	46	46,3	44,3	43,4	42,7	43
Nombre d'emplois pour 1 000 logements	20,1	19,9	19,5	19,1	19,2	19,1	19,1	19	19	18,4	18	17,1	17,4

En 2020, le nombre d'emplois a poursuivi sa baisse : on décompte 45 009 emplois à la fin de l'année, soit 930 de moins qu'en 2019 (-2 %). Cette évolution des effectifs s'accompagne d'une stabilisation du nombre d'emplois mesurés en équivalents temps plein (ETP), qui atteint 43 016 ETP fin 2020.

Le patrimoine des offices, soit 2,4 millions de logements, reste quasiment stable. Ce patrimoine est toutefois géré par un nombre d'offices réduit à la suite des reconfigurations opérées dans le secteur, qui se sont accélérées ces dernières années sous l'effet de deux évolutions

législatives. La loi Alur du 24 mars 2014 avait d'abord institué le principe selon lequel un office ne peut être rattaché à plusieurs départements, ce qui s'est traduit par des transferts de logements entre différents acteurs de l'habitat social. La loi Élan du 23 novembre 2018 a ensuite renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, obligation de fusion au niveau intercommunal...), ce qui a accéléré les rapprochements entre différentes structures.

➤ [Retour sommaire](#)

RÉPARTITION DES EMPLOIS EN ETP (ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN)  
SELON LE PATRIMOINE ET LES MÉTIERS

Filières Tranches	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
< 1 500 logements	5,1	9,5	4,2	7,8	<b>26,7</b>
De 1 501 à 3 000	2,8	3,9	2,6	4,9	<b>14,2</b>
De 3 001 à 5 000	2,1	4,4	3,4	4,7	<b>14,6</b>
De 5 001 à 10 000	2,7	5,2	4,6	5,4	<b>17,9</b>
De 10 001 à 15 000	2,1	4,7	5,1	5,3	<b>17,2</b>
Plus de 15 000 logements	1,7	6,6	4,5	4,9	<b>17,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>5,8</b>	<b>4,6</b>	<b>5,1</b>	<b>17,4</b>

La répartition des emplois varie selon l'importance du patrimoine de l'office et selon les activités. Hormis pour les petits offices, pour lesquels les statistiques portent désormais sur des effectifs très réduits, le nombre d'emplois en ETP pour 1 000 logements augmente avec la taille de l'office : de 14,2 ETP pour 1 000 logements dans les offices de 1 500 à 3 000 logements à 17,8 dans les offices de plus de 15 000 logements.

Les fonctions de proximité et de maîtrise d'ouvrage et les fonctions support sont celles qui concentrent le plus d'emplois pour 1 000 logements, quelle que soit la taille de l'office. Les fonctions d'entretien et de maintenance ont une plus forte densité de main-d'œuvre dans les petites structures. À l'inverse, les grands offices concentrent davantage d'emplois dans les fonctions de proximité et dans la maîtrise d'ouvrage et les fonctions support.

## B. L'activité des offices en période de crise sanitaire

La crise sanitaire a fortement impacté les modes de fonctionnement des offices au cours de l'année 2020, marquée par deux périodes de confinement, une première de mars à mai 2020, puis une seconde d'octobre à décembre.

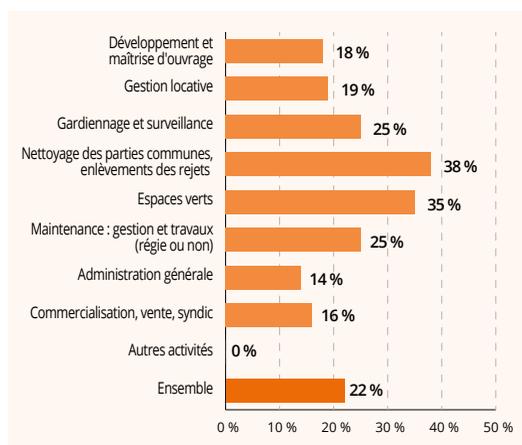
Pour continuer d'assurer leurs missions auprès des locataires, leur rôle économique et social et leur soutien aux politiques publiques, les offices se sont mobilisés et ont su s'adapter au plus fort de la crise.

### Le recours aux dispositifs d'activité partielle

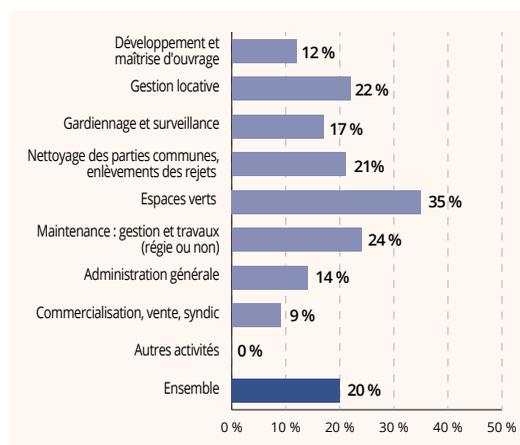
Au cours de l'année 2020, un peu plus d'un cinquième des personnels des offices a été concerné par un dispositif d'activité partielle. Cela concerne notamment 22 % des salariés des offices et 20 % des titulaires de la fonction publique territoriale au travers du dispositif

d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA). Dans cet ensemble, le recours au dispositif d'activité partielle a concerné plus fortement les personnels du domaine du nettoyage et des espaces verts.

**PROPORTION DU PERSONNEL CONCERNÉ EN 2020 PARMIS LES SALARIÉS**



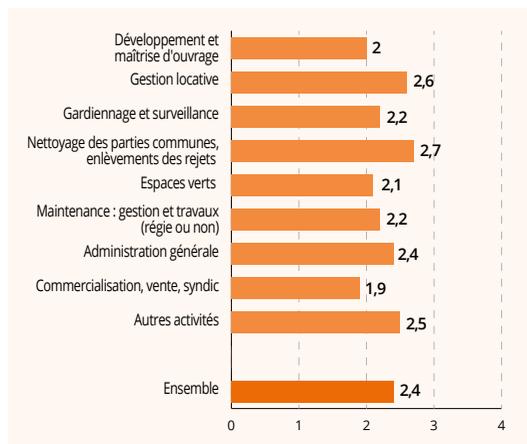
**PROPORTION DU PERSONNEL CONCERNÉ EN 2020 PARMIS LES FPT**



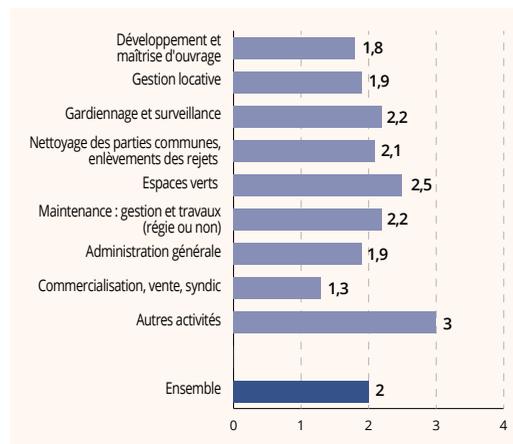
Pour les personnels concernés, la durée moyenne d'application des dispositifs d'activité partielle a été de 2,4 mois pour les salariés de droit privé et de 2 mois pour les personnels FPT. Les durées moyennes apparaissent assez homogènes selon les domaines d'activités.

Retour sommaire

PLACEMENT EN ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES SALARIÉS : DURÉE MOYENNE 2020 (EN MOIS)



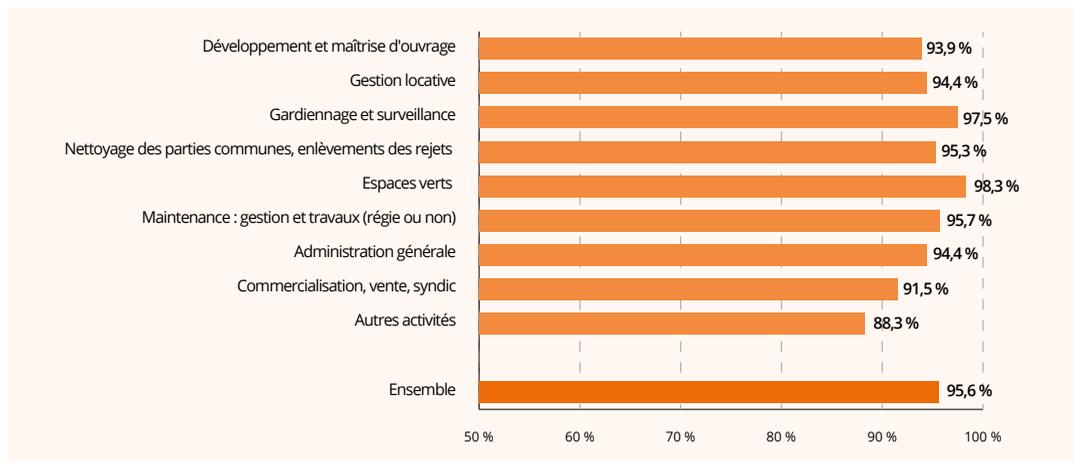
PLACEMENT EN ASA POUR LES FPT : DURÉE MOYENNE 2020 (EN MOIS)



Pour les salariés de droit privé, le taux moyen de maintien de la rémunération avoisine 96 % en moyenne. Pour les métiers du gardiennage et des espaces verts, le taux est de 100 % dans la grande majorité des offices, suivant ainsi l'appel

à assurer un maintien de salaire à 100 % pour les mois de mars et d'avril 2020 réalisé par les délégations syndicales et patronales représentatives de la branche professionnelle dans une déclaration d'intention commune.

Taux de maintien de la rémunération pour les salariés en activité partielle en 2020

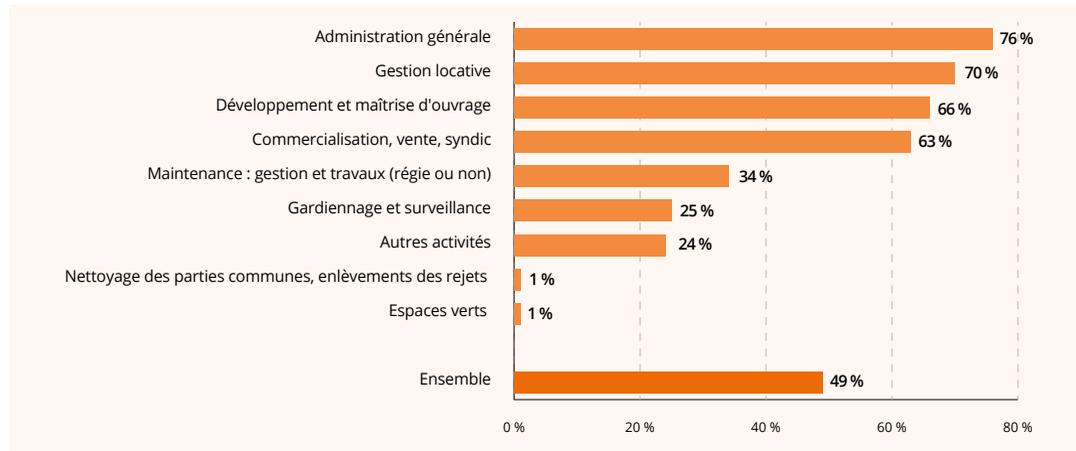


La mise en place du télétravail

La mise en œuvre du télétravail apparaît plus différenciée selon les domaines d'activités. On constate ainsi une forte dualité entre les activités de terrain (gardiennage, nettoyage, maintenance, espaces verts...) au sein desquelles la proportion de personnels concernés par

le télétravail est restée minoritaire, et les fonctions souvent localisées dans les sièges (administration générale, gestion locative, développement et maîtrise d'ouvrage, commercialisation...) où le télétravail a concerné autour des deux tiers des personnels en 2020.

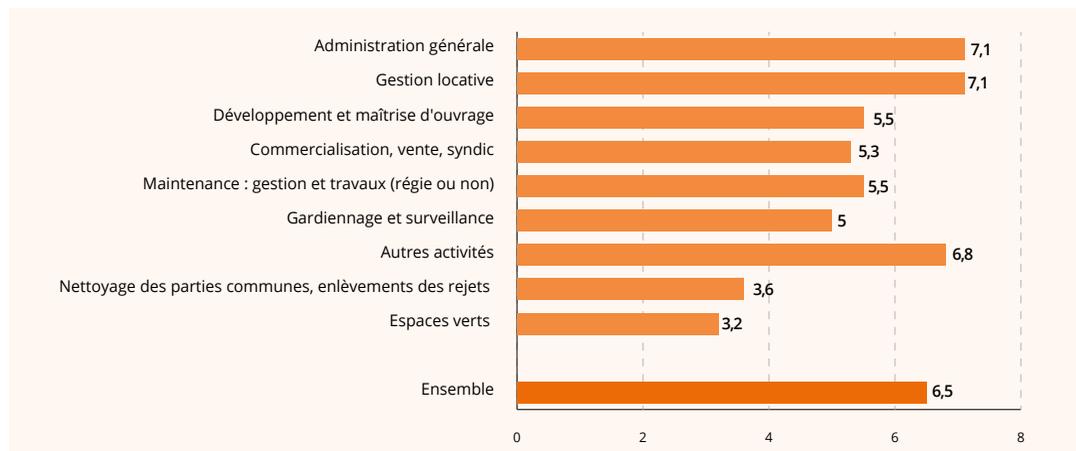
### MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL : PROPORTION DU PERSONNEL CONCERNÉ EN 2020



La durée moyenne de mise en œuvre du télétravail est également étroitement conditionnée par la nature des activités exercées : elle dépasse ainsi 7 mois pour les personnels concernés de l'administration générale et de la gestion locative, elle est plutôt de l'ordre de 5 mois dans le développement et la maîtrise d'ouvrage, la commercialisation, la maintenance

et le gardiennage. Enfin, la durée de recours au télétravail dans les domaines du nettoyage et des espaces verts est anecdotique compte tenu de la proportion très minoritaire de personnels concernés dans ces métiers et de leur éloignement du télétravail selon les missions confiées.

### MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL : DURÉE MOYENNE SUR L'ANNÉE (EN MOIS)



Au niveau de la branche, dans le cadre des échanges paritaires qui ont eu lieu au sein de la branche des Offices Publics de l'Habitat tout au long de la période de crise sanitaire, les délégations syndicales et patronales représentatives se sont réunies de manière dématérialisée à plusieurs reprises. Dans une quarantaine d'offices (19 %

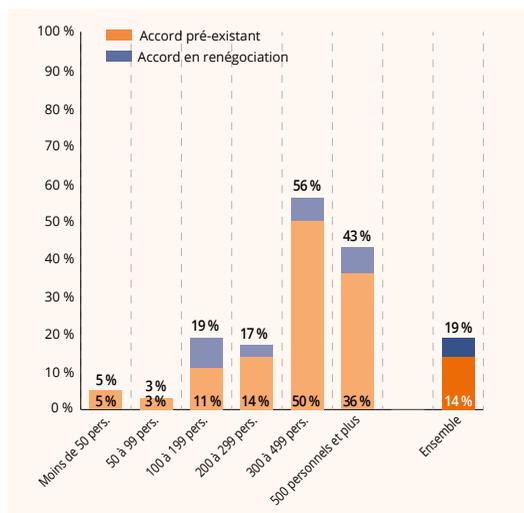
de l'ensemble des structures), le déploiement du télétravail s'est appuyé sur des accords préexistants, cette proportion est nettement plus élevée dans les plus grands offices. Toutefois, dans une grande majorité des cas, ces accords existants ont fait l'objet d'une renégociation à l'aune du contexte spécifique de l'année 2020.

Retour sommaire

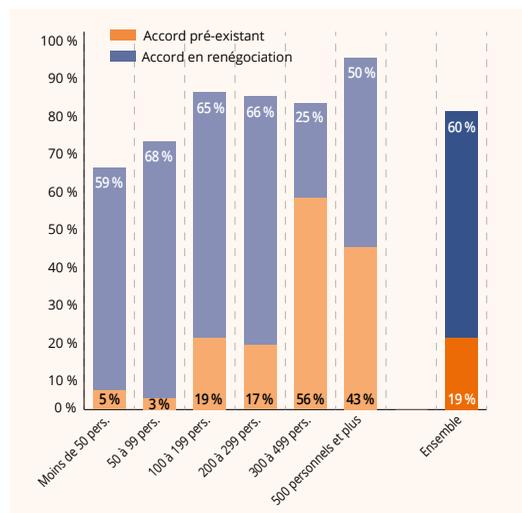
Dans les autres offices, la mise en place de négociations d'accords a été largement répandue : cela concerne en effet plus de 130 offices, soit 60 % des structures. Au total, près

de 80 % des offices sont donc engagés dans un processus de mise en œuvre d'un accord sur le télétravail.

PROPORTION D'OFFICES DISPOSANT D'UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL



PROPORTION D'OFFICES DISPOSANT D'UN ACCORD OU EN COURS DE NÉGOCIATION

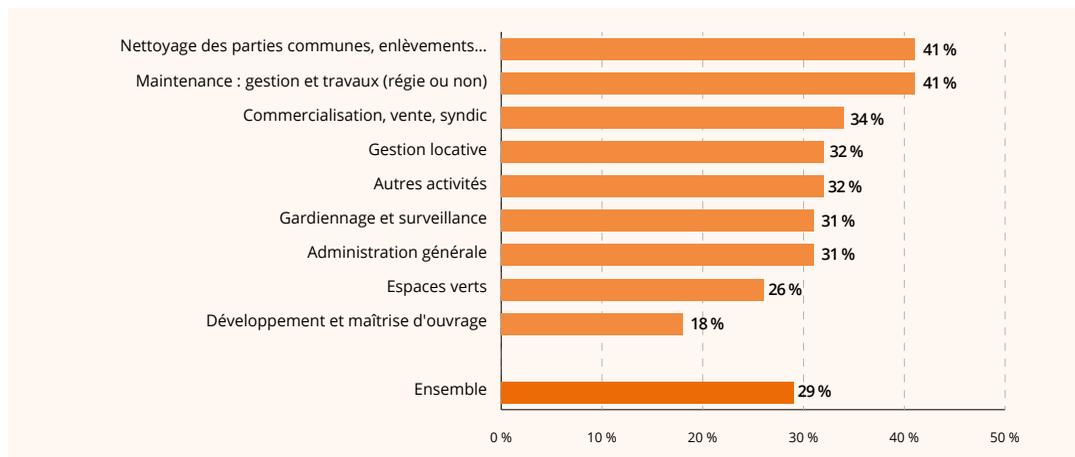


## La régulation par les jours de congés imposés

La mise en place de jours de congés imposés a concerné 29 % des salariés au cours de l'exercice 2020. Cette disposition s'est plus fréquemment appliquée au personnel des domaines du nettoyage et de la maintenance. Pour ces salariés, la durée moyenne de la période de

congés imposée est restée limitée à 10 jours (toute nature confondue RTT, congés). Dans les activités du nettoyage et de la maintenance où cette disposition a été appliquée plus largement, la période de congés imposés a également été plus réduite, environ 7 jours.

### IMPOSITION DE JOURS DE CONGÉS (EN % DE PERSONNEL CONCERNÉ)

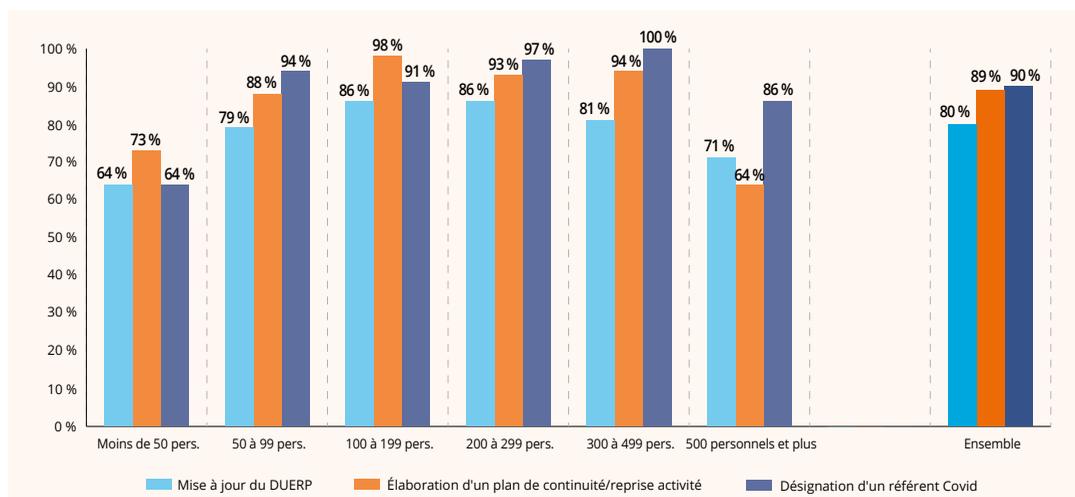


## Les autres mesures d'accompagnement

Le contexte particulier de l'année 2020 s'est traduit par la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans 80 % des offices avec un engagement particulièrement marqué des structures de taille moyenne.

La part des offices ayant élaboré un plan de continuité ou de reprise d'activité atteint 89 % tandis que la désignation d'un référent Covid a été effectuée dans 90 % des offices.

### PROPORTION D'OFFICES AYANT PRIS NOTAMMENT LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SUIVANTES



# 2

## DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

- A.** Effectifs
- B.** Flux de personnels
- C.** Âge et ancienneté
- D.** Frais de personnel et rémunérations
- E.** Formation professionnelle
- F.** Conditions de travail
- G.** Diversité



## A. Effectifs

### EFFECTIFS PAR STATUT ET ACTIVITÉ

Les 220 Offices Publics de l'Habitat emploient 45 009 personnes en 2020. Plusieurs statuts coexistent : la grande majorité des salariés (79 %) est employée en CDI de droit privé, tandis

qu'une part encore significative (16 %) possède le statut de la fonction publique territoriale (FPT). Enfin, environ 3 % des personnels interviennent en CDD.

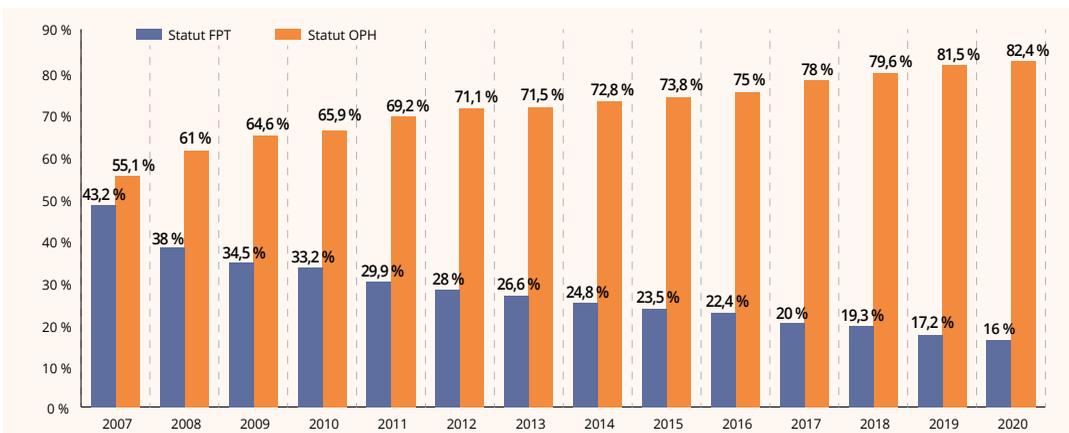
#### ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DE L'EMPLOI DANS LES OFFICES SELON LE STATUT

	2007	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020
<b>Statut OPH</b>	<b>55,1 %</b>	<b>65,9 %</b>	<b>73,8 %</b>	<b>75 %</b>	<b>78 %</b>	<b>79,6 %</b>	<b>81,5 %</b>	<b>82,4 %</b>	<b>37 070</b>
Contrats CDI	52,6 %	62,9 %	70,9 %	72,5 %	75,3 %	76,5 %	78,7 %	79 %	35 565
Contrats CDD	2,5 %	2,9 %	3 %	2,4 %	2,6 %	3 %	2,8 %	3,3 %	1 506
<b>Statut FPT</b>	<b>43,2 %</b>	<b>33,2 %</b>	<b>23,5 %</b>	<b>22,4 %</b>	<b>20 %</b>	<b>19,3 %</b>	<b>17,2 %</b>	<b>16 %</b>	<b>7 183</b>
Titulaires	39,8 %	32,8 %	23,2 %	22,1 %	19,7 %	19 %	17 %	15,8 %	7 107
Contractuels CDI	3,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	76
<b>Contrats aidés</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>756</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>45 009</b>

La part des agents de la FPT dans les effectifs continue de reculer en raison des départs à la retraite de ces agents et de l'absence d'entrées du fait de la fin des recrutements d'agents titulaires de la FPT. En effet, le recrutement dans les offices suit désormais les règles spécifiques du décret du 8 juin 2011 et du droit du travail. Le nombre de contrats aidés et alternants

repart fortement à la hausse sous l'effet du fort engagement des offices dans le recrutement d'apprentis : on recense ainsi 756 personnes en contrat aidé en 2020 contre 603 en 2019, dont 463 apprentis en 2020 et seulement 188 apprentis l'année précédente. L'ensemble des contrats aidés représentent désormais 1,7 % des effectifs employés par les offices.

#### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT DES PERSONNELS



Retour sommaire

## 1. Les effectifs selon la taille des offices

En 2020, la taille moyenne des offices atteint 205 salariés. La concentration des structures se traduit par une progression régulière de l'indicateur. En effet, le nombre moyen de personnes employées par office n'était que de 174 en 2010.

Une autre conséquence des regroupements d'offices est une réduction significative de l'hétérogénéité de la taille des structures qui s'opère

principalement par la diminution du nombre de petites unités. La branche ne compte ainsi plus que 27 structures qui comptent un effectif inférieur à 50 personnes contre 55 en 2010. À l'opposé, les 16 offices de plus de 500 salariés rassemblent désormais 31 % des effectifs de la branche.

### NOMBRE D'OFFICES ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA TAILLE DES OFFICES

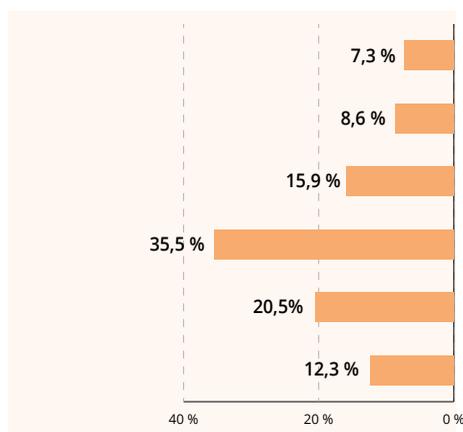
	< 50 pers.	50-99	100-199	200-299	300-499	500 et +	Ensemble
Nombre d'offices	27	45	78	35	19	16	220
Répartition des offices	12 %	20 %	35 %	16 %	9 %	7 %	100 %
Effectifs	823	3 293	11 355	8 720	7 021	13 797	45 009
Répartition des effectifs	2 %	7 %	25 %	19 %	16 %	31 %	100 %

La moitié des offices emploient moins de 196 personnes – l'effectif médian – et l'autre moitié dépasse ce seuil.

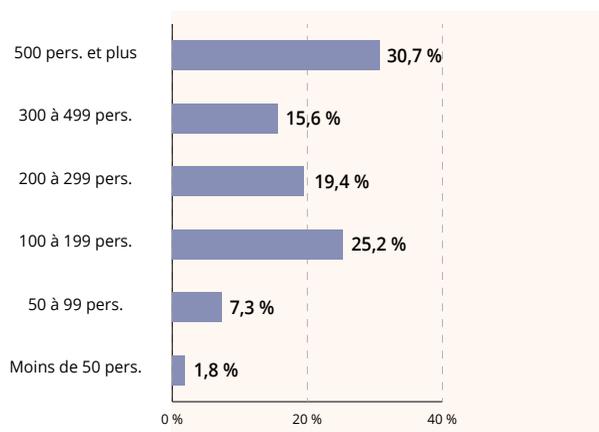
- Les offices de plus de 300 personnes, soit 16 % des structures de la branche, emploient 46 % des effectifs.
- Les 27 offices de moins de 50 personnes rassemblent un peu moins de 2 % des effectifs de l'ensemble.
- Près des trois quarts des organismes emploient entre 50 et 300 personnes, ils emploient 52 % des effectifs de la branche.

### LE TISSU DES OFFICES EN 2020

#### RÉPARTITION DES OFFICES



#### RÉPARTITION DES EFFECTIFS



## 2. Les effectifs selon le rattachement administratif des offices

Les 220 Offices Publics de l'Habitat constituant la branche au 31 décembre 2020 admettent les rattachements administratifs suivants :

- 129 offices sont rattachés à un EPCI, dont 24 à une métropole, 9 à une communauté urbaine, 57 à une communauté d'agglomération, 9 à une communauté de communes. Le patrimoine total de ces offices est d'environ 850 000 logements ;
- 83 offices sont rattachés à des départements pour un patrimoine total de 1,2 million de logements ;
- 8 offices sont rattachés à des communes pour un patrimoine d'un peu moins de 142 000 logements ;
- enfin, 5 offices sont rattachés à un syndicat mixte.

## 3. La répartition géographique des effectifs

Les offices sont présents sur l'ensemble du territoire. Les trois premières régions concentrent toutefois 41,9 % des effectifs et 45,4 % du parc de logements gérés.

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

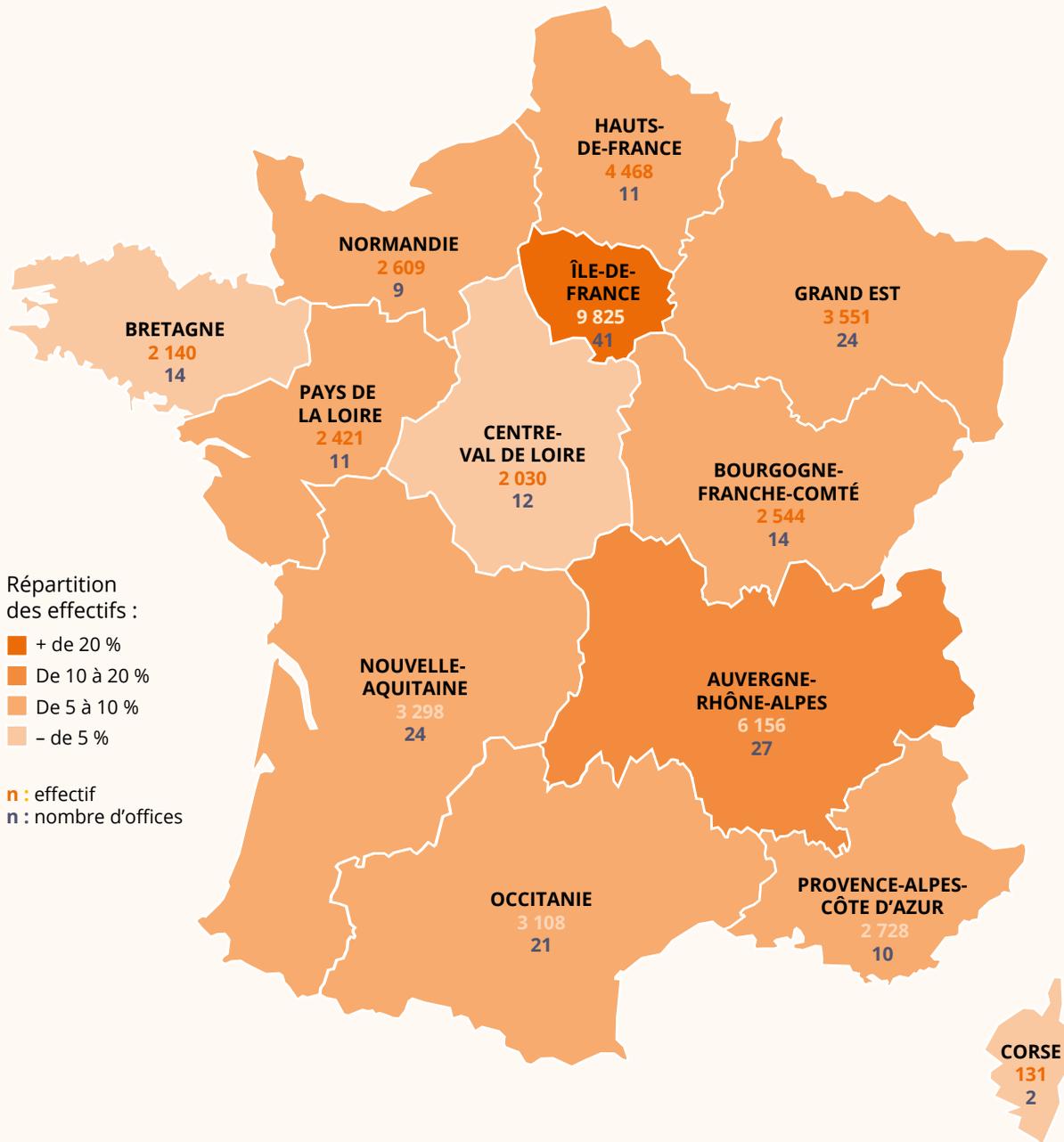
- Auvergne-Rhône-Alpes, 13,3 % des effectifs (13,7 % des logements) ;
- Les Hauts-de-France, 9,9 % des effectifs (9,5 % des logements) ;
- La région Grand-Est, 7,9 % des effectifs (8,6 % des logements).
- l'Île-de-France, qui représente 21,8 % des effectifs et 19 % des logements ;

### NOMBRE D'OFFICES, PARC DE LOGEMENTS ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA RÉGION

	Offices	Logements	%	Effectifs	%
Île-de-France	41	451 945	19 %	9 825	21,8 %
Auvergne-Rhône-Alpes	27	316 464	13,3 %	6 156	13,7 %
Hauts-de-France	11	226 594	9,5 %	4 468	9,9 %
Grand Est	24	205 052	8,6 %	3 551	7,9 %
Nouvelle-Aquitaine	24	185 139	7,8 %	3 298	7,3 %
Occitanie	21	163 878	6,9 %	3 108	6,9 %
Normandie	9	149 996	6,3 %	2 609	5,8 %
Bourgogne-Franche-Comté	14	137 967	5,8 %	2 544	5,7 %
Bretagne	14	140 656	5,9 %	2 140	4,8 %
Pays de la Loire	11	139 071	5,9 %	2 421	5,4 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10	134 305	5,7 %	2 728	6 %
Centre-Val de Loire	12	118 194	5 %	2 030	4,5 %
Corse	2	5 497	0,2 %	131	0,3 %
<b>Ensemble</b>	<b>220</b>	<b>2 374 758</b>	<b>100 %</b>	<b>45 009</b>	<b>100 %</b>

[Retour sommaire](#)

RÉPARTITION RÉGIONALE DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT  
ET DES EFFECTIFS EMPLOYÉS



[Retour sommaire](#)

## 4. Les effectifs selon les principales activités de la branche

La répartition des effectifs selon les principales activités exercées par les personnels des offices est calculée sur la base du nombre d'emplois équivalents temps plein affectés à chacune des activités. Le dénombrement tient ainsi compte des taux d'emploi constatés dans les différentes professions.

Les données soulignent le poids prépondérant des métiers du cœur d'activité de la gestion de logements : gestion locative, gardiennage, nettoyage et administration générale. La répartition souligne également la montée en charge de la fonction commerciale et la croissance continue de la part des emplois consacrés à la gestion locative.

### COMPOSITION DE L'EMPLOI DANS LES OFFICES SELON L'ACTIVITÉ

	ETP	en %
Maîtrise d'ouvrage	2 547	6,2 %
Gestion locative	10 815	26,1 %
Administration générale	8 408	20,3 %
Entretien-maintenance	4 820	11,6 %
Espaces verts	512	1,2 %
Nettoyage	3 855	9,3 %
Gardiennage	9 826	23,7 %
Commercial	564	1,4 %
Autres activités	59	0,1 %

# 57 %

des emplois de la branche se concentrent dans les activités maîtrise d'ouvrage, gestion locative, gardiennage et espaces verts

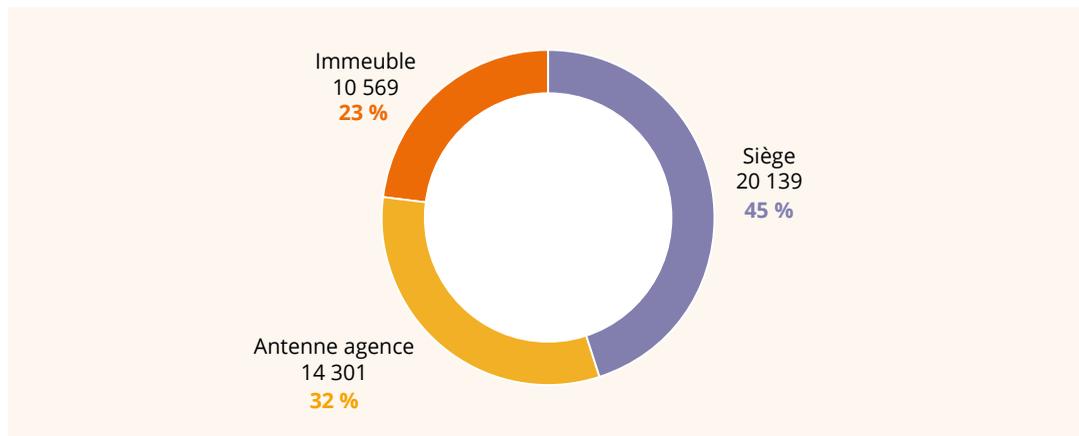


➤ [Retour sommaire](#)

## 5. La répartition des effectifs par localisation

Près d'un quart des personnels des offices (23,5 %) travaillent dans les immeubles et près d'un tiers (31,8 %) dans les agences et les antennes, tandis que les sièges des organismes rassemblent près de 45 % des effectifs employés.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA LOCALISATION DES EMPLOIS



**55,3 %**

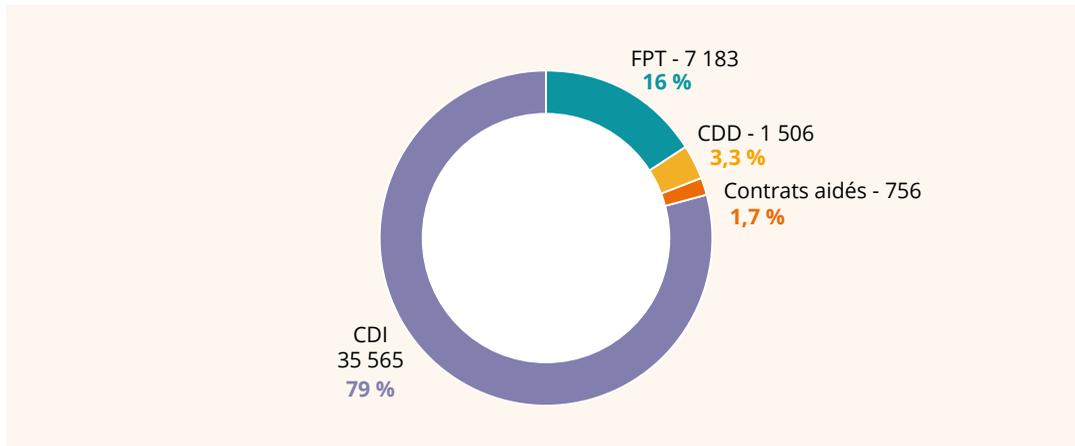
des personnels travaillent  
sur le terrain



## 6. Les effectifs selon les contrats

En 2020, la proportion de salariés de droit privé atteint 82,3 % de l'ensemble des personnels employés par les offices. Dans cet ensemble, la grande majorité des salariés – soit 79 % des effectifs – exercent en contrat à durée indéterminée, tandis que les salariés en contrat à durée déterminée ne représentent que 3,3 % des effectifs.

Les personnels sous le statut de la fonction publique territoriale représentent 16 % de l'ensemble des effectifs. Enfin, les offices emploient un peu plus de 750 contrats aidés et alternants parmi lesquels on recense 463 apprentis et 171 personnes en contrats de professionnalisation.

**EFFECTIFS DES OFFICES SELON LES CONTRATS**

## 7. Les effectifs selon les statuts et les niveaux de la classification

76 % des salariés de statut OPH appartiennent à la catégorie des employés et ouvriers ou à celle des techniciens/agents de maîtrise ; 19,5 % sont cadres et 3,8 % cadres de direction.

### RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LA CLASSIFICATION (hors contrats aidés, contractuels de la fonction publique et directeurs généraux)

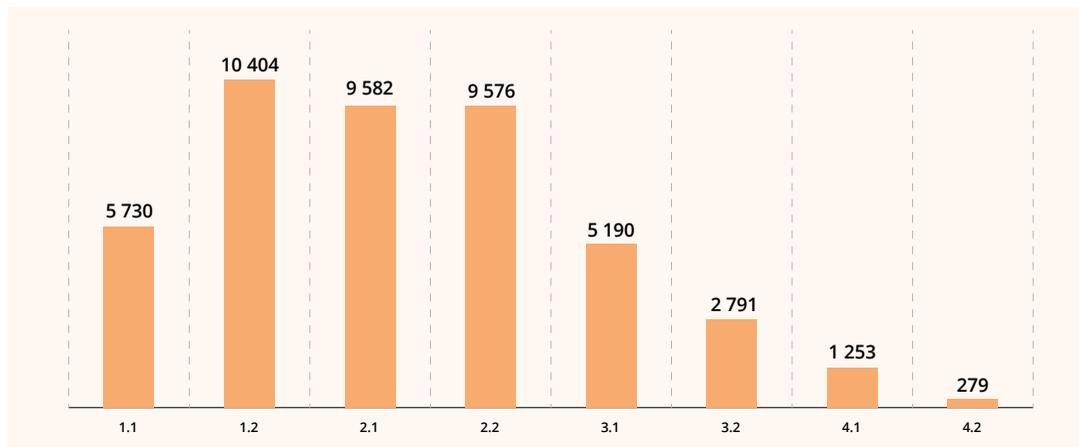
Catégorie Statut OPH	Statut OPH	Cadre d'emploi	Statut FPT
1 – Employés, ouvriers	34 %	C	79,1 %
2 – Techniciens, agents de maîtrise	42,3 %	B	13,7 %
3 – Cadres	19,5 %	A	7,2 %
4 – Cadres de direction	3,8 %		
<b>Ensemble des salariés sous statut OPH</b>	<b>100 %</b>	<b>Ensemble des salariés sous statut FPT</b>	<b>100 %</b>

En 2020, la position dans la classification de la branche a été indiquée par les répondants pour la plupart des emplois occupés par des titulaires de la fonction publique territoriale, comme suit :

Catégorie / cadre d'emploi	C	B	A
1 – Employés, ouvriers	55,2 %	8,5 %	1,6 %
2 – Techniciens, agents de maîtrise	42,9 %	62,8 %	15,2 %
3 – Cadres	1,9 %	27,5 %	54,5 %
4 – Cadres de direction	0 %	1,2 %	28,8 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Retour sommaire

RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE

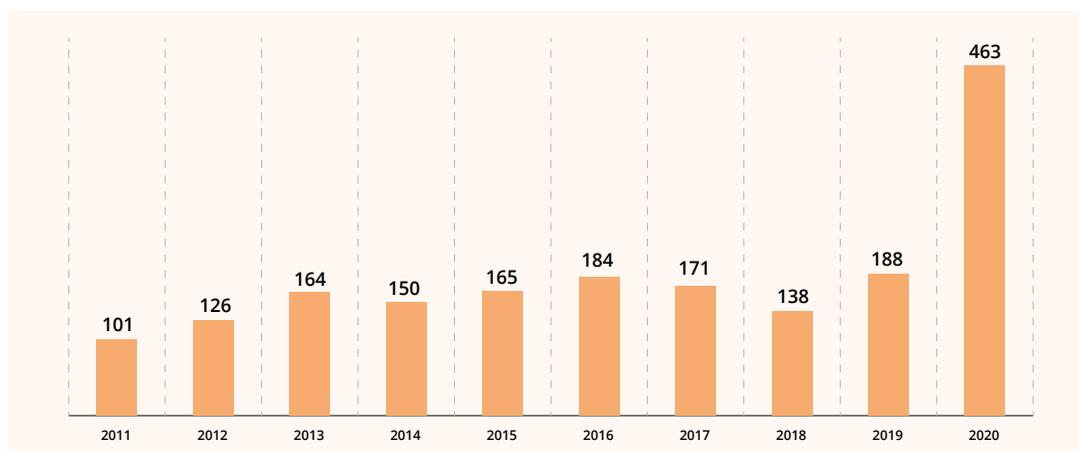


En 2020, les personnels de la catégorie 2 rassemblent 42,6 % des effectifs de la branche, contre 35,8 % pour ceux de la catégorie 1. La catégorie 3 rassemble désormais 17,7 % des personnels des offices soit deux points de plus qu'en 2015.

## 8. Les apprentis dans les offices

Les évolutions constatées en 2020 traduisent les conséquences de l'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui vise à encourager le recours à l'apprentissage : report de la limite d'âge pour l'inscription à un contrat de ce type maintenant accessible jusqu'à l'âge de 30 ans, hausse de la rémunération des apprentis...

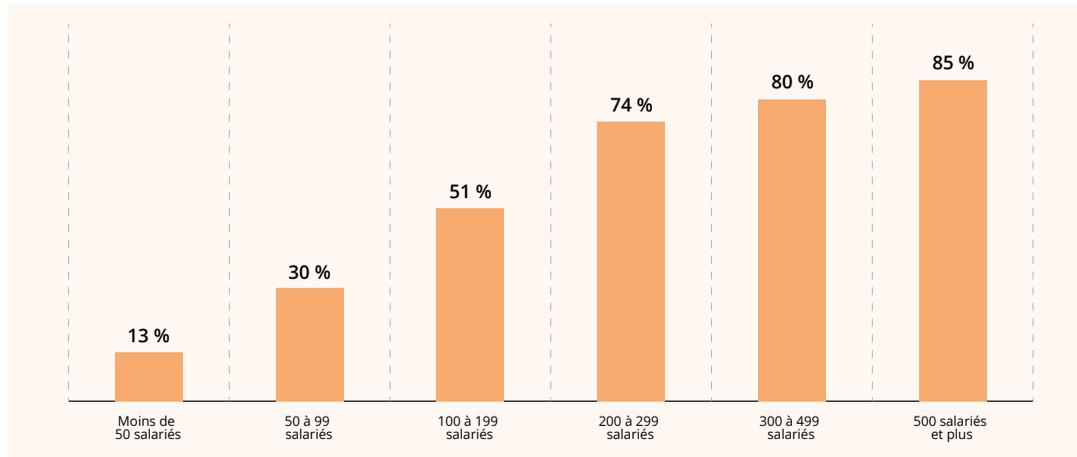
EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE  
Estimation sur la période 2011-2020



Rappel : les estimations des effectifs du Rapport de branche reposent sur les réponses fournies par les offices à l'enquête menée par la Fédération. Même si le taux de réponse est élevé, des décalages peuvent apparaître dans les estimations portant sur de faibles effectifs comme c'est le cas pour les personnels en contrat d'apprentissage.

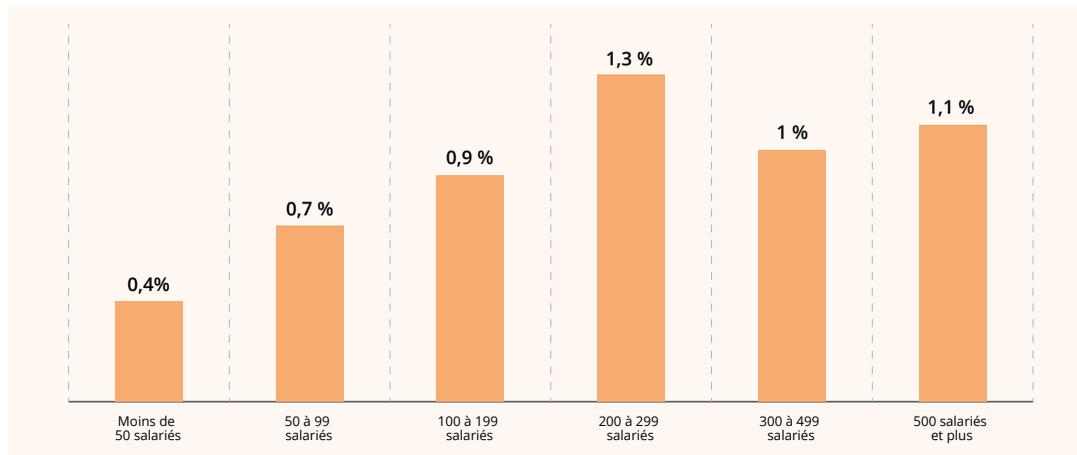
La proportion d'offices employant au moins un apprenti a ainsi fortement progressé en 2020 pour atteindre 52 % contre 40 % l'année précédente. Cette proportion est croissante avec la taille de l'office et atteint notamment 85 % dans les structures employant plus de 500 salariés.

#### POURCENTAGE D'OFFICES EMPLOYANT AU MOINS UN APPRENTI SELON LA TAILLE EN 2020



Les offices emploient collectivement 463 apprentis en 2020, ce qui correspond à 1 % des effectifs totaux de la branche. Ce ratio a également fortement progressé en 2020 puisque cette proportion n'était que de 0,4 % en 2019. La part des apprentis dans les effectifs totaux est la plus élevée dans les offices employant plus de 200 salariés.

#### PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LA TAILLE DES OFFICES EN 2020



Les apprentis sont plus volontiers accueillis dans les métiers de la gestion locative et de la relation client (assistants administratifs, agents de gestion locative...), de l'administration générale (assistants finance et comptabilité, autres métiers spécialisés de l'informatique...) et à un degré moindre de la maintenance du patrimoine (ouvriers spécialisés).

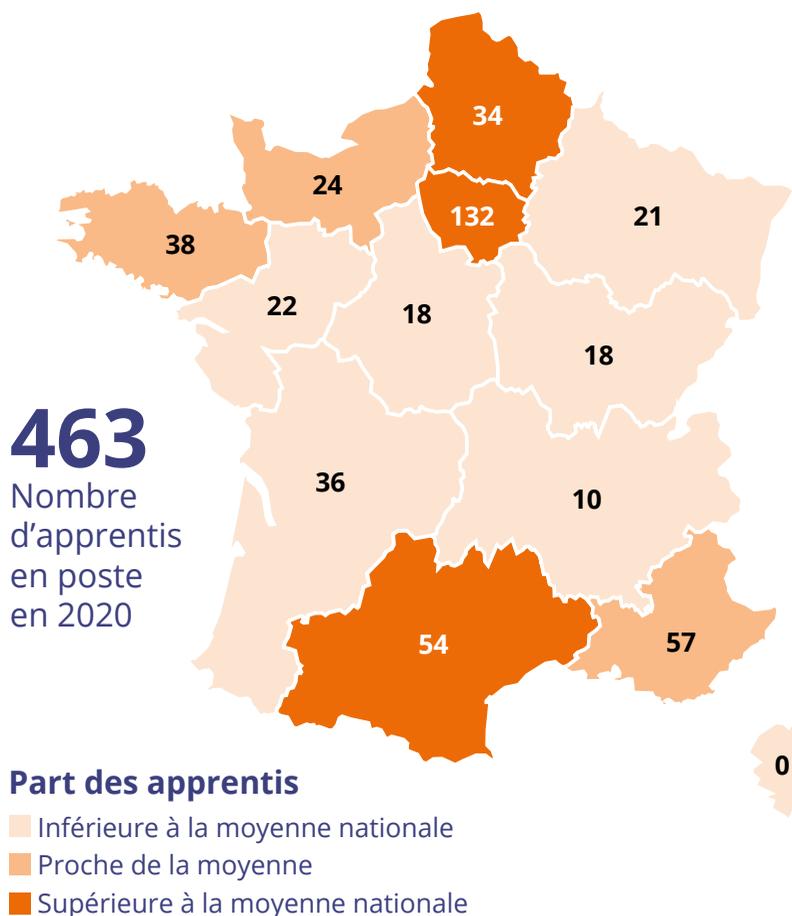
[Retour sommaire](#)

### DOMAINE D'INTERVENTION DES PERSONNELS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Domaine d'activité	Effectifs en apprentissage
Fonctions support	178
Gestion locative et gestion de proximité	167
Maintenance du patrimoine	44
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	27
Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic	18
Autres	29
<b>Ensemble</b>	<b>463</b>

### EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE SELON LA RÉGION

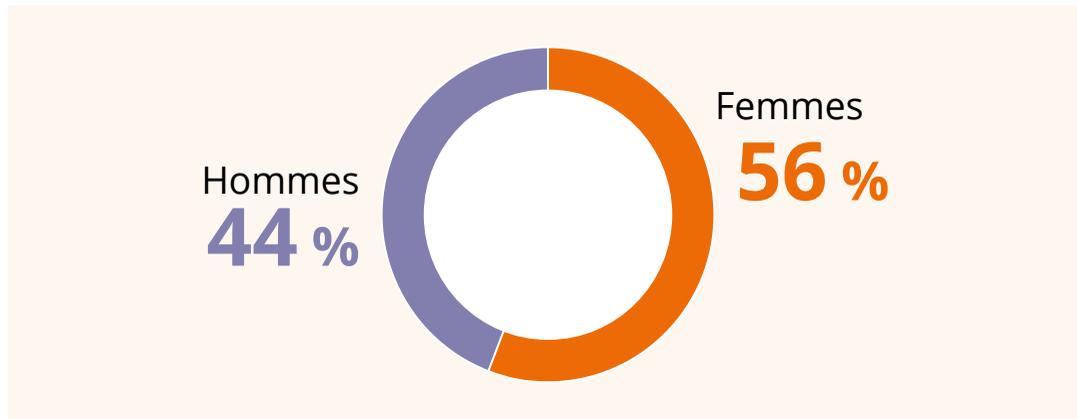
Les Offices Publics de l'Habitat des régions Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, et Nouvelle-Aquitaine emploient collectivement le plus d'apprentis. Dans ces régions, la part des jeunes en apprentissage dans les effectifs totaux est supérieure à la moyenne nationale.



### FÉMINISATION DES APPRENTIS

Le taux de féminisation des apprentis est équivalent (53,4 %) à celui des personnels en poste (53,1 %). Les apprenties sont davantage représentées dans les métiers de la gestion locative et de la relation-client tandis que les apprentis sont plus nombreux dans les métiers de la maintenance, de l'informatique et de la comptabilité.

### RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LE GENRE



La moyenne d'âge des apprentis est de 22 ans, et 65 % d'entre eux ont entre 19 et 23 ans. Les apprenties sont légèrement plus âgées que leurs homologues masculins, en partie du fait des missions exercées.

## 9. Les agents de la fonction publique territoriale (FPT)

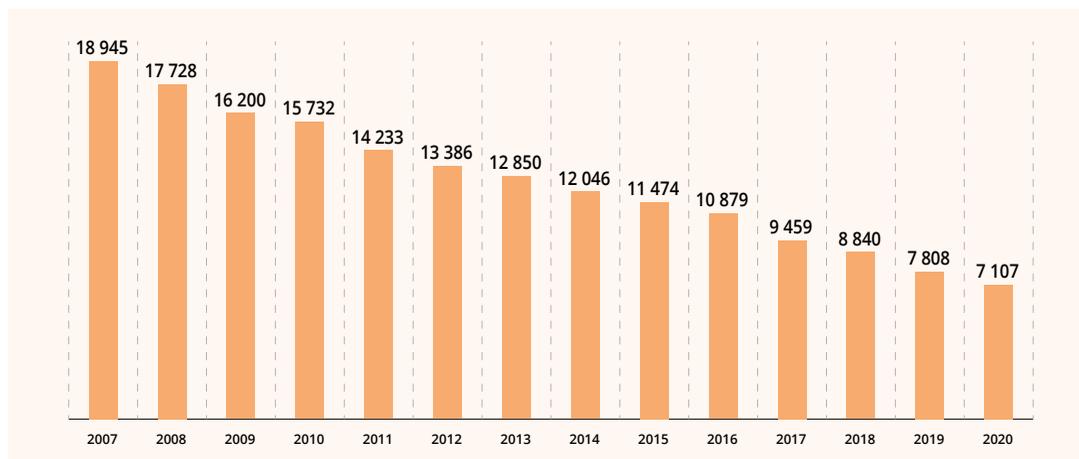
Les agents de la fonction publique territoriale représentent désormais 16 % des personnels des Offices Publics de l'Habitat. Au total, cela correspond à 7 107 agents titulaires auxquels s'ajoutent une centaine de contractuels.

En 2007, des dispositions réglementaires ont mis fin au recrutement des agents titulaires de la FPT au sein des offices, ce qui explique

le recul depuis plusieurs années des effectifs dans cette catégorie. En 2020, on enregistre une nouvelle diminution d'environ 700 titulaires. La proportion des personnels FPT dans les effectifs totaux de la branche a été divisée par plus de deux en une douzaine d'années ; ils représentaient en effet encore 40 % des effectifs de la branche en 2007.

Retour sommaire

EFFECTIFS DES AGENTS TITULAIRES DE LA FPT DANS LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

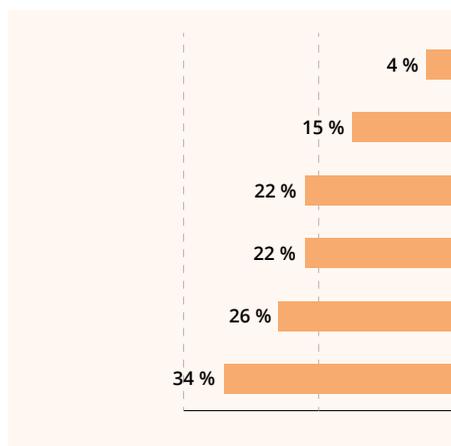


RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES AGENTS FPT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE (voir tableau ci-dessous pour 2020)

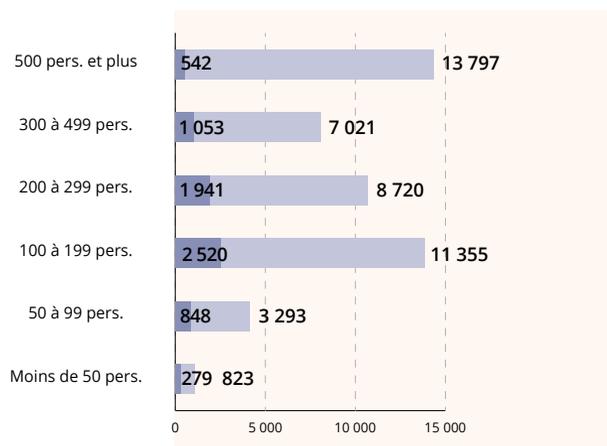
La proportion d'agents FPT dans l'ensemble du personnel est clairement décroissante avec la taille des employeurs. Près de la moitié (48 %) des fonctionnaires territoriaux évoluent dans des structures de taille moyenne, soit de 50 à

200 personnes. Dans les structures de moins de 50 salariés, les agents FPT représentent 34 % du personnel, tandis que dans les structures de personnes et plus, ils ne représentent que 4 % des effectifs.

PART DES FPT DANS LES EFFECTIFS SELON LA TAILLE DES OFFICES



ENSEMBLE DU PERSONNEL ET AGENTS DE LA FPT

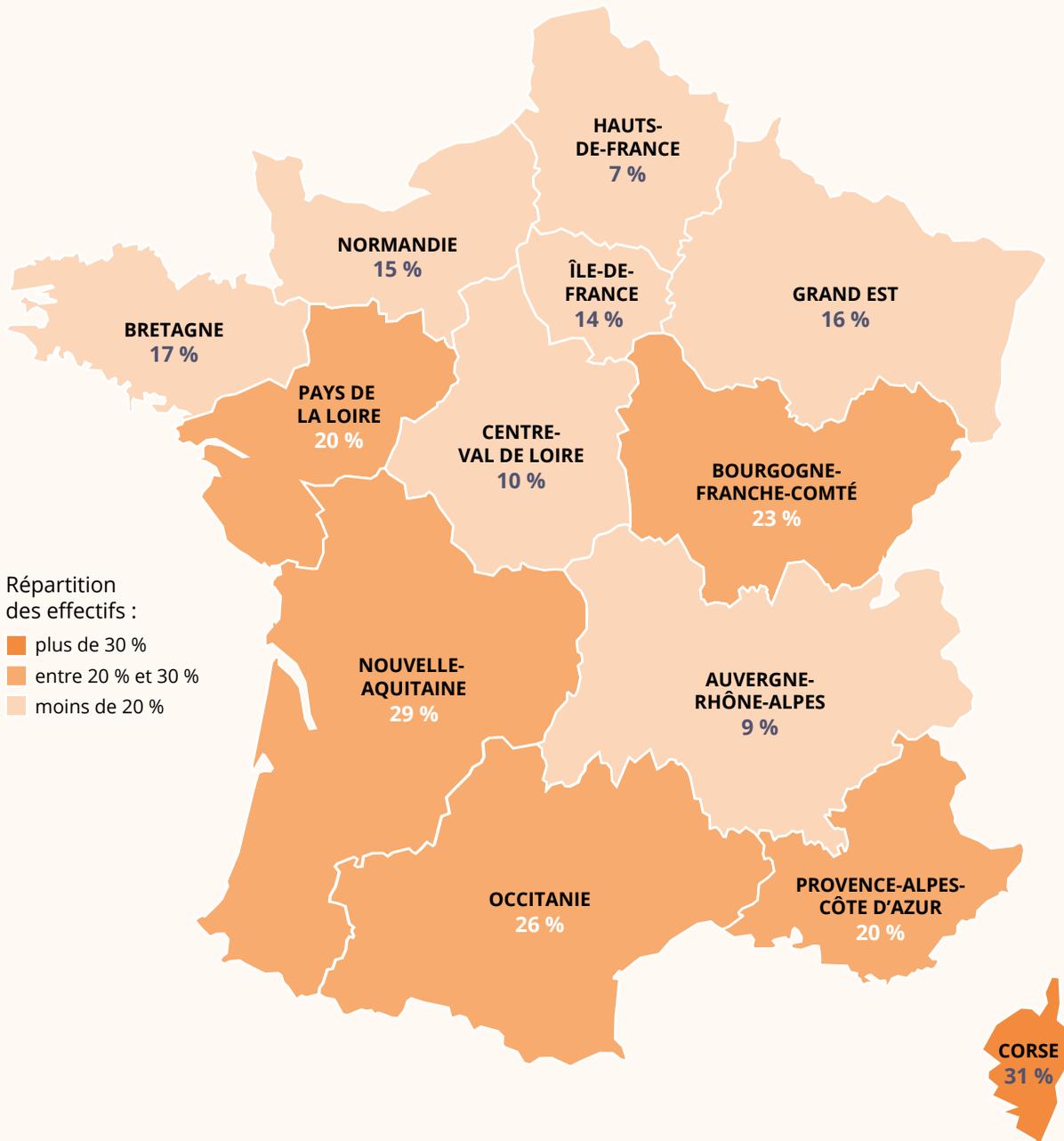


La part des agents FPT dans les effectifs apparaît plus élevée dans les offices des régions du sud et de l'ouest du territoire. La part des personnels FPT s'échelonne de moins de 10 % des personnels dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France et à plus de

25 % en Corse, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Cette hétérogénéité du ratio s'explique en partie par la composition des offices dans les régions, notamment le poids respectif des ex-OPHlm et des ex-OPAC.

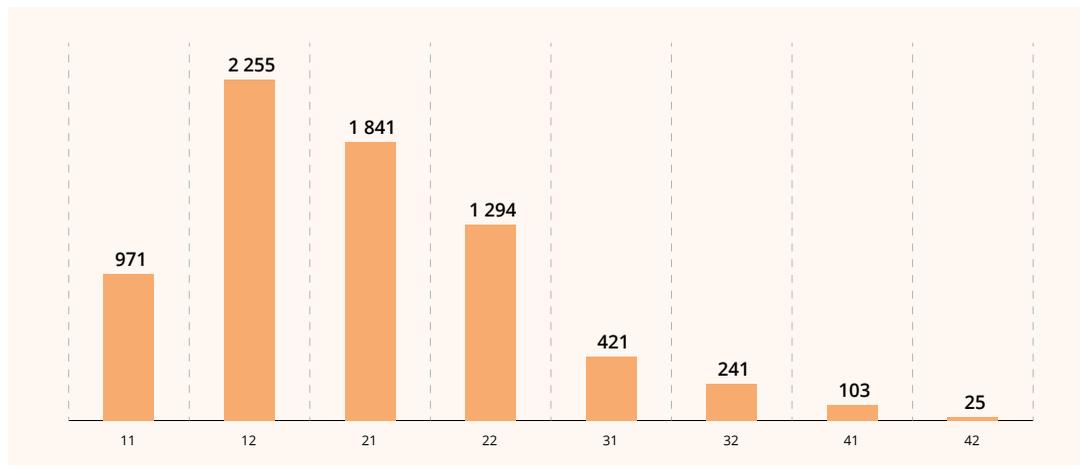
[Retour sommaire](#)

### PART DES AGENTS FPT DANS LES EFFECTIFS DES OFFICES SELON LES RÉGIONS



[Retour sommaire](#)

### 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 la proportion importante des personnels occupant des emplois situés dans les premiers niveaux de la classification.

La population de statut FPT est ainsi composée à presque 80 % de personnels de catégorie C qui correspond généralement aux catégories 1 et 2 de la classification des emplois de la branche.

## MÉTIERS EXERCÉS PAR LA POPULATION DE STATUT FPT

	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>372</b>	<b>2 803</b>	<b>13 %</b>	<b>5 %</b>	<b>6 %</b>
Aménagement, construction, réhabilitation, rénovation urbaine, accession sociale sécurisée	372	2 803	13 %	5 %	6 %
• Chargé(e) d'opération	590	683	8 %	1 %	2 %
• Conducteur(trice) de travaux/ Responsable de suivi de chantiers	270	379	24 %	1 %	1 %
• Assistant(e) technique	327	481	28 %	2 %	1 %
<b>Gestion locative et gestion de proximité</b>	<b>4 120</b>	<b>26 960</b>	<b>15 %</b>	<b>57 %</b>	<b>60 %</b>
Développement social et urbain	142	1 186	12 %	2 %	3 %
• Espaces verts	459	576	14 %	1 %	1 %
Espaces verts	170	528	32 %	2 %	1 %
Gestion locative et relation clients	1 679	10 041	17 %	23 %	22 %
• Agent de gestion locative, agent d'état des lieux	1 229	1 621	19 %	4 %	4 %
• Chargé(e) de précontentieux ou contentieux/recouvrement	956	1 249	20 %	4 %	3 %
• Conseiller(ère) clientèle et clientèle spécialisé(e)	1 530	1 947	14 %	4 %	4 %
• Chargé(e) d'accueil	576	820	19 %	2 %	2 %
Services de proximité	2 129	15 205	14 %	30 %	34 %
• Gardien(ne), agent de résidence...	6 894	8 217	14 %	16 %	18 %
• Agent de propreté/employé(e) de ménage	3 199	4 173	15 %	9 %	9 %
• Responsable de site ou de secteur	1 797	2 140	12 %	4 %	5 %
<b>Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic</b>	<b>47</b>	<b>591</b>	<b>8 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>
Commercialisation/accession	24	315	8 %	0 %	1 %
Gestion de syndic de copropriétés	16	180	9 %	0 %	0 %
Vente HLM	7	96	8 %	0 %	0 %
<b>Maintenance du patrimoine</b>	<b>1 175</b>	<b>4 915</b>	<b>24 %</b>	<b>16 %</b>	<b>11 %</b>
Maintenance du patrimoine	1 175	4 915	24 %	16 %	11 %
• Ouvrier(e) de maintenance	958	1 387	28 %	5 %	3 %
• Ouvrier(e) spécialisé(e)	305	450	32 %	2 %	1 %
• Technicien(ne) ou agent de maintenance	663	914	24 %	3 %	2 %
• Assistant(e) technique	327	481	28 %	2 %	1 %
<b>Fonctions support</b>	<b>1 407</b>	<b>9 219</b>	<b>15 %</b>	<b>20 %</b>	<b>20 %</b>
Finance et comptabilité	388	2 667	15 %	5 %	6 %
Secrétariat	180	1 145	16 %	3 %	3 %
Services généraux	159	726	22 %	2 %	2 %
Ressources humaines	156	1 158	13 %	2 %	3 %
Fonction achats	108	608	18 %	2 %	1 %
Systèmes d'information	94	997	9 %	1 %	2 %
Autres fonctions support (y. c. juridique et communication)	323	1 918	17 %	4 %	4 %
<b>Management</b>	<b>57</b>	<b>476</b>	<b>12 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>
Management d'organisme	54	416	13 %	1 %	1 %
Management territorial	3	60	4 %	0 %	0 %
<b>Autres</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>11 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>7 183</b>	<b>45 009</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### Retour sommaire

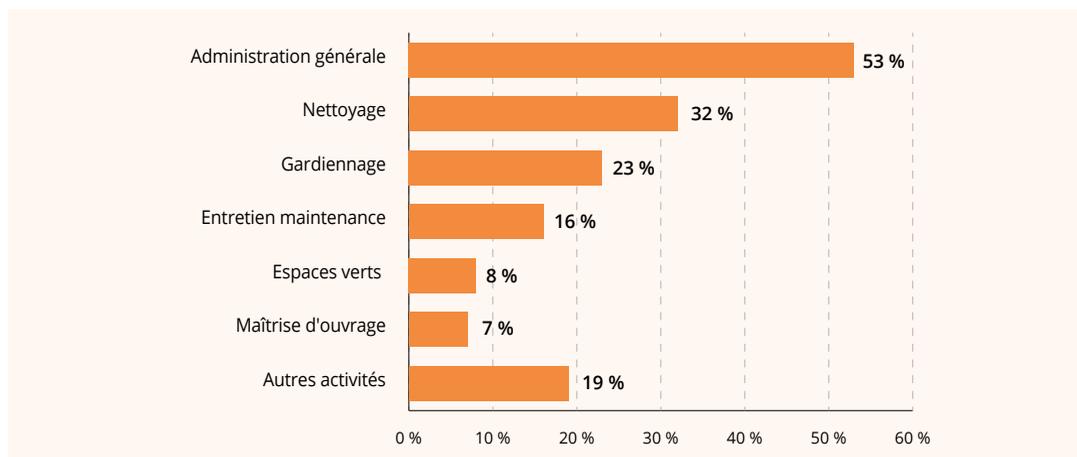
Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent légèrement surreprésentés dans la population des FPT. C'est en particulier le cas des métiers de la maintenance du patrimoine, comme les ouvrier(e)s de la maintenance, les personnels en charge des espaces verts et certains métiers de la gestion locative (agent de gestion locative, chargé(e) de contentieux...) et des services généraux.

## 10. Le recours au personnel extérieur et à l'intérim

À côté des personnels permanents, les offices ont également recours à du personnel extérieur, par exemple des personnes mises à disposition, et à l'intérim pour réaliser certaines activités.

Plus de la moitié des employeurs recourent à du personnel extérieur pour la réalisation d'activités d'administration générale, domaine dans lequel ce mode d'intervention est le plus diffusé, mais aussi dans une proportion de 32 % dans les activités de nettoyage et de 23 % pour le gardiennage. Au total, près de sept offices sur dix ont recouru à du personnel extérieur pour au moins une des activités réalisées par les offices.

### POURCENTAGE D'OFFICES AYANT RECOURS À DU PERSONNEL EXTÉRIEUR OU EN INTÉRIM PAR TYPE D'ACTIVITÉ

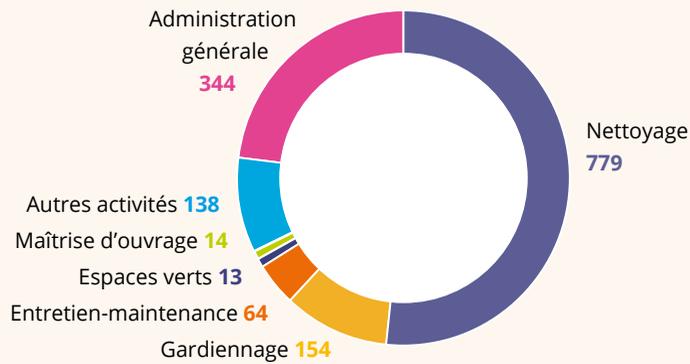


En 2020, on recense 5 241 intervenants extérieurs aux offices dont le cumul des interventions représente un peu plus de 1 500 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées.

Mesuré en journées d'intervention, le recours au personnel extérieur est plus concentré dans le nettoyage où la contribution de cette forme de travail représente 20 % des effectifs ETP et 52 % du total des interventions extérieures.

Dans l'administration générale, la contribution du personnel extérieur ou en intérim représente 4 % des équivalents temps plein employés dans ces activités en 2020. Dans les autres activités, le poids des personnels extérieurs est plus modeste.

### RECOURS AU PERSONNEL EXTÉRIEUR ET À L'INTÉRIM (en emploi équivalent temps plein pour chaque activité)



### INTENSITÉ DU RECOURS AU PERSONNEL EXTÉRIEUR ET À L'INTÉRIM DANS LES PRINCIPALES ACTIVITÉS DES OFFICES

	Administration générale	Nettoyage	Gardiennage	Entretien-maintenance	Espaces verts	Maîtrise d'ouvrage	Autres activités
Personnel extérieur ou en intérim (personnes physiques)	1 113	2 887	472	285	98	24	361
Personnel extérieur ou en intérim (ETP annuel)	344	779	154	64	13	14	138
Répartition par activité (en % du total du personnel extérieur ou en intérim)	23 %	52 %	10 %	4 %	1 %	1 %	9 %
Part du personnel extérieur ou en intérim (en % des effectifs permanents de chaque activité)	4,1 %	20,1 %	1,6 %	1,3 %	2,5 %	0,5 %	1,2 %

[Retour sommaire](#)

## B. Flux de personnels

### 1. Flux entrants

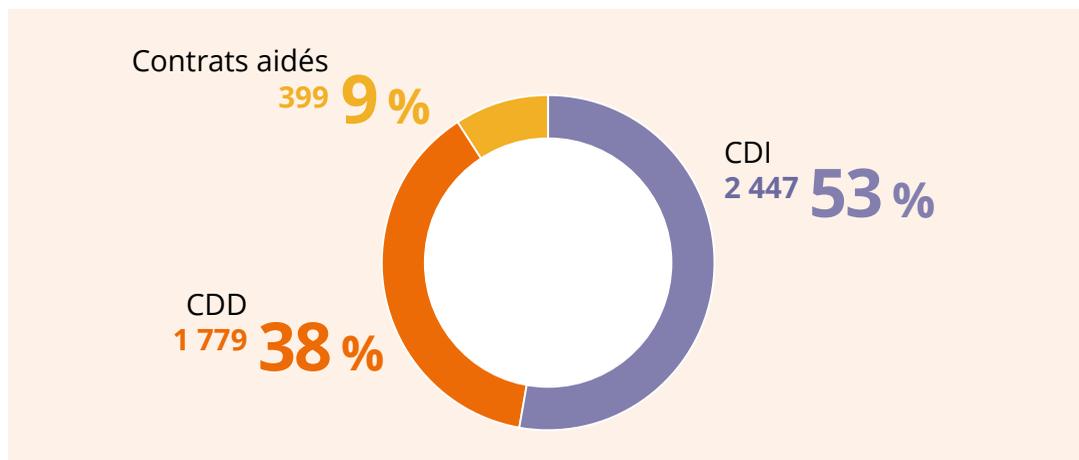
#### LES ENTRÉES DANS LES OFFICES

Dans un contexte de recul des effectifs employés, principalement imputable aux recompositions d'offices, les OPH ont réalisé 4 625 embauches en 2020, dont :

- 53 % en contrat à durée indéterminée ;
- 9 % en contrat aidé et en alternance.
- 38 % en contrat à durée déterminée ;

Les femmes représentent 56 % des nouveaux entrants, soit une proportion en très légère baisse par rapport à 2019 (58 %).

#### RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT



[Retour sommaire](#)**PRINCIPAUX FLUX ENTRANTS PAR RÉGION**

	Entrées 2020	Taux d'entrée
Île-de-France	994	10 %
Auvergne-Rhône-Alpes	709	12 %
Hauts-de-France	567	13 %
Grand Est	333	9 %
Normandie	328	13 %
Bretagne	272	13 %
Occitanie	260	8 %
Bourgogne-Franche-Comté	254	10 %
Pays de la Loire	253	10 %
Nouvelle-Aquitaine	244	7 %
Centre-Val de Loire	209	10 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	197	7 %
Corse	5	5 %
<b>Ensemble</b>	<b>4 625</b>	<b>10 %</b>

Comme l'année précédente, Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France comptent le plus grand nombre d'entrées en 2020. Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre de recrutements aux effectifs en poste, mesuré dans les Hauts-de-France, en Bretagne, en Normandie et dans la région Auvergne-Rhône-Alpes est supérieur à la moyenne nationale égale à 10 %.

**LES EMBAUCHES DU PERSONNEL EN CDI**

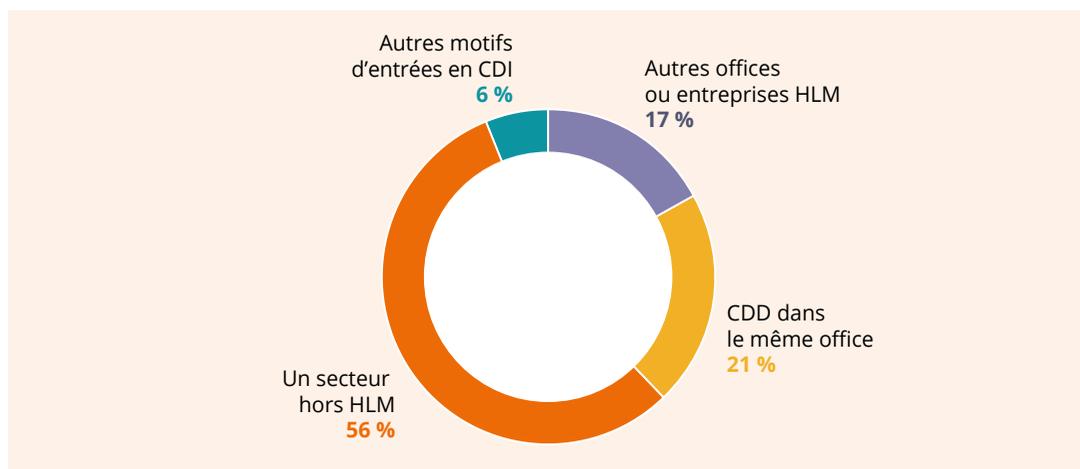
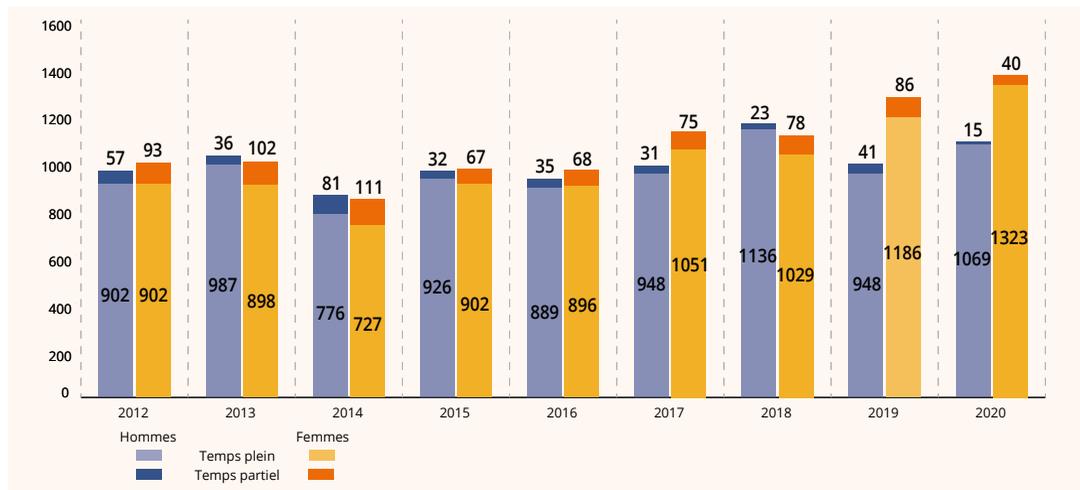
Sur l'ensemble des recrutements en CDI, 98 % portent sur des emplois à temps plein et 2 % seulement sur des emplois à temps partiel. La proportion de femmes dans les entrées en CDI s'élève à 56 %, en légère hausse par rapport à l'année précédente (54 %).

**56 %**

des nouveaux entrants  
en CDI sont des femmes



Retour sommaire



21 % des embauches en CDI réalisées dans les offices sont consécutives à un CDD dans le même organisme, tandis que 17 % des recrutements concernent des personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur HLM.

Toutefois, la diversité des missions prises en charge par les offices les conduit à également recruter dans une proportion significative des personnes disposant d'une expérience dans d'autres secteurs d'activité. En 2020, la proportion de nouveaux entrants en CDI provenant d'un autre secteur que les HLM a augmenté et atteint 56 % contre 50 % en 2019.

RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTRANTS

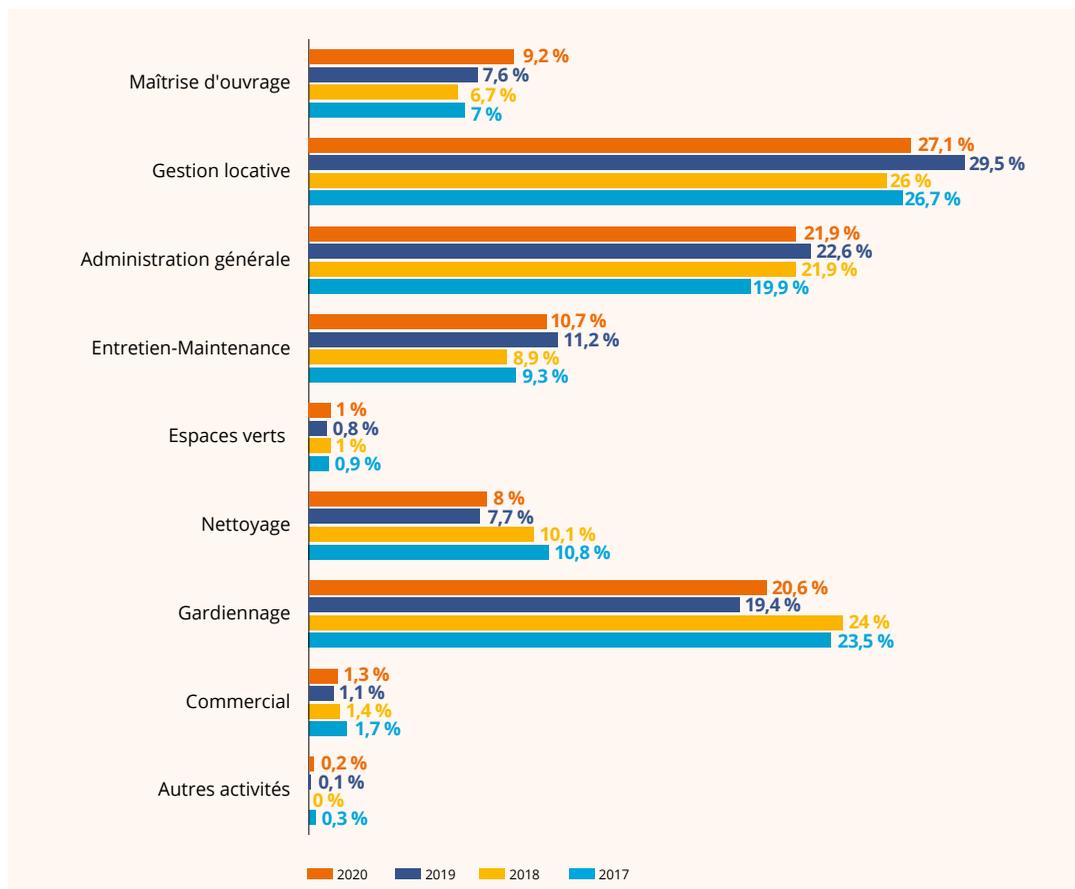
Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
24,1 %	26,4 %	34,1 %	8,6 %	6,9 %

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches atteint 24 % de l'ensemble des nouveaux entrants en 2020, ce chiffre étant en diminution depuis 2017. Les entrées se concentrent sur les 35-49 ans.

## LES EMBAUCHES EN CDI SELON LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

La grande majorité (69,6 %) des entrées en CDI ont été effectuées au sein des fonctions de gestion locative (27,1 %), d'administration générale (21,9 %) et de gardiennage (20,6 %). La répartition entre ces différents domaines d'activité a évolué par rapport à l'année précédente : en légère baisse pour la gestion locative (27,1 % contre 29,5 % en 2019) ou encore l'entretien et la maintenance (10,7 % contre 11,2 % en 2019) ; plutôt à la hausse pour le nettoyage (8 % contre 7,7 % en 2019) et le gardiennage (20,6 % contre 19,4 % en 2019).

### RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ DES EMBAUCHES EN CDI



Note de lecture : en 2020, 9,2 % de l'ensemble des embauches en CDI concernent des salariés intervenant dans la maîtrise d'ouvrage, contre 7,6 % des embauches en CDI réalisées en 2019.

[Retour sommaire](#)

## 2. Flux sortants

Sur l'ensemble de l'année 2020, on dénombre 4 316 personnels sortants, tous statuts et types de contrat confondus.

Pour les personnels en CDI ou de statut FPT, 2 513 départs ont été recensés en 2020 contre environ 2 650 l'année précédente. L'amplitude des flux sortants est plutôt orientée à la baisse qui s'explique en premier lieu par un ralentissement des démissions.



Pour les personnels en contrat à durée indéterminée, les motifs de départ sont dominés par les démissions qui rassemblent un tiers des départs, suivis des départs à la retraite pour près du quart des sorties. La diminution de la part des licenciements dans les sorties de personnels en CDI se confirme en 2020, tandis que les ruptures conventionnelles se stabilisent dans l'ensemble des motifs de départ.

Motifs	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Démission	36 %	34 %	31 %	27 %	28 %	28 %	34 %	37 %	38 %	34 %
Départ à la retraite	27 %	22 %	25 %	29 %	29 %	29 %	28 %	22 %	22 %	26 %
Licenciement	15 %	19 %	21 %	19 %	18 %	22 %	19 %	11 %	8 %	9 %
<i>Dont licenciement pour inaptitude*</i>	-	-	-	-	6 %	10 %	8 %	7 %	8 %	6 %
Fin de la période d'essai	9 %	8 %	8 %	7 %	10 %	7 %	6 %	7 %	8 %	9 %
Rupture conventionnelle	6 %	7 %	7 %	8 %	10 %	9 %	8 %	10 %	12 %	12 %
Décès	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Autres (mutation, détachement, etc.)	2 %	4 %	7 %	7 %	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	2 %

\* Nouvelle modalité en 2015.

### 3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années au sein des OPH

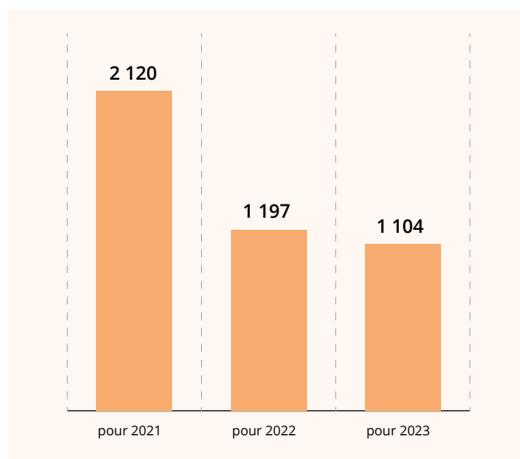
Les prévisions d'embauches proviennent de l'agrégation des déclarations des offices à l'enquête de la Fédération.

Les intentions de recrutement en CDI déclarées l'an dernier s'élevaient à 1 934 projets d'embauche pour l'exercice 2020. Finalement, 2 447 recrutements en CDI auront été réalisés au cours de l'année. Cet écart – habituel dans ce type d'enquête – s'explique par le fait qu'une part importante des recrutements n'est pas anticipée à la date de réalisation de l'enquête (remplacements de départs non anticipés...).

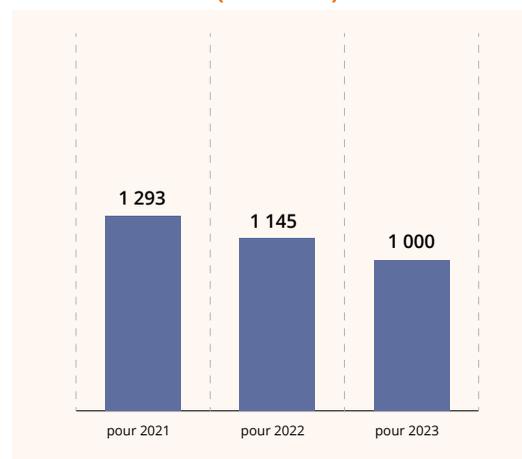
Pour l'année 2020, 2 120 recrutements sont prévus par les offices. Cette anticipation reste tributaire du contexte de crise sanitaire qui pourrait conduire au report de certains recrutements.

Le nombre de projets de recrutement pour les années 2021 et 2022 est mécaniquement réduit par la difficulté à anticiper les embauches à un horizon plus lointain. Les chiffres apparaissent toutefois supérieurs aux anticipations formulées au cours des années précédentes.

PRÉVISIONS D'EMBAUCHES EN CDI



PRÉVISIONS DE DÉPARTS EN RETRAITE (OPH + FPT)



Le nombre de départs en retraite anticipé pour 2020 (1 293 unités) est apparu nettement supérieur au volume effectivement enregistré en fin d'année. Les reconfigurations d'offices

peuvent expliquer une partie de ce décalage. Les anticipations formulées sur les départs en retraite susceptibles d'intervenir au cours des années 2021 et 2022 s'inscrivent en baisse.

[Retour sommaire](#)

## C. Âge et ancienneté

Compte tenu de la coexistence des statuts dans les OPH, l'analyse de la structure d'âge et d'ancienneté dans la branche est conduite à deux niveaux. Les analyses sont d'abord menées pour l'ensemble du personnel, puis pour les seuls agents publics.

### 1. Ensemble du personnel des OPH

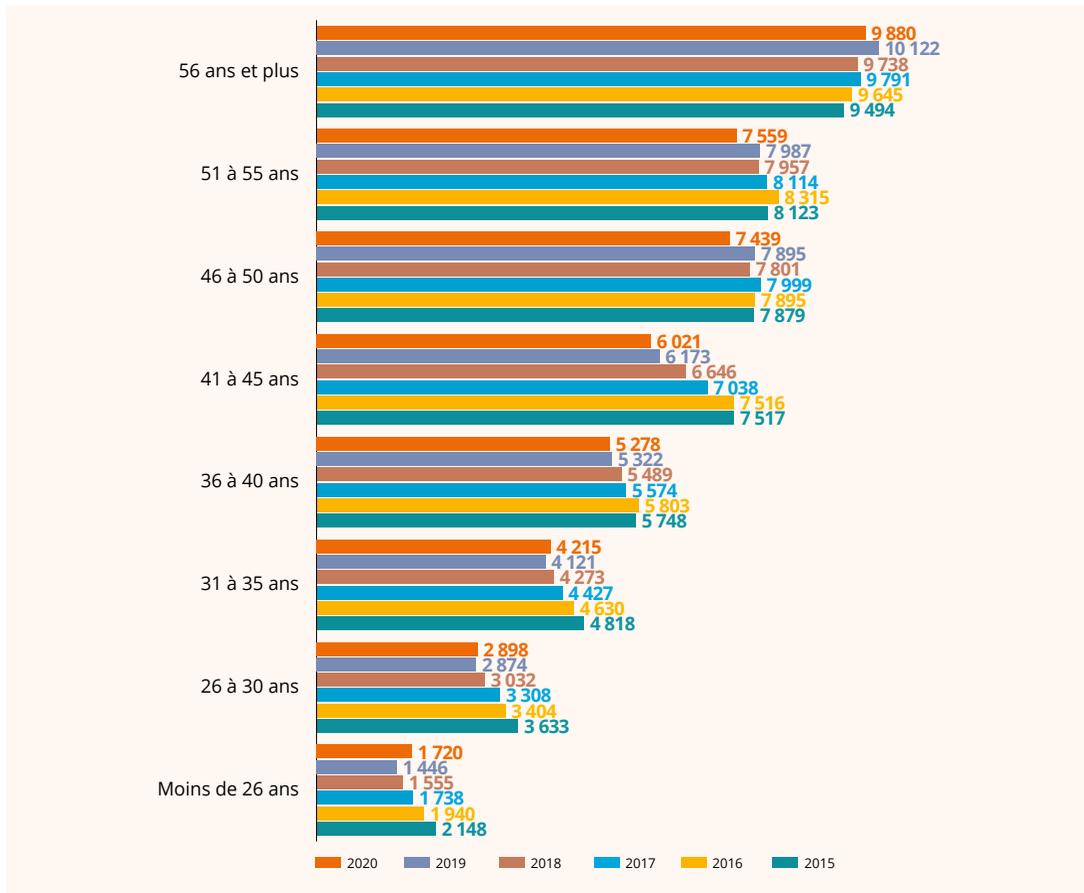
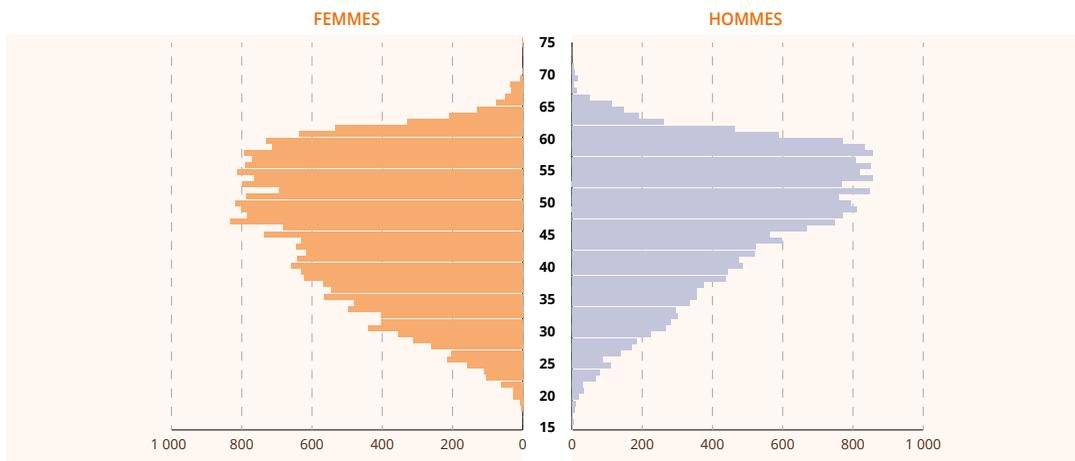
**Effectif total de la branche : 45 009 personnes**

	2017 / en %	2018 / en %	2019 / en %	2020 / en %	2020 / effectifs
Moins de 26 ans	3,6 %	3,3 %	3,1 %	3,8 %	1 720
De 26 à 30 ans	6,9 %	6,5 %	6,3 %	6,4 %	2 898
De 31 à 35 ans	9,2 %	9,2 %	9 %	9,4 %	4 215
De 36 à 40 ans	11,6 %	11,8 %	11,6 %	11,7 %	5 278
De 41 à 45 ans	14,7 %	14,3 %	13,4 %	13,4 %	6 021
De 46 à 50 ans	16,7 %	16,8 %	17,2 %	16,5 %	7 439
De 51 à 55 ans	16,9 %	17,1 %	17,4 %	16,8 %	7 559
56 ans et plus	20,4 %	20,9 %	22 %	22 %	9 880
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>45 009</b>

Le vieillissement des personnels évoluant au sein de la branche est ralenti par les embauches de jeunes en CDI, CDD, en contrat aidé ou en alternance. L'âge moyen recule donc à 45,9 ans en 2020 contre 46,1 ans l'an dernier. L'âge médian de l'ensemble des personnels se stabilise à 47 ans. Les fusions d'offices et les reconfigurations contribuent également à rajeunir légèrement la pyramide des âges des personnels car elles concernent plus souvent des offices employant des salariés présentant une forte ancienneté.

Si la part des effectifs de 56 ans est stable à 22 % des salariés, la proportion de salariés de 46 à 55 ans diminue pour la première fois depuis plusieurs années.

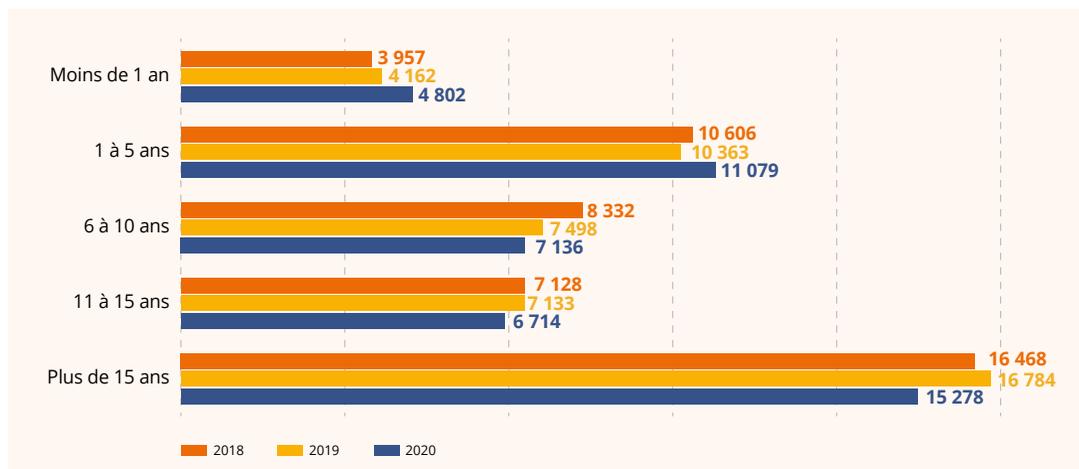
Simultanément, la part des moins de 26 ans augmente de 3,1 % en 2019 à 3,8 % en 2020 à la suite de l'augmentation du nombre de jeunes recrutés en 2020, en partie en contrat d'apprentissage. Mais la tendance au rajeunissement est également perceptible dans les évolutions favorables des effectifs des moins de 35 ans.

[Retour sommaire](#)
**EFFECTIF SELON LA TRANCHE D'ÂGE (2015-2020)**

**PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2020**


La pyramide des âges de l'ensemble du personnel des offices conserve un profil élargi dans les classes d'âges de quadra et quinquagénaires.

[Retour sommaire](#)

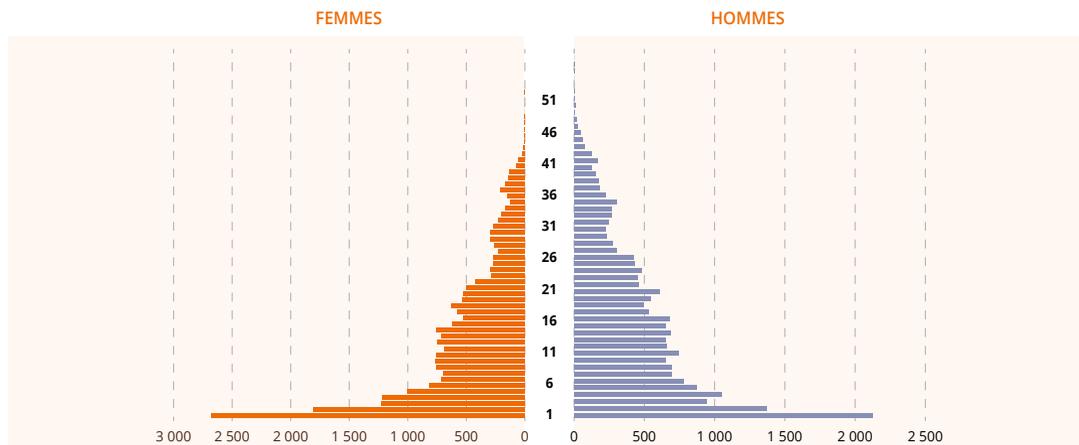
**EFFECTIF SELON LA TRANCHE D'ANCIENNETÉ (2018-2020)**



	2017 / en %	2018 / en %	2019 / en %	2020 / en %	2020 / effectifs
Moins de 1 an	9 %	8,5 %	9,1 %	10,7 %	4 802
De 1 à 5 ans	21,7 %	22,8 %	22,6 %	24,6 %	11 079
De 6 à 10 ans	18,7 %	17,9 %	16,3 %	15,9 %	7 136
De 11 à 15 ans	15,7 %	15,3 %	15,5 %	14,9 %	6 714
Plus de 15 ans	34,9 %	35,4 %	36,5 %	33,9 %	15 278
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>45 009</b>

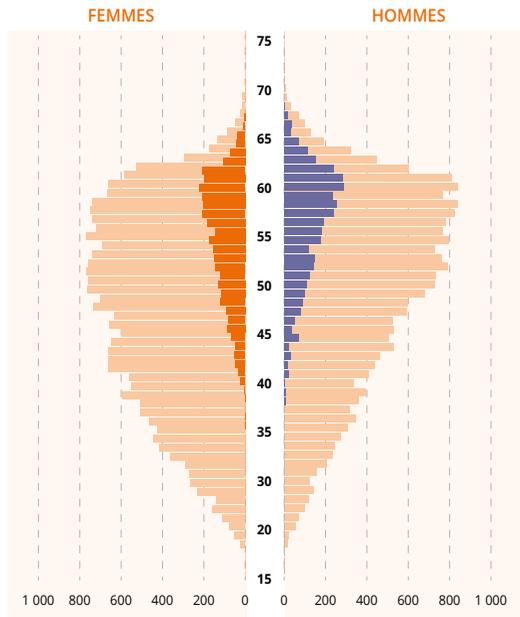
La tendance à l'augmentation de l'ancienneté moyenne s'infléchit également en 2020. Ayant atteint 13 ans en 2019, elle s'établit désormais à 12,3 ans. De plus, la part des personnels présents dans leur office depuis plus de 10 ans passe de 52,1 % en 2019 à 48,8 % cette année.

**PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2020**



## 2. Agents de la fonction publique territoriale

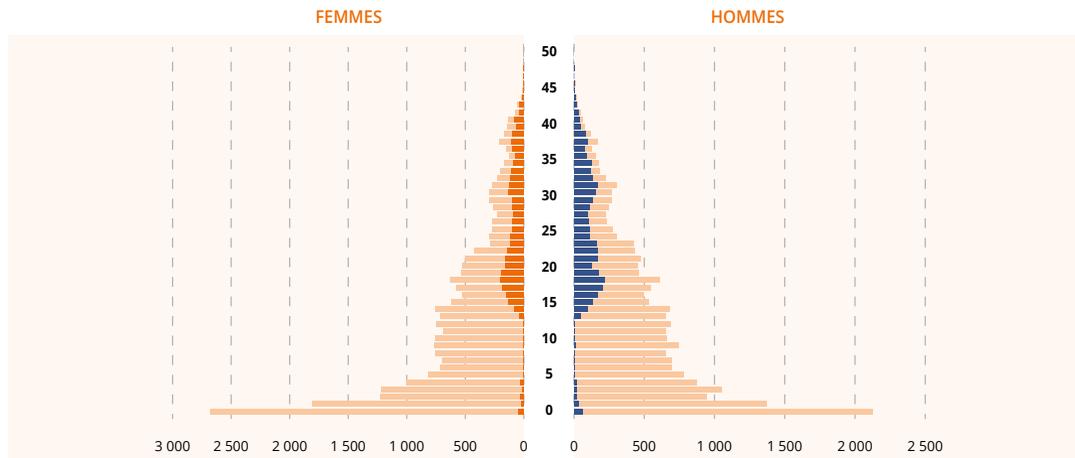
### PYRAMIDE DES ÂGES EN 2020 (FPT en couleur et ensemble du personnel en bleu clair)



Plus de dix ans après l'adoption de dispositions réglementaires mettant fin au recrutement d'agents titulaires de la FPT au sein des offices, la population des fonctionnaires territoriaux est nettement plus âgée que celle des autres salariés de la branche. L'écart est amené à se creuser au cours des prochaines années au rythme du renouvellement des personnels dans la branche.

- L'âge moyen des personnels FPT est de 53,5 ans, contre 53,2 ans en 2019. À titre de comparaison, l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée est âgé en moyenne de 45,2 ans.
- 73 % des personnels FPT ont 50 ans ou plus, contre 42 % dans l'ensemble de la branche et 38 % chez les salariés en CDI.
- La proportion des 40 ans ou plus atteint 97 % chez les fonctionnaires territoriaux contre 71 % dans l'ensemble des personnels de la branche, et 69 % pour les salariés titulaires d'un CDI.

### PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS EN 2020 (FPT en couleur et ensemble du personnel en gris)



La forme de la base de la pyramide des anciennetés réalisée à partir des données de 2020 s'explique par l'absence de recrutements d'agents de la fonction publique territoriale depuis 2007. Le décalage entre l'ensemble du personnel et la population de FPT, déjà important, est amené à s'accroître mécaniquement au cours des prochaines années en l'absence d'embauches de FPT. L'ancienneté moyenne est de 24,5 ans pour les personnels FPT, contre 10,6 ans pour les salariés en CDI et 12,3 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.

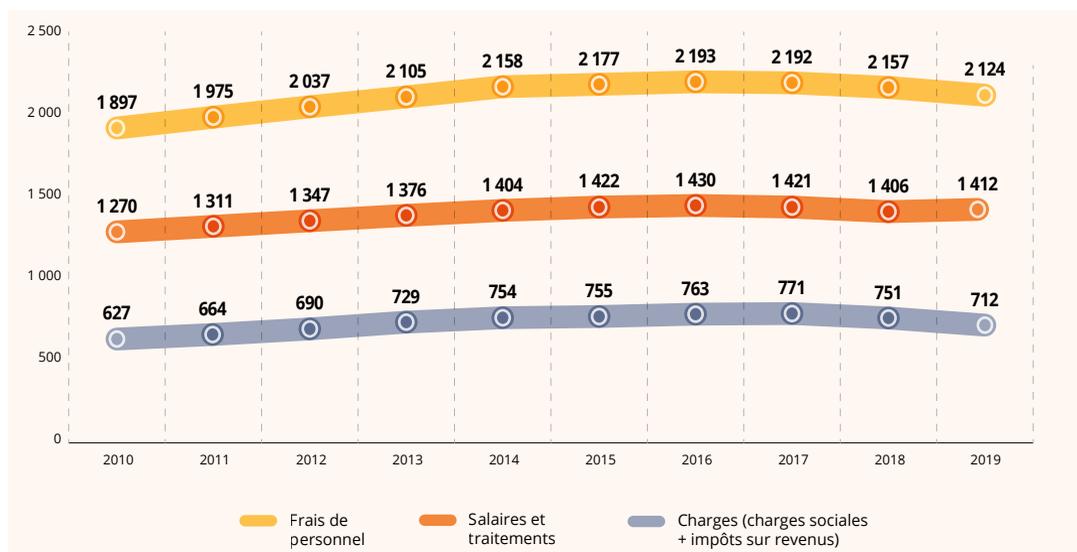
[Retour sommaire](#)

## D. Frais de personnel et rémunérations

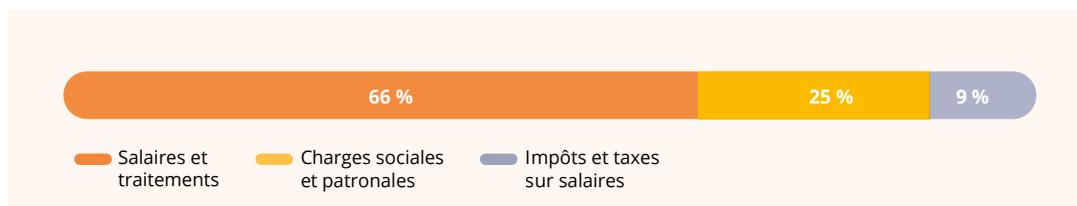
### 1. Frais de personnel

Compte tenu du décalage entre les enquêtes activités et ressources humaines, les données figurant dans les graphiques et tableaux ci-dessous sont relatives à l'année 2019. En effet, les données 2020 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

ÉVOLUTION DES FRAIS DE PERSONNEL PAR EMPLOI (EN M€)



RÉPARTITION DES FRAIS DE PERSONNEL EN 2019



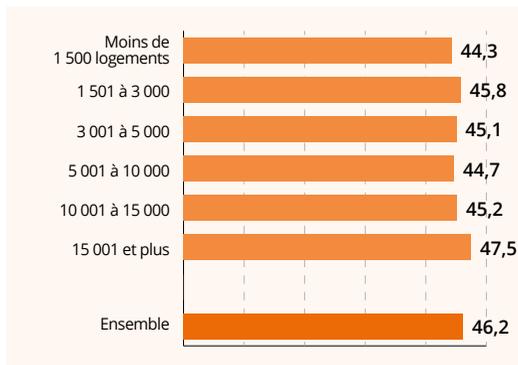
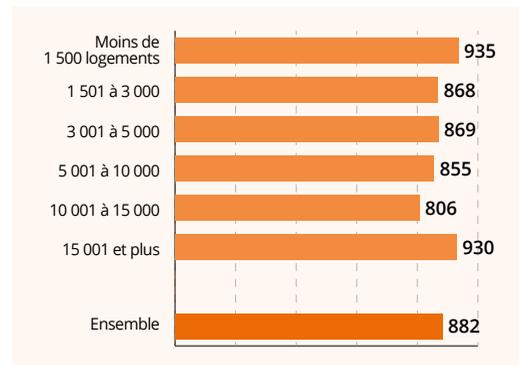
Les salaires et traitements représentent 66 % des frais de personnel globaux. Les charges sociales et patronales en constituent environ 34 % (dont environ 9 % d'impôts et taxes sur les salaires). Les statistiques de la branche nous donnent à voir une stabilité de ces tendances depuis une dizaine d'années.

# 2,124 Md€

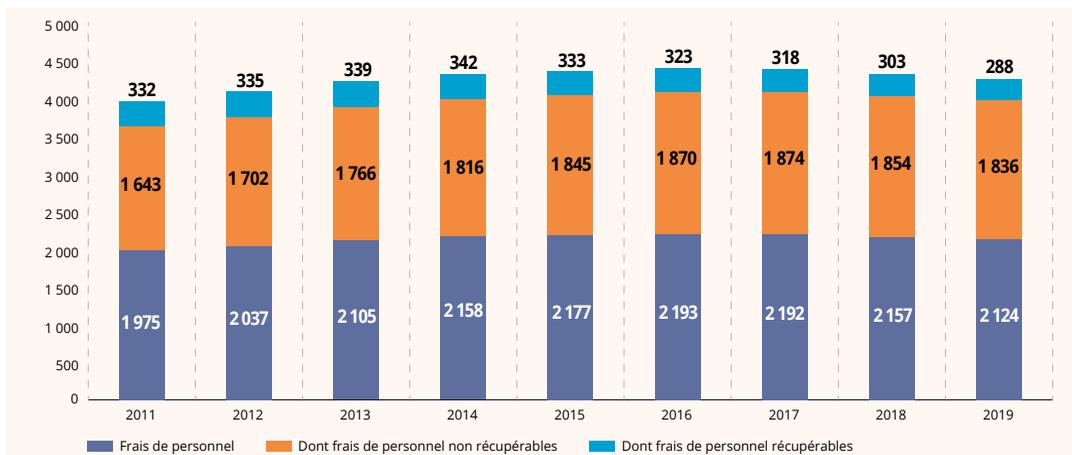
Frais de personnel en 2019

[Retour sommaire](#)
**FRAIS DE PERSONNEL PAR TAILLE D'OFFICE EN 2019 (EN K€)**

Effectifs 2019	Nbre offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 personnes	31	13	924	2	42 374	2
De 50 à 99 personnes	45	19	3 237	7	149 107	7
De 100 à 199 personnes	85	37	12 443	27	558 082	26
De 200 à 299 personnes	35	15	8 568	19	396 694	19
De 300 à 499 personnes	20	9	7 095	15	331 923	16
500 personnes et plus	16	7	13 673	30	645 851	30
<b>Ensemble</b>	<b>232</b>	<b>100</b>	<b>45 940</b>	<b>100</b>	<b>2 124 031</b>	<b>100</b>

**FRAIS DE PERSONNEL  
PAR EMPLOI EN 2019 (EN K€)**

**FRAIS DE PERSONNEL  
EN NOMBRE DE LOGEMENTS EN 2019**


Les frais de personnel représentent en moyenne 46,2 k€ par emploi en 2019 (46,4 k€ en 2018) tandis qu'ils représentent 882 € en moyenne par logement sur la même période (900 € en 2018).

**FRAIS DE PERSONNEL RÉCUPÉRABLES ET NON RÉCUPÉRABLES EN 2019 (EN K€)**


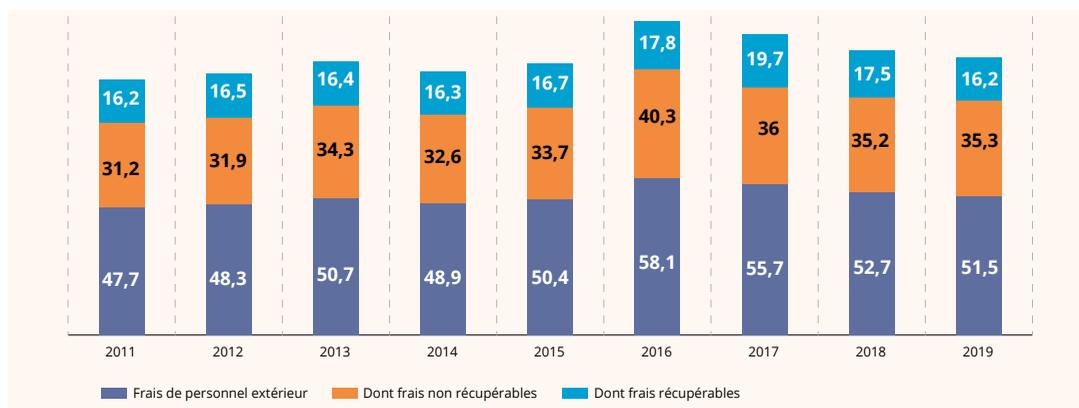
Retour sommaire

# 86 %

des frais de personnel globaux sont non récupérables, donc à la charge de l'OPH



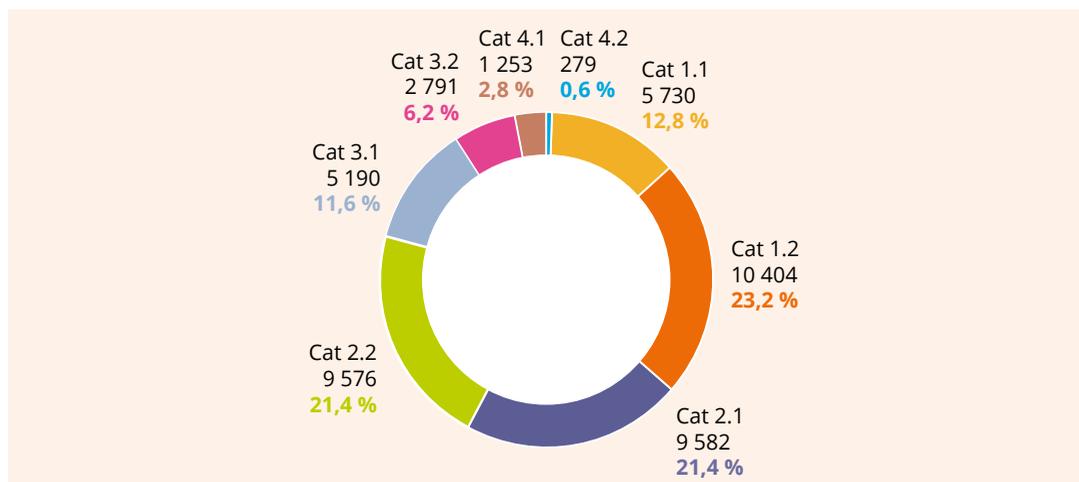
FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AU RECOURS À DU PERSONNEL EXTÉRIEUR (EN K€)



## 2. Politique et éléments de rémunération des OPH

La classification des emplois de la branche est un des éléments structurants de la politique de rémunération dans les Offices Publics de l'Habitat. En 2020, la composition des emplois des offices selon les catégories et les niveaux de la classification est la suivante.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE



## Rémunérations minimales différenciées par statut

### Pour les salariés à statut OPH : minima conventionnels

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est le lieu de la négociation annuelle obligatoire sur la revalorisation du barème des rémunérations de base de la convention collective nationale (CCN) des personnels des OPH. La commission se réunit, pour l'occasion, au début du mois d'octobre de chaque année.

L'avenant n°3 du 20 mars 2019 relatif au barème national des rémunérations de base fixe les valeurs de la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories. Le tableau ci-dessous compare l'évolution du barème des minima de branche depuis 2010 aux montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les Offices Publics de l'Habitat puisque le barème n'a pas été révisé en 2020.

Catégories et niveaux	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	Salaires bruts de base au 01/01/2016	Salaires bruts de base au 01/01/2017	Salaires bruts de base au 1/01/2019
1.1	1 370,50 €	1 399,66 €	1 403,86 €	1 437,69 €	1 457,69 €	1 480,27 €	1 528 €
1.2	1 414,88 €	1 421,96 €	1 426,23 €	1 477,16 €	1 497,16 €	1 512 €	1 548 €
2.1	1 525,86 €	1 533,49 €	1 538,09 €	1 567,36 €	1 587,36 €	1 597 €	1 635 €
2.2	1 664,57 €	1 672,90 €	1 677,92 €	1 697,04 €	1 717,04 €	1 727 €	1 763 €
3.1	2 052,97 €	2 063,24 €	2 069,43 €	2 091,70 €	2 111,70 €	2 124 €	2 155 €
3.2	2 496,85 €	2 509,35 €	2 516,87 €	2 548,38 €	2 568,38 €	2 584 €	2 610 €
4.1	3 467,85 €	3 485,20 €	3 495,66 €	3 523,75 €	3 543,75 €	3 551 €	3 586 €
4.2	4 882,74 €	4 907,17 €	4 921,89 €	4 961,44 €	4 981,44 €	4 991 €	5 040 €

### Pour le personnel de la fonction publique territoriale

Exception faite de l'année 2016 où il a été revalorisé de 1,2 %, le point d'indice, qui sert à calculer la rémunération des agents publics, est gelé depuis 2010. Les fonctionnaires territoriaux des OPH ne sont concernés par des augmentations que par la promotion interne ou l'avancement de carrière.

Ainsi, les agents FPT des Offices Publics de l'Habitat bénéficient de l'avancement de grade et de mesures catégorielles. En effet, d'après les résultats de l'enquête annuelle sur les ressources humaines, 2 307 agents FPT ont bénéficié d'une promotion professionnelle en 2020 dont :

- 60 ayant changé de cadre d'emploi ;
- 363 ayant changé de grade ;
- 1 884 ayant changé d'échelon.

Le nombre d'agents concernés par des mesures d'avancement continue de reculer en 2020, ils étaient 3 586 en 2019. Toutefois, comme les effectifs sous statut de la fonction publique territoriale enregistrent un recul significatif sur cette même période, la proportion d'agents concernés par des mesures d'avancement s'établit désormais à 32 % des effectifs sous statut FPT, après 45 % en 2019.

➤ **Retour sommaire**

## Rémunération annuelle médiane

Les indicateurs de rémunération sont calculés sur les informations transmises par les offices qui ont répondu à l'enquête en 2020. L'analyse des rémunérations annuelles pratiquées en 2020 porte donc sur un échantillon de 23 700 salariés en CDI à temps plein, présents sur l'ensemble de l'exercice.

Sur cet échantillon, la rémunération annuelle brute médiane des salariés de la branche atteint 29 293 € tandis que la moyenne est estimée, sur le même périmètre, à 33 561 €.

Les valeurs de la rémunération médiane calculées de façon homogène pour les dernières années traduisent une augmentation tendancielle de l'indicateur de l'ordre de +2 % en rythme annuel. En 2020, la progression de la rémunération médiane ralentit pour s'établir à +0,3 %. Ce ralentissement de la progression de l'indicateur résulte avant tout d'un effet de noria. En effet, on enregistre à la fois cette année une nette progression des entrées de jeunes salariés et de nombreuses sorties de salariés en fin de carrière bénéficiant de rémunérations en moyenne plus élevées, ce qui contribue plutôt à la baisse des indicateurs de rémunération calculés sur l'ensemble des salariés.

	Rémunération annuelle médiane	Variation
2009	24 360 €	0,7 %
2010	24 848 €	2 %
2011	24 924 €	0,3 %
2012	25 440 €	2,1 %
2013	25 662 €	0,9 %
2014	26 418 €	2,9 %
2015	26 840 €	1,6 %
2016	27 386 €	2 %
2017	27 917 €	1,9 %
2018	28 500 €	2,1 %
2019	29 204 €	2,5 %
2020	29 293 €	0,3 %

**Les Offices Publics de l'Habitat se distinguent, en outre, par une dispersion assez modeste** entre les rémunérations les plus faibles et les plus élevées. Ainsi, le ratio interdécile<sup>2</sup> qui rapporte le neuvième décile des rémunérations au premier décile n'est que de 2,2 en 2020. Sa valeur est stable sur les cinq dernières années.

## Les primes versées dans les Offices Publics de l'Habitat

Les Offices Publics de l'Habitat versent également différentes primes et indemnités selon le statut des personnels (fonction publique territoriale ou salarié OPH). En application de

la convention collective nationale des Offices Publics de l'Habitat du 6 avril 2017, les primes, indemnités et avantages en nature sont négociés au niveau de chaque office.

2- Le neuvième décile est la valeur au-dessus de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles des personnels en CDI à temps plein présents dans les offices répondants sur l'ensemble de l'année, sa valeur atteint 49 100 € en 2020. Le premier décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles de l'échantillon ; il est estimé à 22 440 €, cette année. Le rapport interdécile est donc de  $49\,100/22\,440 = 2,2$ .

## Salariés sous statut OPH

Pour les salariés sous statut OPH, on compte une dizaine de types de primes que l'on peut regrouper en trois catégories :

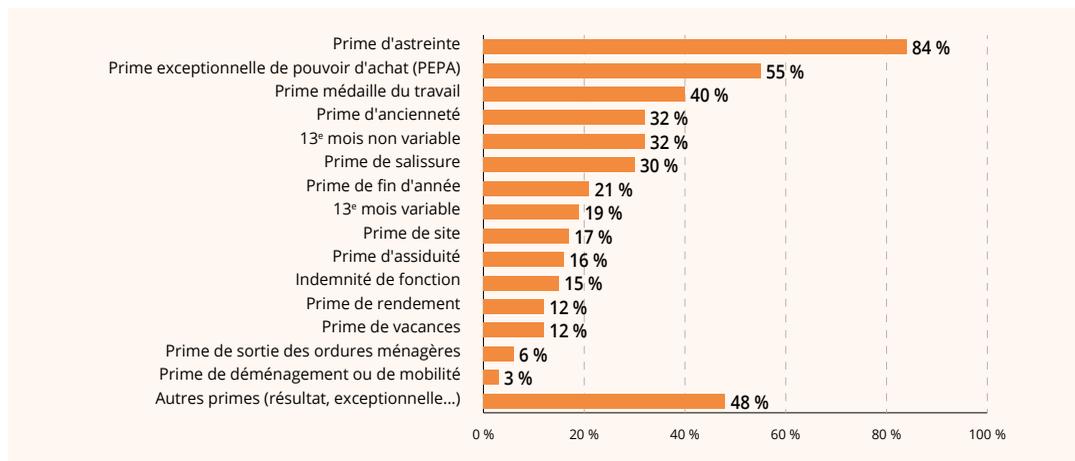
- des primes collectives (prime de fin d'année, prime de vacances, treizième mois variable ou non variable...);
- des primes liées à la situation dans l'emploi (prime d'ancienneté, prime de déménagement ou mobilité, prime d'assiduité, prime de rendement, prime de médaille du travail...);
- des primes spécifiques à l'exercice de certains métiers (prime de site, prime d'astreinte, prime

de salissure, prime de sortie des ordures ménagères, indemnité de fonction...).

Enfin, d'autres primes ont été versées en 2020, en particulier des primes exceptionnelles liées à la situation sanitaire (qui se retrouvent dans la dernière ligne du graphique ci-dessous), ainsi que des primes de résultat ou des primes spécifiques destinées aux professionnels d'un métier (prime vestimentaire...).

En moyenne, les offices ont mis en œuvre quatre types de primes différentes pour les salariés de droit privé.

### PRIMES VERSÉES PAR LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (% D'OFFICES VERSANT CHAQUE TYPE DE PRIMES)



Au total, quasiment tous les offices versent au moins une des primes citées. En moyenne, 92 % des salariés en CDI présents toute l'année et à temps plein ont perçu une ou plusieurs primes, dont le montant global représente en moyenne 8,9 % du montant de la rémunération annuelle.

## Trois types de primes pour les personnels sous statut FPT

Pour les effectifs sous statut FPT, on distingue trois types de primes et indemnités renseignés par les offices dans l'enquête spécifique sur les pratiques de ressources humaines : nouvelle bonification indiciaire (NBI), régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP), et parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

Parmi les 198 offices comptant au moins un agent de la fonction publique territoriale, 182 (92 %) ont mis en œuvre au moins un des trois dispositifs de primes existants (NBI, RIFSEEP, PPCR), et 99 pratiquent l'ensemble des trois dispositifs.

### Retour sommaire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est une mesure qui vise à favoriser les emplois des FPT comportant une responsabilité ou une technicité particulière.

Toujours en vigueur en sus des dispositifs précédemment cités, elle est versée par 81 % des offices employant des FPT. Elle prévoit, pour certains fonctionnaires, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. La NBI varie selon le lieu dans lequel la fonction est occupée, par exemple,

s'il s'agit ou non d'un quartier prioritaire de la politique de la ville. Les deux autres dispositifs, PPCR et RIFSEEP, sont pratiqués par environ les deux tiers des offices comptant du personnel FPT de manière relativement homogène selon l'envergure des structures.

En 2020, 93 % des personnels FPT des offices présents toute l'année et à temps plein ont touché au moins une prime en 2020 pour un montant représentant en moyenne 16,1 % de la rémunération totale.

### Le salaire de base selon les catégories et les niveaux de la classification

Le salaire de base médian des salariés des offices en CDI présents toute l'année et à temps plein s'établit à 2 158 € en 2020. Compte tenu de l'asymétrie de la distribution des rémunérations,

la médiane du salaire de base est sensiblement inférieure à la moyenne, qui s'établit à 2 495 € en 2020.

#### STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES SALAIRES MENSUELS DE BASE EN 2020 SELON LES CATÉGORIES ET NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE

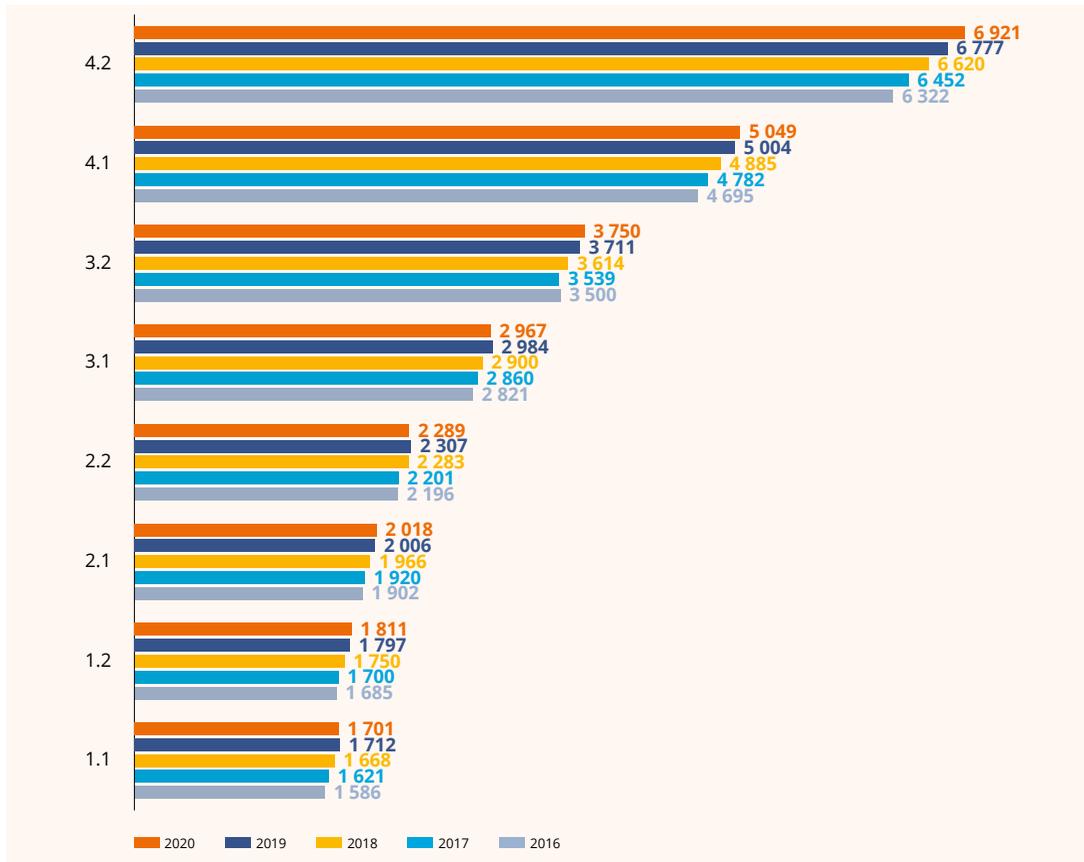
	Effectifs en CDI et à temps plein	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	Moyenne	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
1.1	2 510	1 539	1 598	1 701	1 787	1 863	2 108
1.2	5 222	1 554	1 700	1 811	1 881	1 970	2 227
2.1	4 651	1 643	1 856	2 018	2 096	2 226	2 535
2.2	5 193	1 795	2 092	2 289	2 343	2 520	2 784
3.1	3 099	2 188	2 670	2 967	3 043	3 306	3 700
3.2	1 765	2 700	3 392	3 750	3 844	4 180	4 703
4.1	791	3 671	4 539	5 049	5 193	5 667	6 492
4.2	158	5 051	6 120	6 921	7 233	8 017	9 450
<b>Ensemble</b>	<b>23 502</b>	<b>1 548</b>	<b>1 838</b>	<b>2 158</b>	<b>2 495</b>	<b>2 763</b>	<b>3 708</b>

Le ralentissement observé dans la dynamique de progression du salaire de base médian constatée sur la longue période concerne l'ensemble des catégories et niveaux de la classification des emplois de la branche. En effet, le plus fort renouvellement des personnels limite

l'augmentation du montant du salaire médian en accroissant la proportion d'entrants et de jeunes dans la population salariée. La conjoncture particulière de l'année 2020 a également contribué à réduire les opportunités de mobilités professionnelles pendant les périodes de confinement.

[Retour sommaire](#)

### ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE MÉDIAN (2016-2020) SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

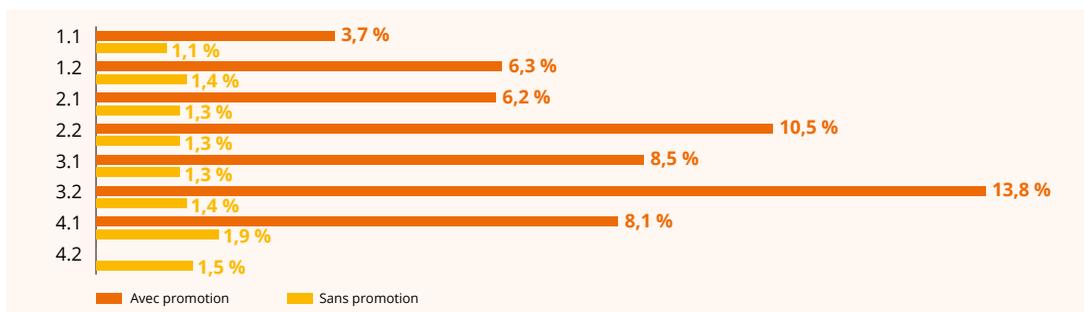


### Impact de la promotion sur le salaire

Le graphique ci-contre indique l'effet de la promotion sur l'évolution du salaire de base en 2020, selon les catégories et niveaux de la classification des emplois.

L'échantillon porte sur environ 25 700 salariés, en contrat à durée indéterminée et présents à temps plein sur deux années consécutives.

### EFFET DES PROMOTIONS SUR L'AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE EN 2020 SELON LES CATÉGORIES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE DÉPART



➤ **Retour sommaire**

Sur ce périmètre, l'augmentation médiane des salariés promus est de 7,1 % en 2020. L'impact de la promotion sur l'augmentation du salaire de base est significatif. L'écart est particulièrement élevé pour les salariés qui ont intégré en 2019 les catégories et niveaux 3.1 à 4.2 de la classification.

Pour les personnels ne bénéficiant pas de promotion, l'augmentation des salaires de base est en moyenne comprise entre 1,1 % et 1,9 % selon les différentes catégories et les niveaux de la classification.

**Rémunérations de la population de statut FPT**

Le redressement des données relatives à la rémunération des personnels est effectué à l'aide des données fournies par les OPH et permet de comparer les niveaux de rémunération des personnels sous statut FPT et des personnels en CDI.

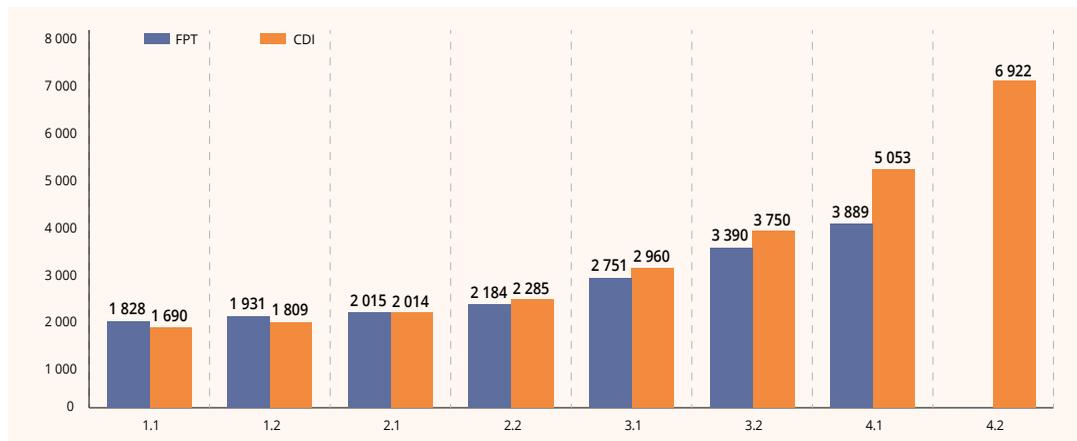
La rémunération brute mensuelle médiane des personnels présents toute l'année s'établit en 2020 à 2 015 € pour la population des FPT, contre 2 153 € pour les salariés en CDI.

La rémunération médiane des personnels FPT a tendance à être légèrement supérieure à celle des personnels en CDI dans les premières

catégories de classification tandis que le rapport s'inverse dans les dernières catégories. L'augmentation structurelle de l'ancienneté des agents FPT constitue une des raisons qui expliquent que leurs traitements médians soient légèrement supérieurs à ceux des salariés OPH dans les premières catégories de la classification.

Par ailleurs, l'inversion du rapport dans la suite de la classification tient en partie au fait que les FPT sont plus concentrés dans des offices de petite taille, dans lesquels les salaires médians sont légèrement plus faibles que dans les offices de grande taille.

**TRAITEMENT ET SALAIRE DE BASE BRUT MÉDIAN EN 2020 SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE-NIVEAU DES EMPLOIS**



*Note : les données sont trop peu nombreuses pour pouvoir estimer la médiane des salariés sous statut FPT dans la catégorie-niveau C4N2.*

## E. Formation professionnelle

### 1. La contribution 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 0,95 %. Les agents de la FPT peuvent ainsi bénéficier de l'offre de formation du CNFPT.
- pour les salariés des OPH, les offices versent à l'opérateur de compétences (OPCO) Uniformation les contributions légales. Il s'agit d'une contribution unique de 0,55 % pour les entreprises jusqu'à dix salariés et 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

S'agissant de l'alternance, depuis 2019, la contribution à la formation professionnelle et

la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. En pratique, les deux taxes conservent globalement les mêmes caractéristiques. L'Urssaf collectera la taxe unique au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Tous les offices versent une contribution conventionnelle à l'OPCO, qui est de 0,3 % de la masse salariale brute sur le plan de développement des compétences. En outre, les OPH peuvent verser volontairement à l'OPCO Uniformation des sommes sur le plan de développement des compétences.

Les versements à Uniformation représentaient (tous dispositifs confondus) :

- 17 M€ en 2018 ;
- 17,4 M€ en 2019 ;
- 16,5 M€ en 2020.

#### RÉPARTITION DU NOMBRE D'OPH ADHÉRENTS PAR TAILLE

	2018	2019	2020
Moins de 11	11	10	10
De 11 à 49	51	51	48
De 50 à 299	147	148	142
300 et plus	23	24	28
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>233</b>	<b>228</b>

#### COLLECTE GLOBALE PAR TAILLE D'OFFICES (EN K€)

	2019	2020
Moins de 11	14	32
De 11 à 49	572	567
De 50 à 299	8 334	7 687
300 et plus	8 574	8 233
<b>Total</b>	<b>17 494</b>	<b>16 521</b>

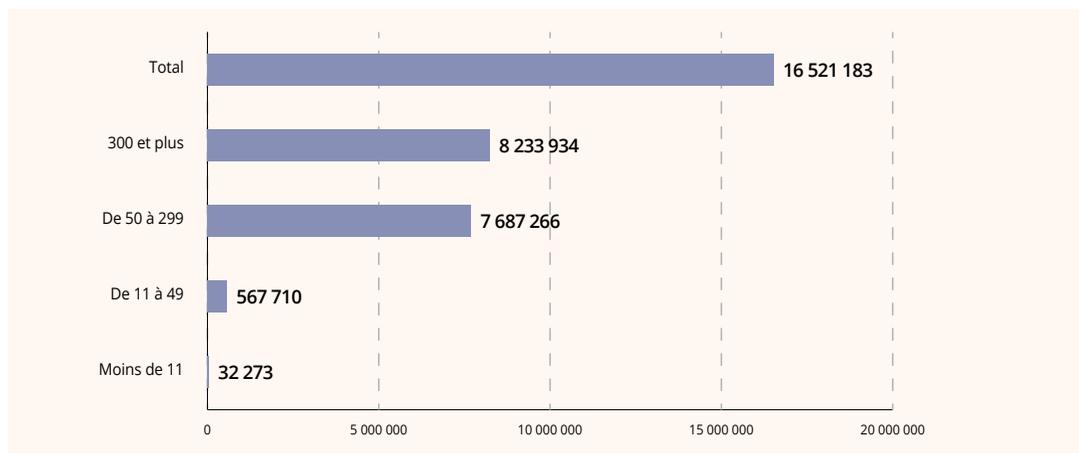
Montant total de la collecte brute par dispositif	2020
Dispositif	Collecte (en €)
Versement conventionnel	3 136 127
Alternance (apprentissage et professionnalisation) - légal	4 122 605
Versement volontaire	1 824 815
Formation professionnelle continue - légal	7 437 637
<b>Total</b>	<b>16 521 184</b>

➤ **Retour sommaire**

Le montant total de la collecte est globalement en baisse par rapport à 2019 (17 494 750 euros en 2019), en raison de la diminution de la masse salariale constatée liée aux impacts de la crise sanitaire. La collecte est en revanche en hausse

sur l'alternance en augmentation de 60 % par rapport à l'année précédente car l'année 2019 était une année blanche concernant la collecte sur l'apprentissage.

**MONTANT DE LA COLLECTE SELON LA TAILLE DES OPH**



**BÉNÉFICIAIRES, STAGIAIRES, MONTANTS ENGAGÉS ET DURÉE DES FORMATIONS  
(PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR LES MOINS DE 50 (LÉGAL) 2020)**

Dispositif	Montants engagés en €	Nbre de départs en formation	Volume horaire (h)	Durée moyenne (h)	Coût moyen en €
Légal - PDC - 50	163 249	400	17 441	44	408

En 2020, il y a eu 400 départs en formation sur le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés (fonds légaux). Cela représente environ 163 249 € de dépenses avec une durée moyenne de 44 heures de formation et un coût moyen de 408 €.

## 2. L'effort de formation global

Compte tenu du décalage entre les enquêtes « Activités » et « Ressources humaines », les données figurant dans le tableau ci-dessous sont relatives à l'année 2019. En effet, les données 2020 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

Effort de formation 2019	Nbre offices	%	Moins de 50 pers.	De 50 à 99 pers.	De 100 à 199 pers.	De 200 à 299 pers.	De 300 à 499 pers.	500 pers. et plus
Moins de 1,5 %	23	9,1	15	9,3	9,5	10,3	0	0
De 1,5 à 1,99 %	22	8,7	10	3,7	11,9	5,1	15	6,3
De 2 à 2,99 %	101	39,9	12,5	37	44	38,5	45	93,8
De 3 à 3,99 %	61	24,1	25	18,5	27,4	28,2	35	0
De 4 à 4,99 %	16	6,3	5	11,1	6	5,1	5	0
5 % et plus	9	3,6	10	3,7	2,4	2,6	0	0
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>91,7</b>	<b>78</b>	<b>83,3</b>	<b>101</b>	<b>89,7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

L'effort de formation comptabilisé en 2019 représentait en moyenne près de 2,72 % de la masse salariale brute des OPH (2,89 % en 2017 et 2,56 % en 2018).

## 3. Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPH en 2020

L'année 2020 est la première année où le compte personnel de formation est géré intégralement par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui a pris en charge la gestion du CPF sur le plan technique et l'aspect financier

depuis 2020. En cette année de transition, les données concernant l'année 2020 n'étaient pas disponibles auprès de la Caisse à la date de publication du rapport.

## 4. L'alternance

La loi avenir professionnel a apporté des modifications dans le domaine de l'alternance. Depuis 2020, les contrats d'apprentissage dont les contours ont été modifiés par cette loi sont gérés par l'OPCO, tout comme les contrats de professionnalisation permettant à la branche de disposer de données plus harmonisées concernant ces deux dispositifs.

Par ailleurs, cette loi a supprimé le dispositif des périodes de professionnalisation, remplacé par la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) pour lequel la branche professionnelle s'est dotée en 2020 d'un accord de branche qui a été étendu par le Ministère du travail en début d'année 2021, permettant ainsi aux

offices de se saisir de ce nouveau dispositif et des financements afférents.

489 contrats en alternance ont été engagés au cours de l'année 2020 au sein de la branche soit sous la forme de contrats de professionnalisation soit sous la forme de contrats d'apprentissage, s'ajoutent 2 contrats de professionnalisation expérimentaux. La durée du contrat d'apprentissage était en moyenne de 17 mois et la formation d'une durée moyenne de 851 heures. Ces durées sont sensiblement plus longues que celles des contrats de professionnalisation, d'une durée moyenne de 14 mois pour un temps de formation moyen de 611 heures.

### Retour sommaire

Les aides versées à l'employeur pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale et l'aide à l'exercice de maître d'apprentissage ont été presque systématiquement mobilisées, 100 % des contrats de professionnalisation ont été

concernés (cette aide représentant en 2020 un montant de 161 460 euros) et 93,5 % des contrats d'apprentissage (cette aide représentait en 2020 un montant de 894 195 euros).

#### CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS EN ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2020 ET MONTANTS DES ENGAGEMENTS

Dispositif	Caractéristiques des contrats en alternance			Engagement		
	Nbre contrat	Durée de formation (moy. en heure)	Durée du contrat (moy. en mois)	Coût pédagogique	Frais annexes CFA	Total
Contrats d'apprentissage	398	851	17	4 409 503,80 €	109 747 €	4 519 250,80 €
Contrats de professionnalisation	91	611	14	894 195 €	- €	894 195 €
Contrats de professionnalisation expérimental	2	273	11	9 828 €	- €	9 828 €
<b>Total</b>	<b>491</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5 313 526,80 €</b>	<b>109 747,00 €</b>	<b>5 423 273,80 €</b>

Nombre de contrats en alternance par taille d'OPH		
Effectifs des OPH	Contrats de professionnalisation	Contrats d'apprentissage
Moins de 11	0	2
De 11 à 49	4	22
De 50 à 299	38	198
300 et plus	49	179
<b>Total général</b>	<b>91</b>	<b>398</b>

Le recours à l'alternance au sein des offices est en hausse de 9 % par rapport à l'année 2019. Alors qu'en 2019, la majeure partie des contrats avaient pris la forme de contrats de professionnalisation, la tendance s'est inversée en 2020 avec un recours très majoritaire aux contrats d'apprentissage.

L'Île-de-France reste la région où ont été conclus le plus grand nombre de contrats en alternance, quel que soit le dispositif. Le recours au contrat d'apprentissage ou au contrat de professionnalisation est variable d'une région à l'autre.

Régions	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Auvergne-Rhône-Alpes	39	9
Bourgogne-Franche-Comté	23	2
Bretagne	17	3
Centre-Val de Loire	8	1
Grand Est	31	1
Hauts-de-France	45	9
Île-de-France	113	47
Normandie	29	6
Nouvelle-Aquitaine	29	6
Occitanie	24	3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21	1
Pays de la Loire	19	3
<b>Total général</b>	<b>398</b>	<b>91</b>

[Retour sommaire](#)

Parmi les contrats d'apprentissage conclus, 30 % visaient des certifications de niveau bac+2 et 66 % visaient des certifications de niveau bac+3/4 et bac+5. La certification la plus mobilisée a été le BTS professions immobilières qui représente 15 % des contrats d'apprentissages conclus.

Niveau de certification visé	Nombre de contrats d'apprentissage
Niveau 7 (bac+5 et plus)	116
Niveau 6 (bac+3/4)	149
Niveau 5 (bac+2)	122
Niveau 4 (bac)	5
Niveau 3 (BEP/CAP)	6
<b>Total général</b>	<b>398</b>

### CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES 20 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2020 (BASÉ SUR LE NOMBRE DE STAGIAIRES)

Domaines de formation	Nbre contrat	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Professions immobilières (BTS)	61	755 989	20	1 236
Gestion de la PME (BTS)	14	174 280	20	1 236
Gestionnaire d'actifs et de patrimoines immobiliers (Sciences-U Lille Lyon et Paris)	12	133 332	12	556
Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens (LP)	11	94 717	11	492
Management sectoriel (master lorraine)	9	135 361	19	858
Économie sociale et familiale (BTS)	8	109 061	20	1 223
Conseiller en économie sociale et familiale (diplôme d'état)	7	56 981	12	540
Responsable en ingénierie réseaux (CESI)	7	48 000	12	532
Gestion (LIC LMD CNAM)	6	34 058	11	567
Manager en immobilier résidentiel et tertiaire (assoc. institut. de gestion sociale - ESAM)	5	72 333	22	933
Gestionnaire d'affaires immobilières (ESPI - entreprises)	5	69 167	15	686
Manager en aménagement et en promotion immobilière (ESPI)	5	67 500	20	882
Manager des actifs immobiliers (Sciences-U Paris)	5	60 625	24	1 002
Manager de l'habitat social et durable (GCAF sup tertiaire)	5	55 000	19	706
Urbanisme et aménagement (master)	5	45 625	12	456
Manager des stratégies communication marketing (Sciences-U Lille - Efficom)	4	59 217	23	1 002
Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliqués (CRESPA - groupe sciences-U)	4	52 620	13	715
Support à l'action managériale (BTS)	4	48 679	19	1 366
Responsable en gestion et développement d'entreprise (IGS ESAM)	4	36 750	11	539
Métiers du btp : bâtiment et construction (LP Montpellier)	4	36 270	11	520

### Retour sommaire

Parmi les contrats de professionnalisation conclus, 42 % visaient des certifications de niveau bac+3/4 et 35 % visaient des certifications de niveau bac+5. Les domaines de formation les plus sollicités relèvent du domaine de l'immobilier (gestion immobilière, droit immobilier...).

Niveau de certification visé	Nombre de contrats d'apprentissage
Niveau 7 (bac+5 et plus)	32
Niveau 6 (bac+3/4)	38
Niveau 5 (bac+2)	15
Niveau 4 (bac)	3
Niveau 3 (BEP/CAP)	1
CQP sans niveau CCN	2
<b>Total général</b>	<b>91</b>

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : LES 20 FORMATIONS PAR DOMAINE LES PLUS SOLLICITÉES EN 2020 (BASÉ SUR LE NOMBRE DE STAGIAIRES)

Domaines de formation	Nbre contrat	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Gestion immobilière	5	47 892	13	612
Immobilier	4	73 026	21	1 157
Économie sociale familiale	4	35 640	13	540
Aménagement territoire	3	34 272	15	694
Droit immobilier	3	23 220	12	430
Ressources humaines	3	22 314	10	462
Comptabilité	2	35 808	22	1 192
Secrétariat assistantat direction	2	29 685	17	870
Logement social	2	18 792	11	522
Conduite projet	2	17 604	11	489
Contrôle gestion	2	16 290	11	453
Conduite projet informatique	2	14 760	11	410
Gestion locative	2	6 048	7	245
Gestion PME PMI	1	21 510	22	1 195

## 5. Le fonds conventionnel de la branche des Offices Publics de l'Habitat

Depuis juillet 2016, un fonds conventionnel a été créé par accord collectif relatif à la formation, repris au chapitre VIII de la convention collective des offices<sup>3</sup> négociée par les partenaires sociaux de la branche, afin de venir en soutien des projets de développement des compétences des salariés des OPH. Des orientations prioritaires ont été prévues afin d'encadrer l'utilisation de ce fonds, qui est composé de trois grands dispositifs :

- le catalogue de branche ;
- les demandes d'aide financière (DAF) ;
- les actions collectives, projets soutenus et qualifiés par la branche.

En 2020, la collecte brute conventionnelle s'élève à 3,136 k€ soit 2,823 k€ après reversement des frais de gestion auxquels s'ajoutent 1,5 k€ de fonds non alloués avant la clôture 2020 et après la clôture 2,7 k€ de report 2020.

### CONSOMMATION DU FOND CONVENTIONNEL ET DÉPARTS EN FORMATION EN 2020

Dispositif	Taille des OPH	Engagement	Nbre stagiaires	Durée (h)
Conventionnel	Moins de 11 salariés	21 564 €	38	715,68
	De 11 à 49 salariés	194 078 €	418	3 578,40
	+ de 50 salariés	1 035 081,60 €	1 979	35 784
	+ de 300 salariés	905 696,40 €	1 370	31 489,92
	<b>Total</b>	<b>2 156 420 €</b>	<b>3 805</b>	<b>71 568</b>

### Le catalogue de branche

Il consiste en une offre de formations de courte durée (un à deux jours) animées en inter-OPH avec un maximum de 12 personnes par session. Cette offre est complémentaire

du plan de formation des OPH et elle est axée sur des orientations définies par la branche autour des enjeux du secteur d'activité ou des métiers.

### L'impact de la crise sanitaire sur la gestion du catalogue de branche

Pour l'année 2020, le catalogue proposait une offre de formations de 19 thématiques et en début d'année 66 sessions de formation avaient été planifiées. L'arrivée de la crise sanitaire au mois de mars 2020 a eu un impact important sur la gestion du catalogue de branche. En effet, le 16 mars 2020 au regard de l'évolution soudaine du contexte d'épidémie de COVID-19, la FOPH a été contrainte en urgence d'annuler les formations programmées au catalogue de branche. Cette décision tenait compte de la décision du ministère du travail de suspendre

l'accueil en formation jusqu'à nouvel ordre. Par mesure de précaution, il avait alors été décidé de suspendre l'ensemble des formations prévues au mois de mars, avril et mai. La FOPH a, dans un premier temps, prévenu l'ensemble des participants et responsables RH des OPH qui avaient inscrits des collaborateurs. Dans un second temps, la FOPH a pris l'attache des différents organismes de formations à la fois pour les prévenir et les interroger sur leurs possibilités de mettre en œuvre des sessions à distance.

3- Article 1.3 du titre I, sous-chapitre I, chapitre VIII de la convention collective du personnel des Offices Publics de l'Habitat.

### Retour sommaire

Sur ce point, la Fédération a insisté sur l'importance que les formations proposées soient adaptées dans leurs modalités pédagogiques au format digital (reformatage des sessions sur plusieurs jours, modalités de participation à distance, etc.).

À défaut de possibilité de mettre en œuvre des formations à distance, les organismes de formations ont été interrogés sur des dates de report des formations annulées. Pris de court également par la crise sanitaire, peu d'organismes ont pu répondre favorablement à cette demande de transformation en distanciel. Par ailleurs, un

certain nombre de formations présentes aux catalogues sont plus difficilement transposables dans l'urgence sur un format distanciel compte tenu soit de leurs thématiques soit du public auquel elles s'adressent. À compter du mois de mai, les possibilités de déplacements sont restées limitées et les contraintes pesant sur l'organisation des formations en présentiel se sont poursuivies. Dans ce contexte et en lien avec les partenaires sociaux de la CPNEF, il a été décidé que les sessions prévues au mois de juin et juillet soient également reportées au dernier trimestre 2020 et sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

### Chiffres clés 2020 du catalogue de branche

Ce sont ainsi 13 sessions qui ont pu se tenir sur l'année 2020 dont 4 sessions en présentiel (avec une session délocalisée) avant le confinement du mois de mars 2020 et 9 sessions organisées en distanciel. Par ailleurs, concernant les sessions reportées en 2021, 12 sessions ont eu lieu entre janvier et mars 2021 dont 9 sous un format distanciel. Malgré ce contexte, le taux de présence dans les sessions de formations du catalogue de

branche qui se sont tenues est resté stable : 90 % des inscrits étaient présents aux formations.

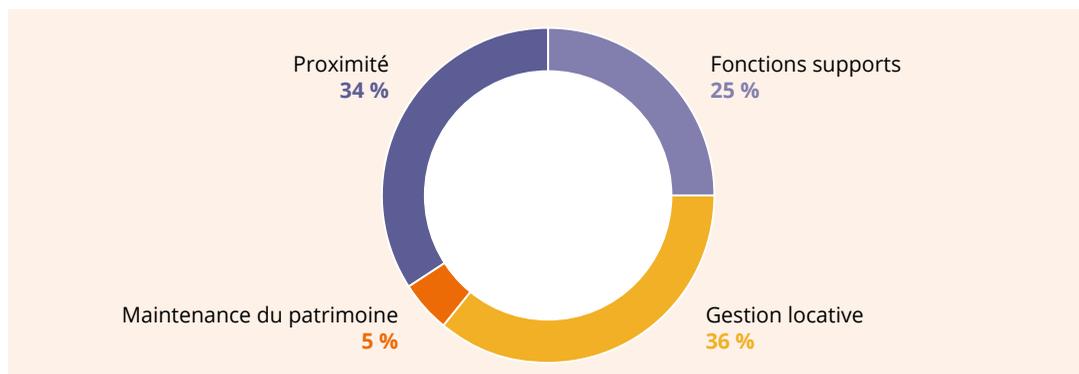
En revanche, le nombre de stagiaires est évidemment fortement réduit par rapport aux années précédentes, puisque ce sont 92 stagiaires qui ont pu être formés dans le cadre du catalogue de branche, ceux-ci provenant majoritairement d'offices comprenant un effectif de 50 à 299.

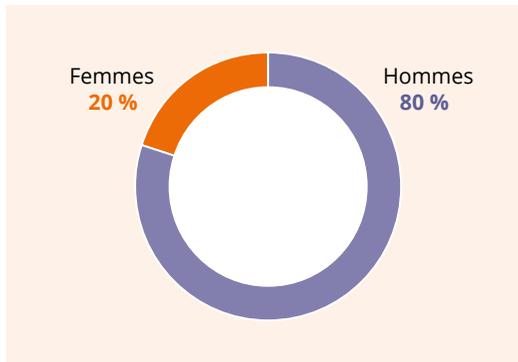
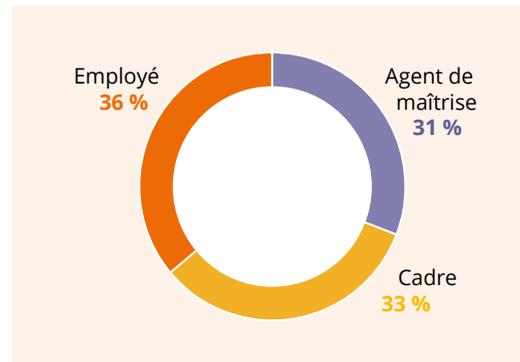
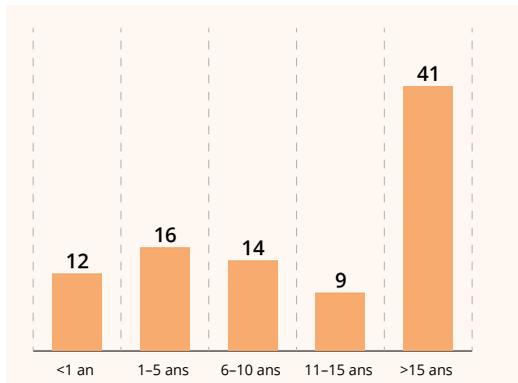
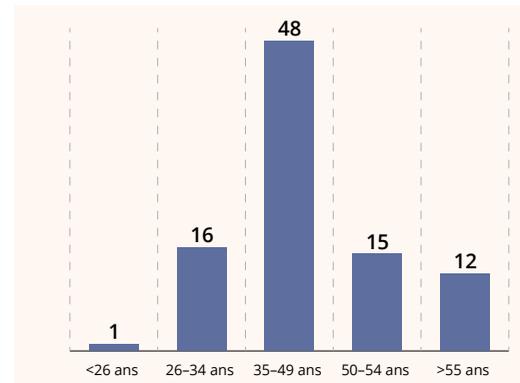
# 90 %

## Taux de présence dans des formations du catalogue de branche en 2020



### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR FILIÈRES MÉTIERS



[Retour sommaire](#)**RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE****RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE****RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ANCIENNETÉ****RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ÂGE****Les demandes d'aide financière conventionnelle (DAF)**

Ce dispositif donne de la latitude aux OPH dans le choix de la formation et de l'organisme de formation tout en gardant un lien avec les orientations prioritaires du fonds de formation, décidées par la CPNEF.

À fin 2020, ce dispositif a été consommé à 95 % et a permis le départ en formation de 3 637 stagiaires. 59 % du global réalisé concernent les offices de taille moyenne (entre 50 et 299 personnes). Les formations ont principalement porté sur les changements réglementaires, l'accompagnement des changements inhérents à la transition numérique puis sur les connaissances liées à des problématiques spécifiques telles que la santé mentale, le vieillissement, le handicap et la précarité. Parmi les publics prioritaires, ce sont les salariés à temps partiel et les seniors de plus de 55 ans et les salariés dont l'emploi est menacé ou transformé par les stratégies de regroupements ou fusion d'OPH, qui ont majoritairement bénéficié de ce dispositif.

**RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION PAR TAILLE D'OPH**

Moins de 11	12 044 €
De 11 à 49	340 366 €
De 50 à 299	1 129 922 €
300 et plus	420 543 €
<b>Total réalisé</b>	<b>1 902 875 €</b>

➤ **Retour sommaire**

**GROS PLAN SUR LES DAF PAR PRIORITÉ DE BRANCHE**

Priorité de branche	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	Engagement
Accompagner les changements liés à la transition numérique	108	438	243 356 €
Connaître les problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et précarité)	83	622	169 847 €
Intégrer les changements réglementaires	399	1 698	890 785 €
Intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic et de vente HLM	44	127	103 407 €
Salariés à temps partiel et les séniors de plus de 55 ans	116	238	138 969 €
Salariés ayant exercé des fonctions de représentants du personnel ou des mandats syndicaux	3	9	3 939 €
Salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupements ou fusions d'OPH	84	249	261 029 €
Salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques et économiques	7	102	29 191 €
Salariés en situation de handicap et leur accompagnateur	26	54	29 148 €
Salariés exposés à terme au risque d'inaptitude	25	100	33 203 €
<b>Total</b>	<b>895</b>	<b>3 637</b>	<b>1 902 874 €</b>

**Les actions collectives/projets de branche**

Ce dernier dispositif permet la mise en œuvre de formations spécifiques et structurantes pour la branche des Offices Publics de l'Habitat. Elles peuvent être dispensées en intra-OPH pour un nombre important de personnes.

Le dispositif comprend 3 axes de formations :

- les formations en intra-OPH : loi Sapin 2, sensibilisation d'une demi-journée à la lutte contre la corruption dans les OPH en partenariat avec Grant Thornton et, formations handicap et emploi d'une durée allant de la demi-journée à la journée complète au choix parmi quatre thématiques en partenariat avec Ariane conseil. Ces actions ont donné lieu à 4 sessions de formations pour 46 stagiaires, représentant un budget de 87 797 €.
- Les Parcours culture de service, en partenariat avec Grenoble École de Management : 2 sessions contractualisées en 2020 ; l'une pour les dirigeants, l'autre pour les managers.

Le parcours managers avec 9 inscrits a débuté le 15/9/2020 et s'est achevé le 24/3/2021 (dates décalées à cause de la crise sanitaire). Le parcours dirigeant n'a pas eu lieu sur 2020 ; il a été reporté en début 2021.

- L'outil Tremplin avec les Éditions Nathan Formation qui permet au personnel des OPH de s'entraîner sur les sept compétences de base du CléA pour progresser et maximiser leurs chances de réussite au certificat ou à toute autre formation. Les statistiques d'utilisation de cette plateforme font apparaître un excellent taux de complétion (80 % en moyenne) et une utilisation de l'ensemble des domaines d'activité (près de 90 % en moyenne). Depuis la mise en place de cette solution, ce sont 478 utilisateurs, venant de 64 offices différents, qui ont pu en bénéficier, représentant un budget de 68 400 € pour 2020-2021.

## 6. 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 OPH, en plus de la cotisation obligatoire au taux de 0,9 %, versent au CNFPT un montant de 0,05 % supplémentaire qui sert à financer un programme national de formations spécialisées, dont bénéficient les agents des OPH.

Une offre spécifique pilotée par le pôle habitat de l'INSET de Dunkerque a été proposée en 2019 portant sur le statut de la FPT, notamment pour présenter les réformes du RIFSEEP et le PPCR. Cette offre a été retravaillée en 2020 pour proposer dès 2021 de nouvelles sessions sur le statut de la FPT.

La convention a été renouvelée en 2020 pour une durée de trois ans et fera l'objet d'un bilan.

### Bilan de fréquentation 2020 des formations CNFPT par les agents des OPH

La présentation des données se fait à partir des caractéristiques de l'offre de formation (nature de la formation, aire de recrutement, aire de financement, domaine et sous-domaines, types national et local, responsable de session). Les indicateurs présentés sont le suivi des sessions (programmées, réalisées, en cours, annulées et à lancer), le suivi des inscriptions et des présences (inscrits, acceptés, acceptés confirmés, présents) et le suivi de l'activité (journées de formation).

L'hétérogénéité du remplissage des données par les délégations régionales et instituts doit être considérée avec précaution dans les conclusions tirées de ces données, qui permettent cependant de donner les grandes tendances de formation des agents des OPH dans leur relation avec l'offre proposée par le CNFPT.

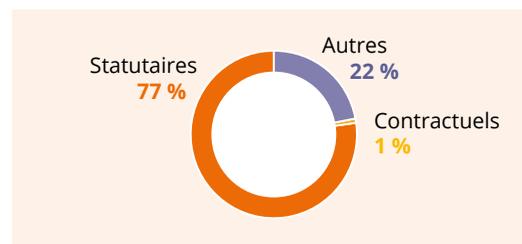
# 789

journées de formation  
(1806 en 2019)

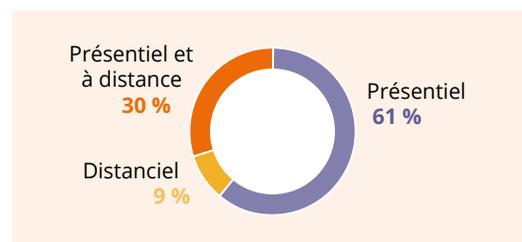
#### RÉPARTITION PAR STATUT ET GRADE

Catégorie	Statut	Somme des journées de formation
A	Statutaires	45,3
B	Contractuels	4,5
B	Statutaires	106,2
C	Contractuels	5,3
C	Statutaires	441,2
<b>Autres (droit privé)</b>	Autres	171,1
<b>Autres (droit privé)</b>	Emplois aidés	0

#### JOURS DE FORMATION EN 2019 PAR STATUT EN %

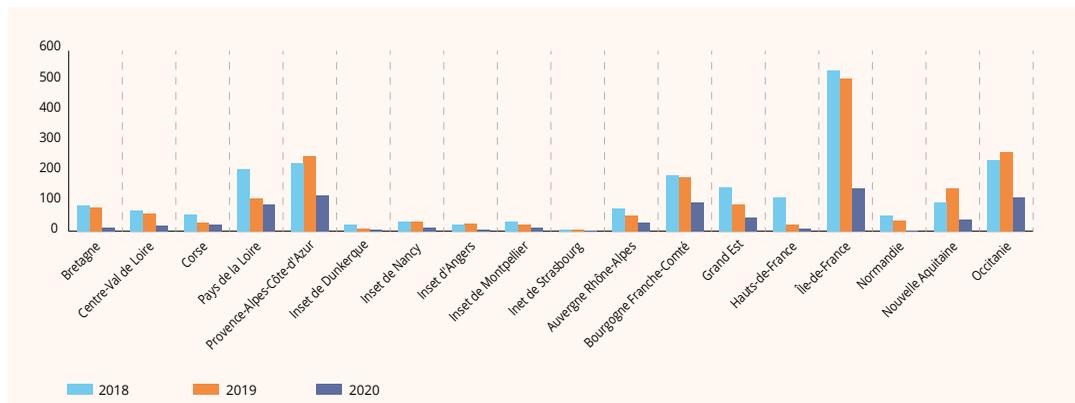


#### JOURS DE FORMATION EN 2019 PAR MODE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION



Retour sommaire

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LIEUX DE FORMATION EN 2020 PAR RAPPORT AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES



PRINCIPAUX THÈMES

Champ d'action publique locale	Intitulé du sous-domaine	JF 2020	JF 2019
<b>Aménagement et Développement durable des territoires</b>	Urbanisme, aménagement et action foncière	0	11,50
	Habitat et politique de la ville	0	18
	Développement économique et emploi	0,25	0,50
<b>Citoyenneté, culture et sport</b>	Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	0	2
	Culture	2,50	2,50
	Sport	0	2
<b>Management, pilotage, gestions des ressources</b>	Pilotage	14,80	43
	Affaires juridiques	38,40	99
	Gestion des ressources humaines	52	149
	Santé, sécurité et conditions de travail	17,24	29,50
	Finances	0	6
	Communication	3,50	30,50
	Informatique et systèmes d'information	2	6
	Europe et international	0	1
<b>Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel</b>	Évolution professionnelle	360,80	517,17
	Approches fondamentales	196,17	615,25
	Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources	20,80	67,30
<b>Sécurité et protection des biens et des personnes</b>	Prévention et sécurité civile	0	0
	Prévention et sécurité publique	0	0
<b>Services techniques et environnementaux</b>	Ingénierie écologique	17,50	63,50
	Voirie et infrastructures	0	3
	Architecture, bâtiment et logistique	10,75	128
	Énergie et climat	2	6
<b>Solidarité, cohésion sociale et enfance, santé</b>	Lutte contre l'illettrisme	30,80	102,75
	Autonomie	0	3
	Inclusion sociale	6	29
	Santé publique	2,50	0

[Retour sommaire](#)

Malgré une baisse du nombre de journées de formation sur les trois dernières années, liée à celle des effectifs de fonctionnaires, et malgré le contexte très particulier de l'année 2020, certaines formations restent très demandées notamment :

- les outils nécessaires à l'exercice professionnel (techniques d'expression et connaissance de l'environnement territorial) ;
- le management et le pilotage des ressources (management des équipes, achats publics et gestion administrative et statutaire, sécurité des agents au travail et outils de bureautique).

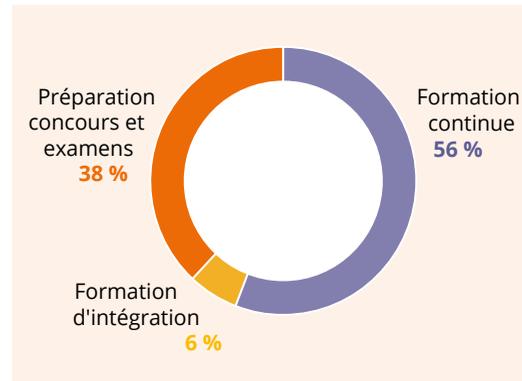
94 % des formations ont été réalisées en inter, vingt jours de formations ont par ailleurs été réalisés en intra en 2020, sur des thématiques telles que :

- prévenir et traiter le harcèlement sexuel au travail (à distance) ;

- l'habilitation électrique pour les non-électriciens (en présentiel).

Une part importante des formations reste par ailleurs consacrée à la préparation des concours et examens.

RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR NATURE DE FORMATION EN 2020



## F. Conditions de travail

### 1. Le temps partiel

Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel s'établit à 8,3 % en 2020. Cette proportion est plus élevée pour les salariés qui exercent dans le domaine du nettoyage. La part des salariés à temps partiel s'inscrit en légère baisse par rapport aux années précédentes ; la diminution du nombre de salariés à temps partiel concerne principalement les offices de

taille moyenne dont le périmètre a été sensiblement modifié en 2020.

	2018	2019	2019
Temps partiel	4 230	4 530	3 735
Temps plein	42 261	41 410	41 274
<b>Ensemble</b>	<b>46 491</b>	<b>45 940</b>	<b>45 009</b>
<b>% temps partiel</b>	<b>9,1 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>8,3 %</b>

### 2. L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les offices conduit à estimer le nombre moyen de jours d'absence par salarié à 30 jours en 2020, ce qui correspond à un taux d'absentéisme de 8,3 % en rapportant le nombre moyen de jours d'absence au nombre de jours calendaires.

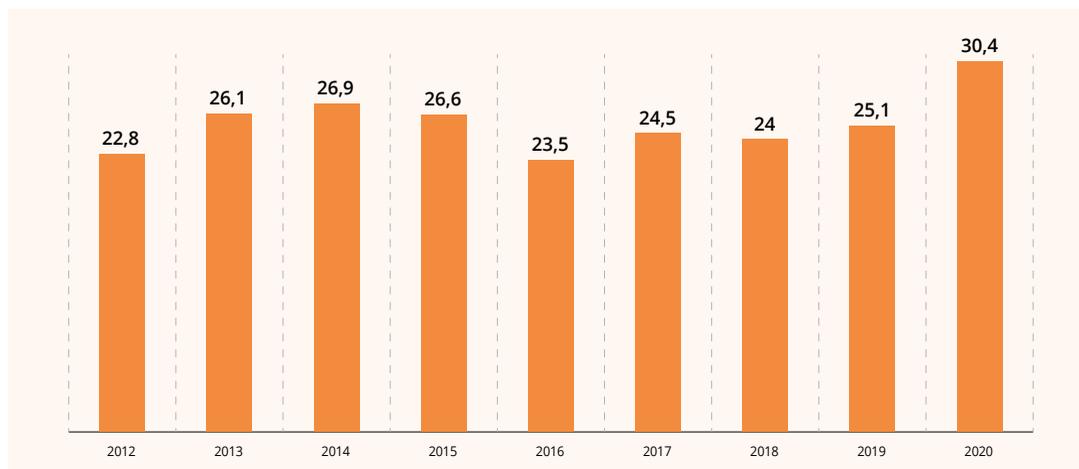
# 8,3 %

Taux d'absentéisme en 2020  
(rapporté aux jours calendaires)

Retour sommaire

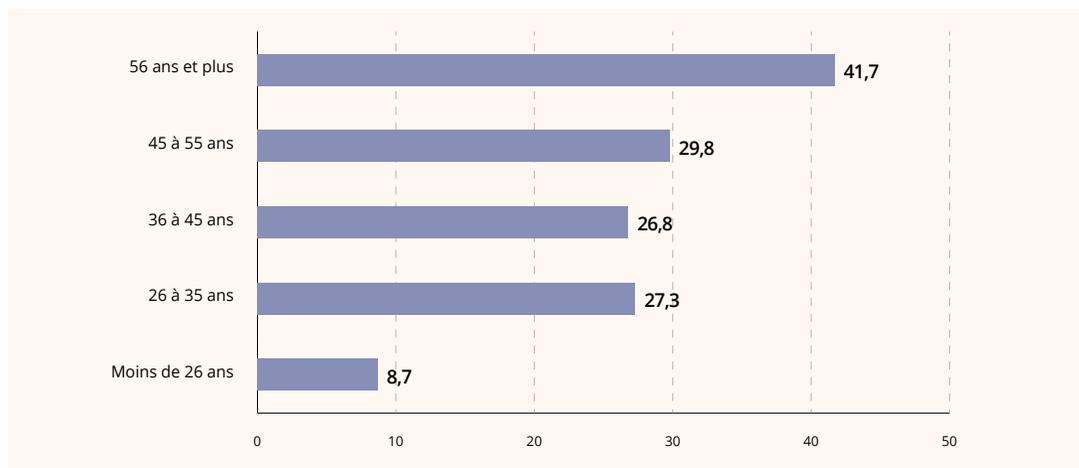
Les conditions particulières d'exercice de l'activité des offices induites par la crise sanitaire se sont traduites par une progression limitée de l'absentéisme au cours de l'année 2020. En effet, le nombre moyen de jours d'absence par salarié en 2020 est supérieur de 5 jours à l'indicateur calculé en 2019.

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR SALARIÉ

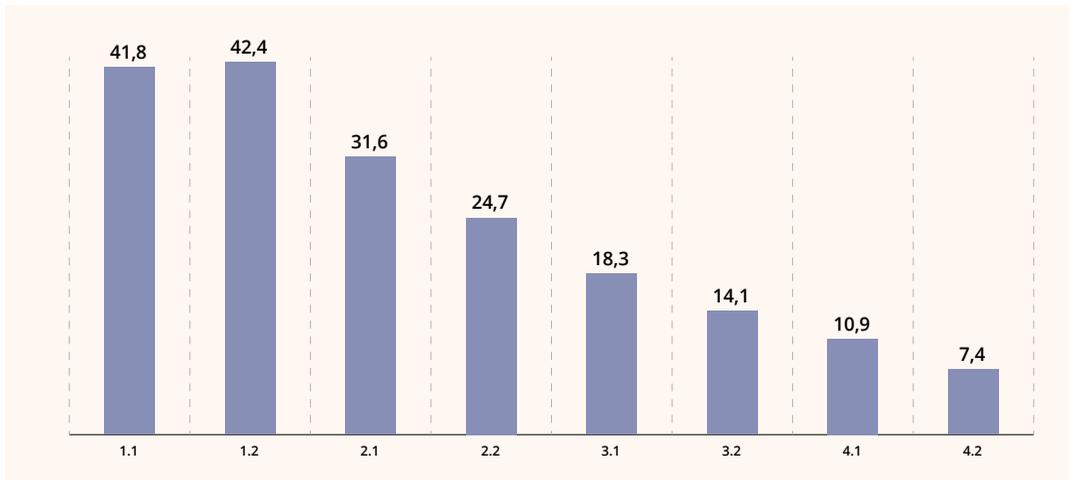


Le nombre moyen de jours d'absence reste fortement croissant avec l'âge : les salariés les plus âgés étant en moyenne plus souvent concernés par des questions de santé. Dans la tranche d'âge de 26 à 35 ans, l'indicateur est majoré par les congés maladie associés à la maternité.

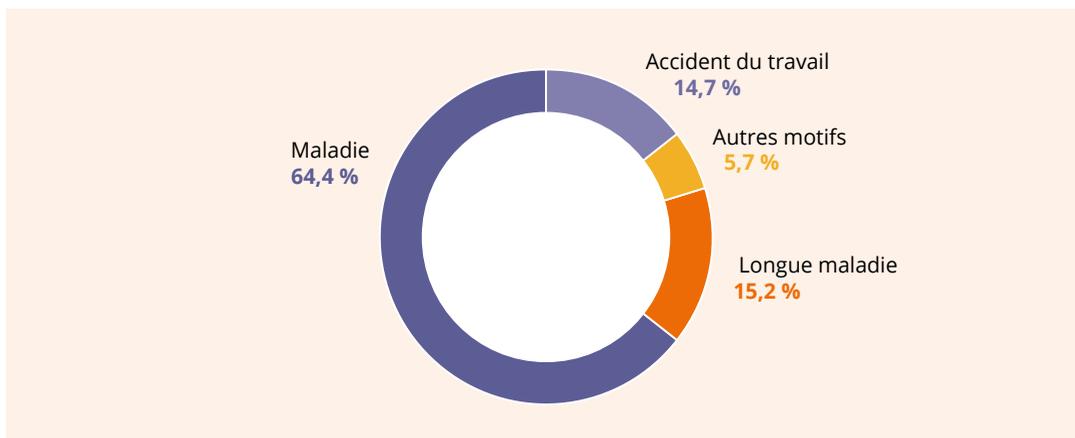
NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2020 SELON L'ÂGE



L'absentéisme reste également fortement associé au type d'emploi exercé. Ainsi, les personnels des premières catégories de la classification des emplois de la branche présentent en moyenne un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. Ce résultat s'explique en partie par les conditions de travail et la probabilité d'accident du travail, qui concernent plus fréquemment les personnels exerçant des professions positionnées dans les premières catégories de la classification des emplois.

**NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2020 SELON LA CLASSIFICATION**

Enfin, le nombre moyen de jours absents varie également selon le genre (cf. la partie spécifique consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Sur un an, les femmes sont plus souvent absentes avec un nombre moyen de 32,4 jours d'absence par an contre 28,3 jours pour les hommes.

**MOTIFS DE L'ABSENTEISME**

Près de 80 % du nombre total de journées d'absences sont imputables à la maladie, dont 15 % pour la longue maladie. Les conséquences des accidents du travail représentent également près de 15 % des jours d'absence.

➤ [Retour sommaire](#)

## G. Diversité

### 1. L'emploi des personnels en situation de handicap

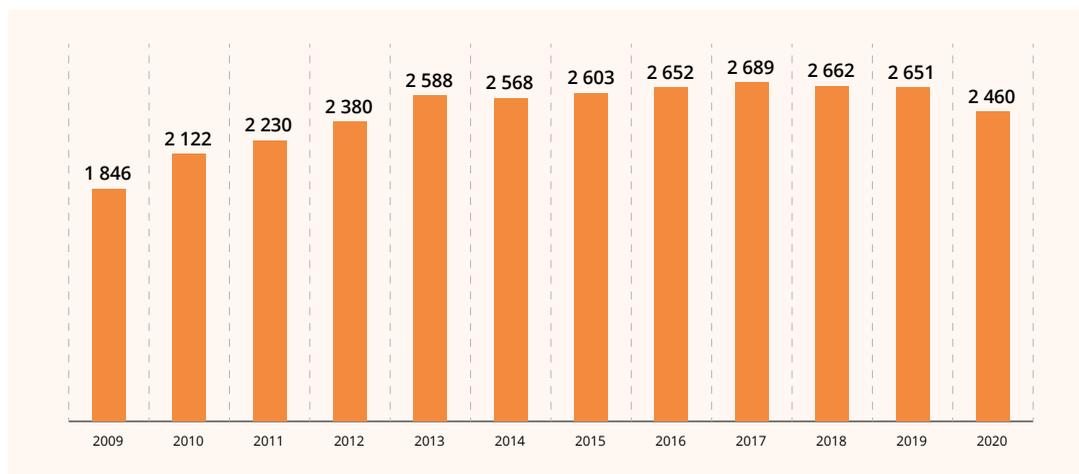
La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 a modifié l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour renforcer l'incitation à employer des travailleurs en situation de handicap, le champ de l'obligation est étendu aux entreprises de 20 salariés et moins alors que seuls les établissements d'au moins cette taille étaient assujettis jusqu'à présent. Plusieurs modalités de calcul de la contribution sont également foncièrement modifiées, notamment en ce qui concerne le mode de calcul de l'effectif d'assujettissement, du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, la prise compte des achats réalisés auprès des EA-ESAT-TIH<sup>4</sup> ou encore les dépenses déductibles.

Dans ce contexte, et selon ces nouvelles règles, on estime que près de la moitié (47 %) des offices remplissent en 2020 leur obligation d'emploi, qui demeure fixée à 6 % des effectifs assujettis. Cette proportion place les offices parmi les structures les plus engagées sur la question de l'emploi de personnes en situation de handicap.

Les Offices Publics de l'Habitat emploient ainsi 2 460 travailleurs handicapés en 2020, qui correspondent à 2 227 emplois équivalents temps plein. Cela correspond à une proportion à 5,5 % des effectifs totaux, une proportion assez homogène selon les offices et proche de l'obligation d'emploi.

On dénombre, en outre, environ 226 nouvelles reconnaissances de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'année et 283 renouvellements enregistrés dans l'année. Enfin, le nombre d'actions de maintien dans l'emploi est estimé à 210 pour l'année 2020.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LES OFFICES



4- EA : entreprises adaptées – ESAT : établissement et service d'aide par le travail – TIH : travailleurs indépendants en situation de handicap.

[Retour sommaire](#)

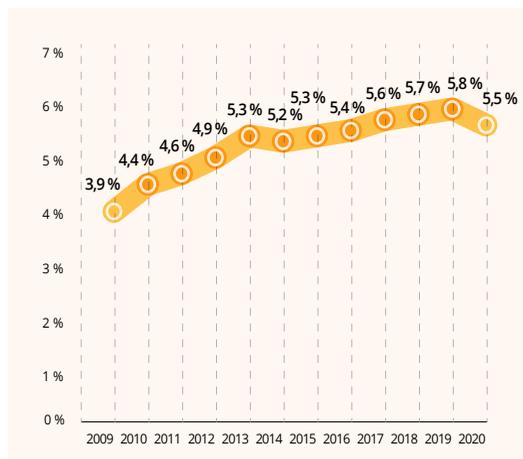
Comme l'effectif total de la branche, le nombre de salariés en situation de handicap a enregistré une diminution en 2020. Celle-ci est à la fois imputable à la modification du champ des offices mais aussi à la conjoncture moins favorable de 2020.

Si la part des travailleurs handicapés (TH) dans l'emploi a reculé en 2020 à 5,5 % contre 5,8 % l'an dernier, la tendance de longue période reste plutôt orientée à la hausse. En une décennie, le

taux d'emploi de TH est passé de 4,4 % en 2010 à 5,5 % en 2020. Ce taux est ainsi largement supérieur à la moyenne calculée de façon similaire sur l'ensemble des activités économiques, qui est de l'ordre de 3,2 %.

En outre, le taux est relativement constant au regard de la taille des établissements employeurs. En particulier, les établissements de 50 à 200 salariés dépassent ce taux moyen.

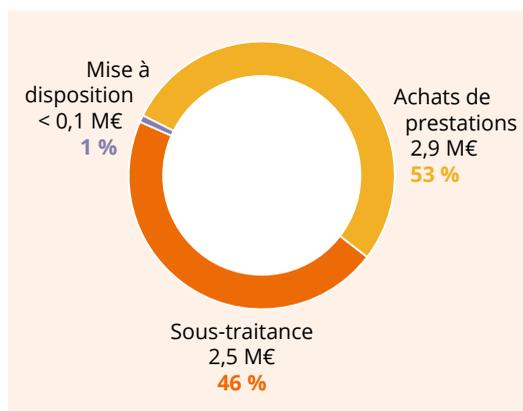
### ÉVOLUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'EMPLOI DIRECT



La proportion de collaborateurs en situation de handicap ayant obtenu une promotion (changement de cadre d'emploi, de grade, d'échelon...) atteint 7,7 % en 2020, soit une proportion supérieure à celle calculée sur l'ensemble des effectifs.

Enfin, l'engagement des offices pour leurs personnels en situation de handicap se traduit également par le nombre significatif de formations dont ils ont bénéficié en 2020 : près de 900 collaborateurs formés, soit un taux d'accès à la formation de 36 %, dans un contexte peu favorable aux actions de formation cette année.

### RÉPARTITION DES DÉPENSES À DESTINATION DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ (EN M€ ET EN %)



Les dépenses à destination du secteur adapté et protégé représentent un montant global estimé à environ 5,4 M€ en 2020.

Ces dépenses se font par l'intermédiaire d'achats de prestations (53 % des montants engagés), mais également par la sous-traitance (46 %) et dans une moindre mesure par la mise à disposition de personnels de structures du secteur adapté (1 % des dépenses).

Si elle reste élevée, cette valeur s'inscrit en baisse de 30 % par rapport au montant des achats effectués en 2019. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ce recul. En premier lieu, la situation conjoncturelle de 2020 a fortement réduit le recours à la sous-traitance. Par ailleurs, les achats de prestations sont désormais valorisés d'une façon moins incitative dans le nouveau mode de calcul de l'obligation d'emploi.

➔ [Retour sommaire](#)

## 2. L'emploi des jeunes de moins de 26 ans dans les offices

Les jeunes de moins de 26 ans représentent une population de près de 1 720 personnes en 2020, soit 3,8 % des effectifs totaux de la branche contre 3,1 % l'année précédente.

Cette proportion avait atteint les 4,4 % en 2015 et avait poursuivi une diminution jusqu'en 2019. Elle semble donc repartir à la hausse cette année, résultat plausiblement lié en partie aux réformes encourageant les contrats d'apprentissage.

La répartition des effectifs des jeunes de moins de 26 ans dans les offices, traditionnellement concentrée dans les offices de plus de 300 personnes, s'était uniformisée en 2019. En 2020, les jeunes sont de nouveau surreprésentés dans les offices de grande taille (300 personnes et plus) où ils représentent 4,2 % des effectifs, et peu nombreux dans les offices de moins de 50 salariés où ils ne représentent que 2,1 % des effectifs.

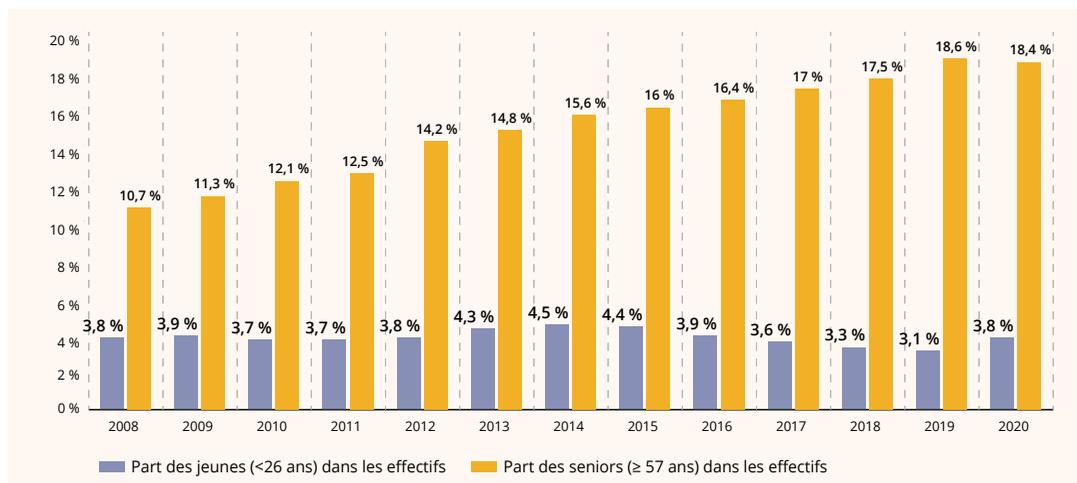
**EFFECTIFS DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS**

	2016	2017	2018	2019	2020
- de 50	48	43	27	22	17
De 50 à 299	892	768	821	806	819
+ de 300	1 000	928	707	618	883
<b>Ensemble</b>	<b>1 940</b>	<b>1 738</b>	<b>1 555</b>	<b>1 446</b>	<b>1 720</b>

**PART DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS DANS LES EFFECTIFS**

	2016	2017	2018	2019	2020
- de 50	3,7 %	3,6 %	2,6 %	2,4 %	2,1 %
De 50 à 299	3,5 %	3 %	3,2 %	3,3 %	3,5 %
+ de 300	4,5 %	4,4 %	3,5 %	3 %	4,2 %
<b>Ensemble</b>	<b>3,9 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,8 %</b>

**PARALLÈLE ENTRE LA PART DES JEUNES ET DES SENIORS DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (2008-2020)**



Les tendances constatées sur l'évolution des proportions de seniors de 57 ans et plus, et de jeunes de moins de 26 ans semblent se retourner. Après une décennie d'augmentation régulière (+8 points entre 2008 et 2019), la part des seniors de plus de 57 ans enregistre un léger recul en 2020. À l'inverse, la part des jeunes de moins de 26 ans, en baisse depuis 2014, se redresse pour atteindre 3,8 % en 2020.

[Retour sommaire](#)

### 3. L'emploi des seniors de plus de 45 ans

Après avoir franchi le seuil de la moitié des effectifs en 2012, la proportion de salariés de plus de 45 ans dans l'ensemble des effectifs de la branche avait atteint 57 % en 2019. Elle s'élève désormais à 55 % en 2020.

La tendance au vieillissement des personnels de la branche observée depuis 2012 semble ainsi

ralentir et ouvrir une période de renouvellement des effectifs.

Parmi cette population des plus de 45 ans, la tranche des seniors de plus de 60 ans continue de prendre une place croissante (10,5 % de cette population en 2020 contre 7,3 % en 2014) pour partie, en écho aux évolutions des modalités de départ en retraite.

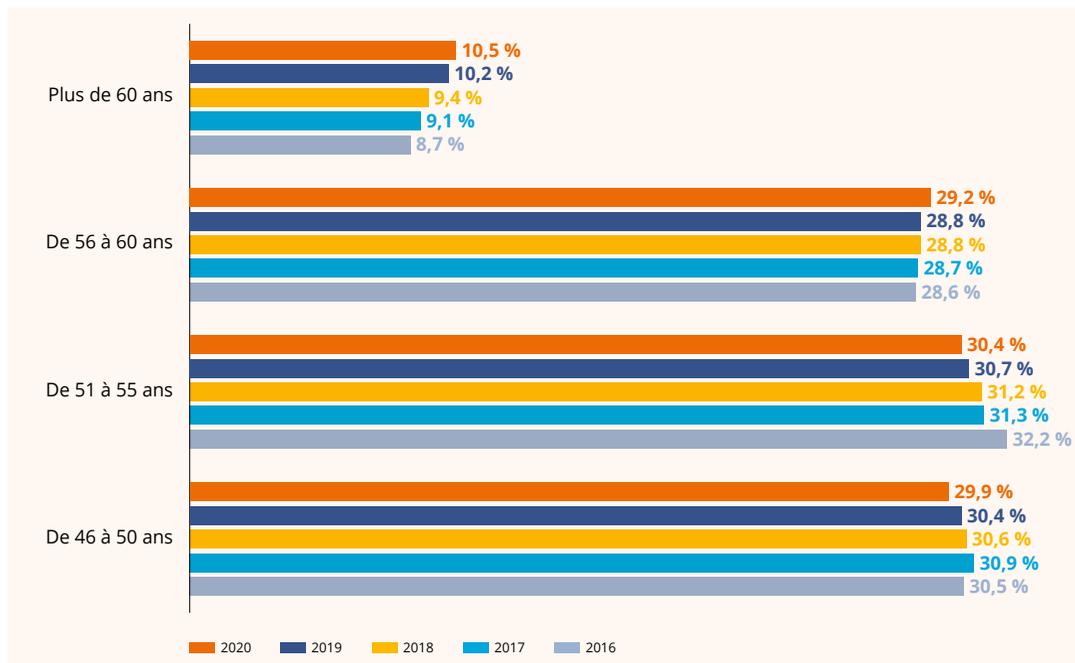
#### EFFECTIF ET RÉPARTITION DES PERSONNELS DE PLUS DE 45 ANS SELON LA TRANCHE D'ÂGE

	Effectifs 2019	%
De 46 à 50 ans	7 439	29,9 %
De 51 à 55 ans	7 559	30,4 %
De 56 à 60 ans	7 257	29,9 %
Plus de 60 ans	2 623	10,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>24 879</b>	<b>100 %</b>

# 55 %

des personnels des OPH  
ont plus de 45 ans

#### EFFECTIF ET RÉPARTITION DES PERSONNELS DE PLUS DE 45 ANS SELON LA TRANCHE D'ÂGE ENTRE 2016 ET 2020



➤ [Retour sommaire](#)

### EFFECTIFS DES PERSONNELS DE 57 ANS ET PLUS

	2016	2017	2018	2019	2020
Moins de 50 personnes	226	188	183	188	170
De 50 à 299 personnes	4 318	4 442	4 498	4 444	4 495
300 personnes et plus	3 507	3 538	3 448	3 916	3 627
<b>Ensemble</b>	<b>8 052</b>	<b>8 168</b>	<b>8 128</b>	<b>8 549</b>	<b>8 292</b>

### PART DES SENIORS (57 ANS ET PLUS) DANS LES EFFECTIFS

	2016	2017	2018	2019	2020
Moins de 50 personnes	17,2 %	15,8 %	17,7 %	20,3 %	20,7 %
De 50 à 299 personnes	16,8 %	17,4 %	17,7 %	18,3 %	19,2 %
300 personnes et plus	15,9 %	16,6 %	17,1 %	18,9 %	17,4 %
<b>Ensemble</b>	<b>16,4 %</b>	<b>17 %</b>	<b>17,5 %</b>	<b>18,6 %</b>	<b>18,4 %</b>

# 62,2 ans

## L'âge moyen de départ à la retraite

L'âge moyen de départ à la retraite, de 62,2 ans en 2020, est relativement stable depuis 2016 (62 ans). Il avait fortement augmenté depuis 2008 (59,3 ans) sous l'effet des réformes législatives portant sur les modalités de départ à la retraite.

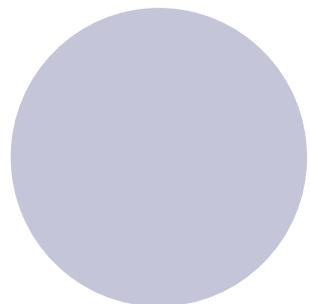
Les départs à la retraite sont en moyenne plus tardifs chez les salariés sous contrat OPH et les cadres de direction.

Par statut	
Salariés sous contrat OPH	62,4 ans
Agents et contractuels FPT	61,7 ans

Par genre	
Femmes	62,2 ans
Hommes	62,2 ans

Par catégorie	
Catégorie 1 – Employés, ouvriers	62,1 ans
Catégorie 2 – Techniciens, agents de maîtrise	62,1 ans
Catégorie 3 – Cadres	62,3 ans
Catégorie 4 – Cadres de direction	62,6 ans

[Retour sommaire](#)



# 3

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

- A. Emplois
- B. Promotion professionnelle
- C. Rémunérations
- D. Conditions de travail
- E. Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes/hommes

[Retour sommaire](#)**53 %**

**Part des femmes**  
dans les effectifs

**56 %**

**Part des femmes**  
dans les nouveaux  
entrants en CDI

**13,1 %**

**Taux de temps partiel**  
des femmes (contre **2,9 %**  
chez les hommes)

**4,8 %**

**Taux de promotion**  
des femmes contre  
**4,2 %** chez les hommes

**-2,1 %**

**Écart salarial « brut »** entre  
femmes et hommes

**-1,8 %**

**Écart salarial « ajusté »**  
estimé toutes choses égales par  
ailleurs entre femmes et hommes

**38/40**

**La note obtenue sur**  
**l'écart de rémunération**  
**femmes/hommes**

calculé au niveau de la branche  
selon les règles du premier volet de  
l'index de l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes

Retour sommaire

## A. Emplois

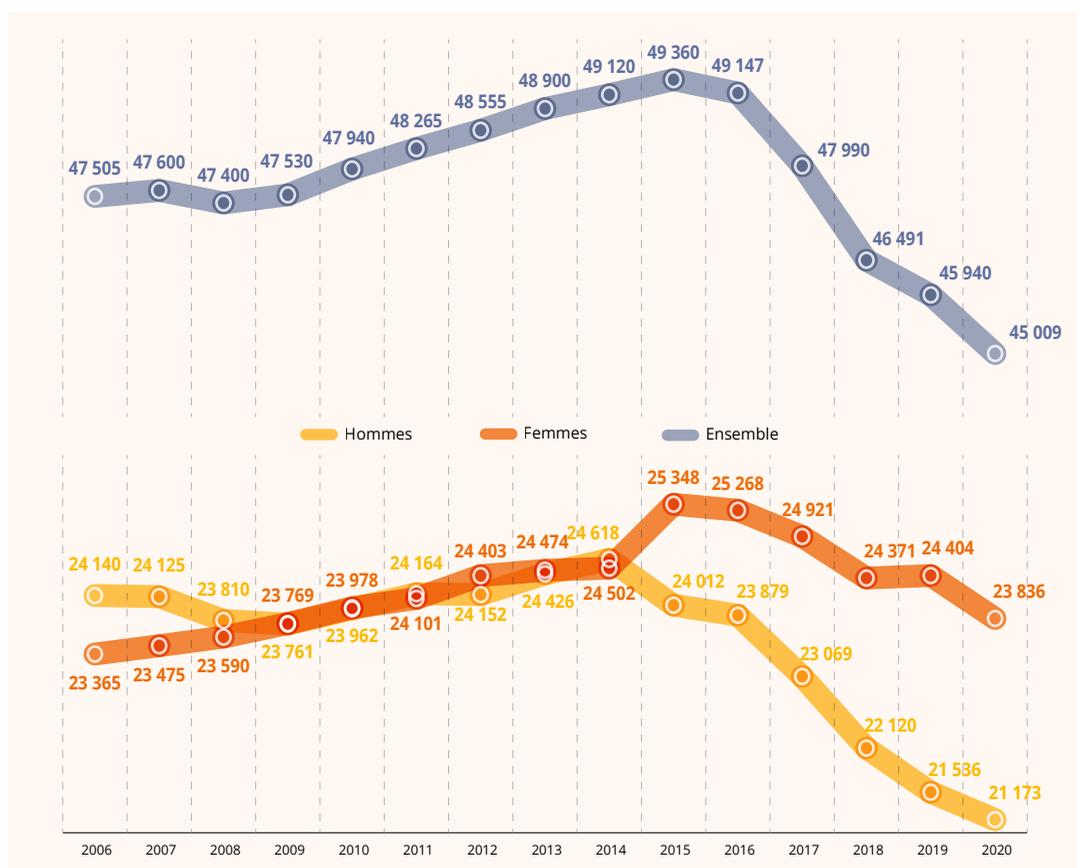
La dynamique de féminisation de l'emploi dans les Offices Publics de l'Habitat s'est stabilisée en 2020. En effet, comme l'an dernier, la part des femmes dans les effectifs s'établit à 53 %. La proportion de personnel féminin est plus élevée dans certains domaines d'activité (gestion locative, commercial...) et dans les catégories de personnel les plus jeunes.

En 2020, les femmes représentent par ailleurs environ 56 % des entrées dans les offices tandis que la féminisation se poursuit dans les catégories les plus élevées de la classification des emplois, même si les femmes y sont encore minoritaires.

### 1. Effectifs femmes/hommes

La féminisation de l'emploi se poursuit dans un contexte de contraction récente des effectifs de la branche. La parité de l'effectif global avait été atteinte dès 2009. Depuis cette date, la féminisation n'a cessé de progresser pour se stabiliser à 53 % des effectifs en 2020, au même niveau que l'année précédente.

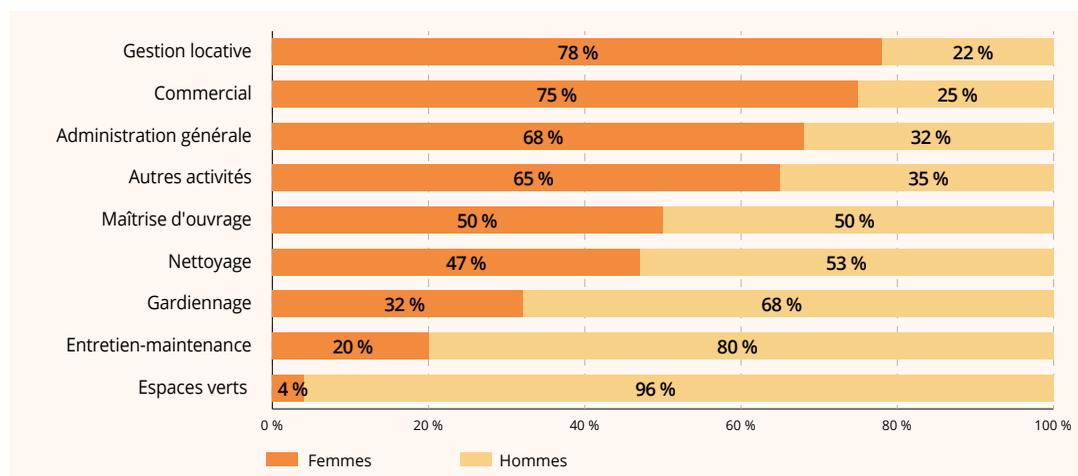
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE (2006-2020)



## 2. Répartition des effectifs par genre selon les activités

Si les activités de maîtrise d'ouvrage et de nettoyage emploient autant d'hommes que de femmes, les personnels féminins sont majoritaires dans les activités de gestion locative (78 % des effectifs), commerciales (75 %) et d'administration générale (68 %). À l'inverse, les hommes sont majoritaires dans les activités relatives aux espaces verts (96 % des effectifs), l'entretien et la maintenance (80 %), ainsi que dans le gardiennage (68 %). La féminisation des domaines d'activités reste relativement stable d'une année sur l'autre.

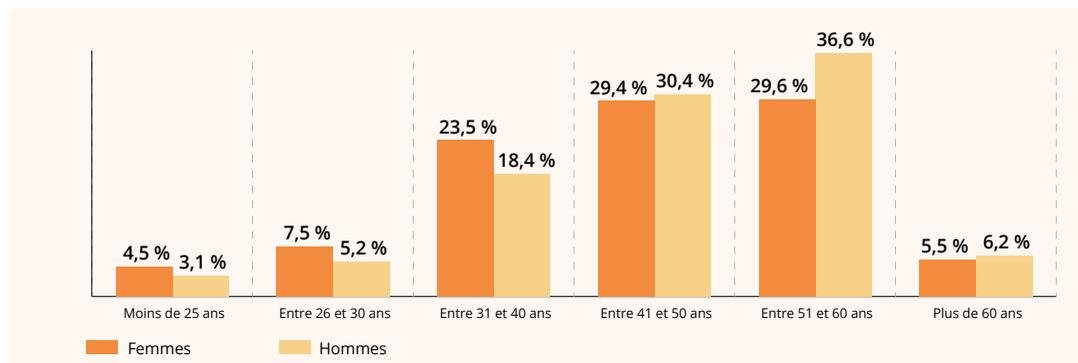
### PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



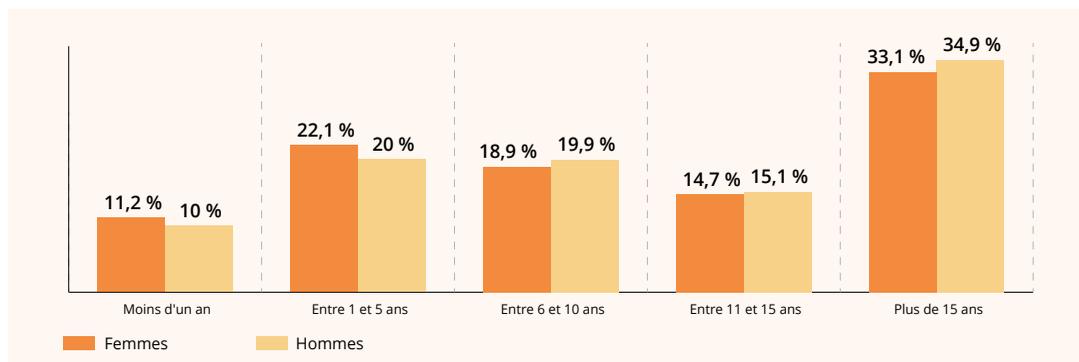
## 3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre

L'âge moyen des femmes employées dans la branche demeure inférieur à celui des hommes, soit 44,9 ans contre 47 ans. L'effectif féminin est plus concentré dans les premières tranches d'âge : plus d'un tiers d'entre elles ont moins de 41 ans contre un peu plus d'un quart pour les hommes.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE



Le constat est similaire en ce qui concerne l'ancienneté des personnels. L'ancienneté moyenne en 2020 est de 12,2 ans pour les femmes contre 12,5 ans pour les hommes.

[Retour sommaire](#)
**RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ANCIENNETÉ**


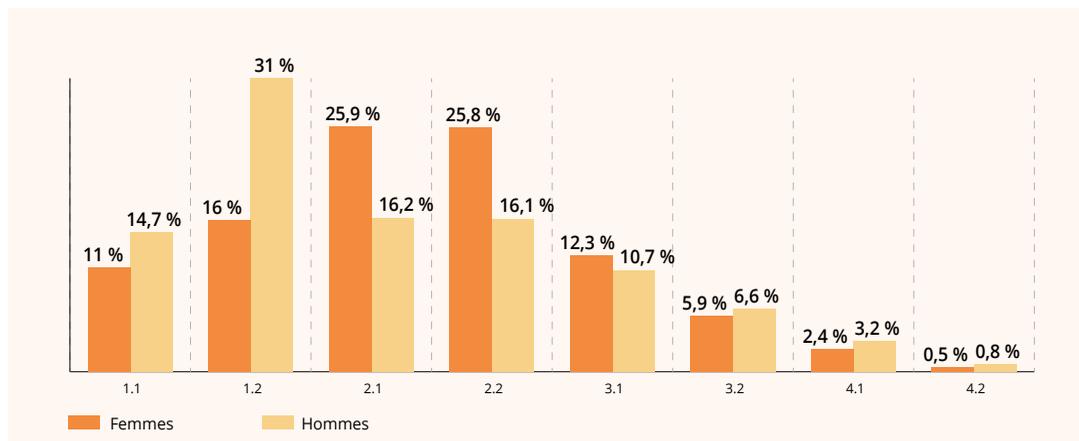
## 4. Classification des salariés selon le genre

La répartition par genre des effectifs selon la classification des emplois rend compte d'écarts significatifs qui s'expliquent principalement par la nature des métiers exercés dans les différentes catégories et les niveaux de la classification des emplois de la branche.

Ainsi, la concentration des hommes dans la catégorie 1 niveau 2 de la classification s'explique par la surreprésentation des hommes dans les métiers qui composent cette catégorie :

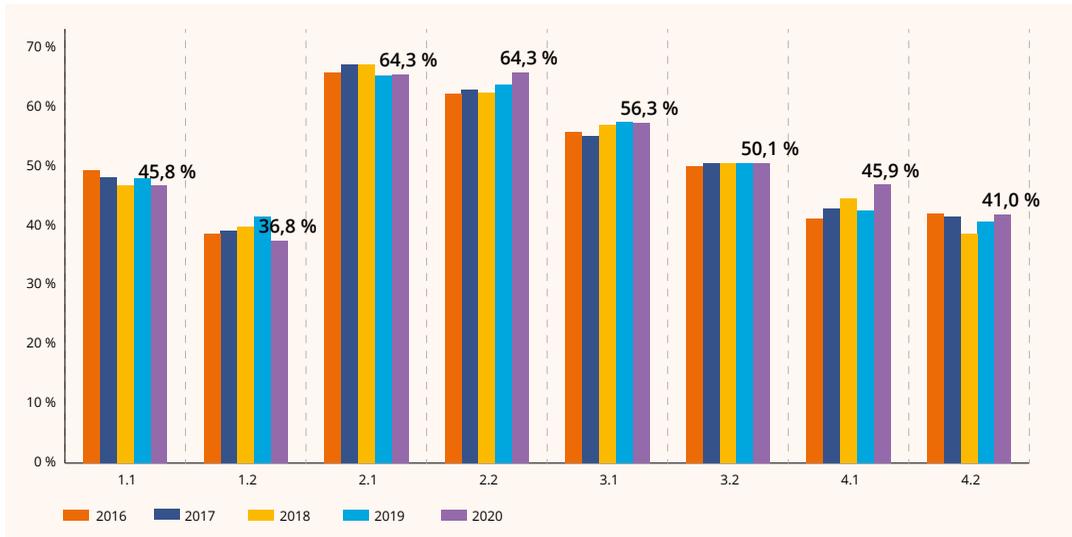
il s'agit en effet majoritairement de gardiens d'immeubles et d'agents de proximité, métiers dans lesquels la proportion de personnel masculin atteint 63 %.

Au contraire, les métiers qui composent la catégorie-niveau 2.1 ou encore 2.2 de la classification sont majoritairement occupés par des femmes (conseillers clientèle, agents de gestion locative, chargés de contentieux ou de recouvrement...).

**RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET NIVEAU DE CLASSIFICATION**


La féminisation des effectifs de la branche concerne plus volontiers certaines catégories de la classification. Ainsi, la part des femmes dans les emplois de catégorie-niveau 1.1 a diminué, tandis qu'elle a plutôt augmenté dans les autres catégories-niveaux. Cette tendance est plus marquée dans les emplois des catégories supérieures (3 et 4). Les femmes restent toutefois minoritaires dans la catégorie 4 de la classification des emplois.

**ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION (2015-2020)  
SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**



	2016	2017	2018	2019	2020
1.1	48,3 %	47,1 %	45,8 %	47,2 %	45,8 %
1.2	37,8 %	38,6 %	39,2 %	40,9 %	36,8 %
2.1	64,3 %	65,7 %	65,9 %	64 %	64,3 %
2.2	60,9 %	61,6 %	61,3 %	62,6 %	64,3 %
3.1	54,7 %	53,8 %	55,7 %	56,4 %	56,3 %
3.2	49,1 %	49,4 %	49,4 %	49,4 %	50,1 %
4.1	40,3 %	42,1 %	43,9 %	41,8 %	45,9 %
4.2	41,2 %	40,9 %	38 %	39,9 %	41 %
<b>Ensemble</b>	<b>51,4 %</b>	<b>51,9 %</b>	<b>52,4 %</b>	<b>53,1 %</b>	<b>53 %</b>

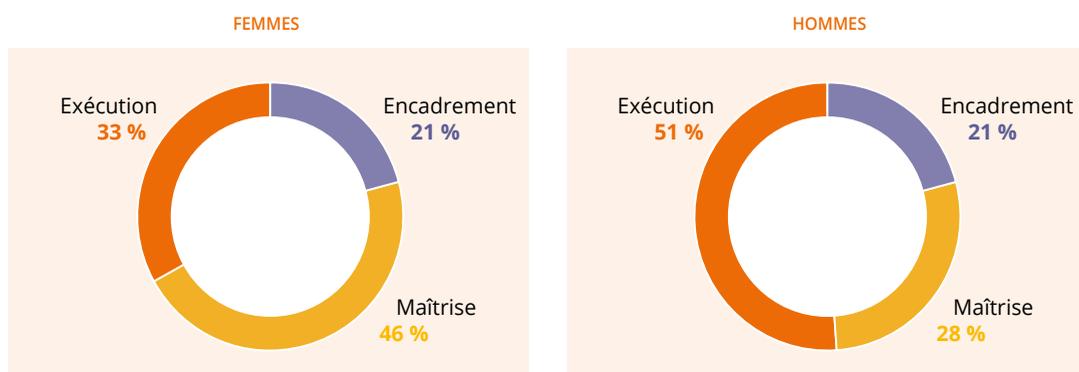
Retour sommaire

## 5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)

La répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi met en évidence des différences significatives selon le genre. Plus d'un homme sur deux occupe un poste d'exécution (contre 33 % des femmes, proportion en baisse depuis l'année dernière), tandis que les effectifs féminins se concentrent sur les emplois de la maîtrise (46 % des femmes contre 28 % des hommes). Cet écart s'explique par la nature des métiers exercés

selon le genre, les hommes étant davantage positionnés sur des emplois de proximité.

Si une proportion similaire de femmes et d'hommes occupent des fonctions d'encadrement, la proportion de femmes cadres positionnées dans la catégorie 3 de la classification (85 %) est nettement supérieure à celle constatée chez les hommes (78 %).



## 6. Flux d'emplois

### Entrées selon le genre

Une majorité des 4 625 entrées réalisées dans les Offices Publics de l'Habitat en 2020 concerne des personnels féminins. Elles représentent 56,2 % du nombre total d'entrées, proportion toutefois en légère baisse par rapport à l'exercice précédent.

Les femmes sont globalement autant représentées dans les entrées en CDD (56,7 % des entrées) que dans les entrées en CDI (55,7 % des entrées). Les femmes sont également majoritaires dans les entrées sous contrat aidé et en alternance (57,1 % de femmes pour les nouveaux contrats).

### RÉPARTITION DES ENTRÉES SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble
Entrées	2 600	2 025	4 625
Taux d'entrée	11,9 %	10,5 %	11,2 %

Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre d'entrées à l'effectif total, a diminué en 2020 (11,2 % contre 13,1 % l'année précédente). La réduction du taux a touché davantage les femmes en 2020.

## Sorties selon le genre

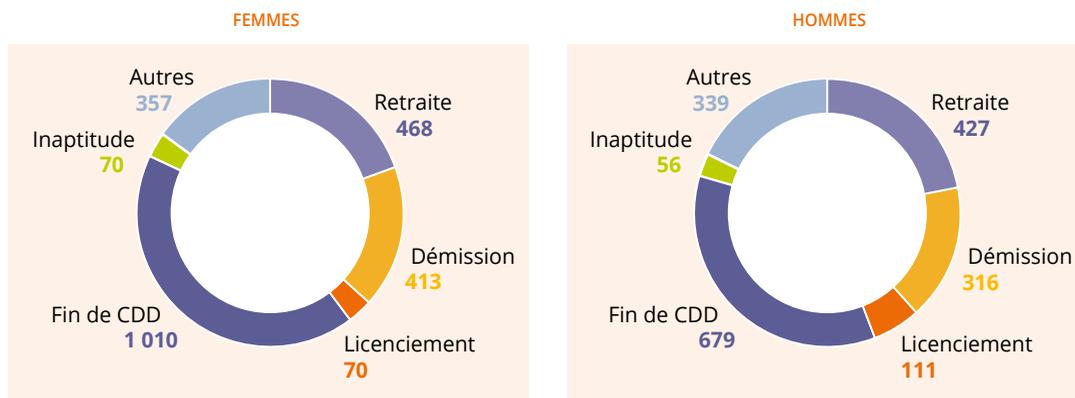
Dans l'ensemble des 4 316 salariés recensés comme étant sortis des offices en 2020, 55,3 % sont des femmes, soit une proportion en augmentation par rapport à 2019 et plus importante que le taux de féminisation de la branche.

La plus forte proportion de femmes en CDD explique largement la répartition différente des motifs de sortie selon le genre. Ainsi, la part des départs à la retraite dans les motifs de sortie

des personnels des offices est plus élevée chez les hommes (22,1 % des sorties) que chez les femmes (19,6 %), de même pour les licenciements (5,8 % des sorties contre 2,9 % pour les femmes).

En revanche, la démission reste un motif plus fréquent de départ chez les femmes (17,3 % des sorties) que chez les hommes (16,4 %), de même que la fin d'un CDD (42,3 % pour les femmes contre 35,2 % pour les hommes).

### RÉPARTITION DES SORTIES SELON LE GENRE ET LE MOTIF



## B. Promotion professionnelle

Dans ce chapitre, les promotions professionnelles désignent les salariés qui ont changé de catégorie ou de niveau, au sens de la classification des emplois, entre 2019 et 2020. La proportion de salariés promus est donc mesurée à champ constant, celui du personnel présent sur ces deux années successives.

### 1. Les promotions selon l'âge et le genre

La part des salariés des OPH ayant bénéficié d'une promotion professionnelle entre 2019 et 2020 a atteint 4,5 % en 2020, proportion qui reste proche des valeurs habituellement constatées au cours des dernières années (entre 4 % et 5 % de salariés promus par an) malgré le contexte spécifique de l'année.

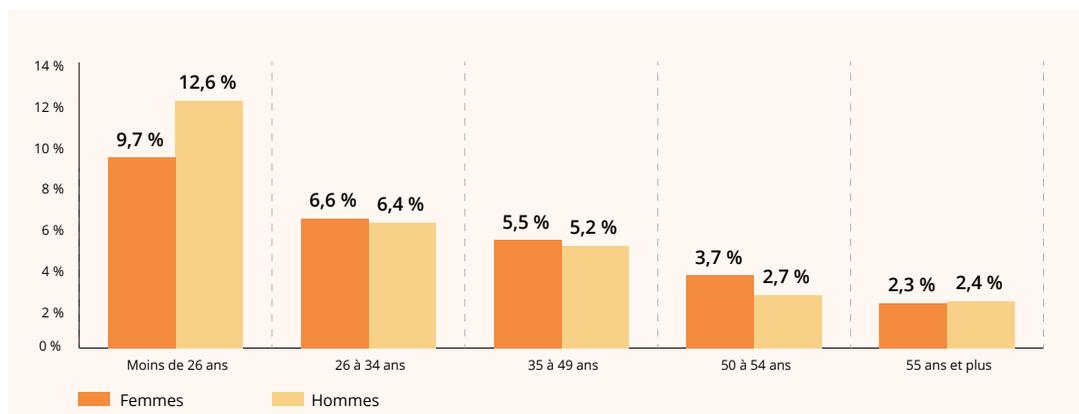
Les promotions sont plus fréquentes au sein de l'effectif féminin. 4,8 % d'entre elles ont été promues en 2020, contre 4,2 % des hommes.

La proportion de promus est décroissante avec l'âge ce qui traduit des promotions plus fréquentes en début de carrière.

L'écart femmes/hommes dans l'accès à la promotion varie selon l'âge, mais il reste favorable aux femmes dans la majorité des tranches d'âge, hormis pour la première tranche d'âge qui comporte des effectifs très réduits.

Retour sommaire

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEUR EN 2020, SELON L'ÂGE (EN % DES EFFECTIFS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE)

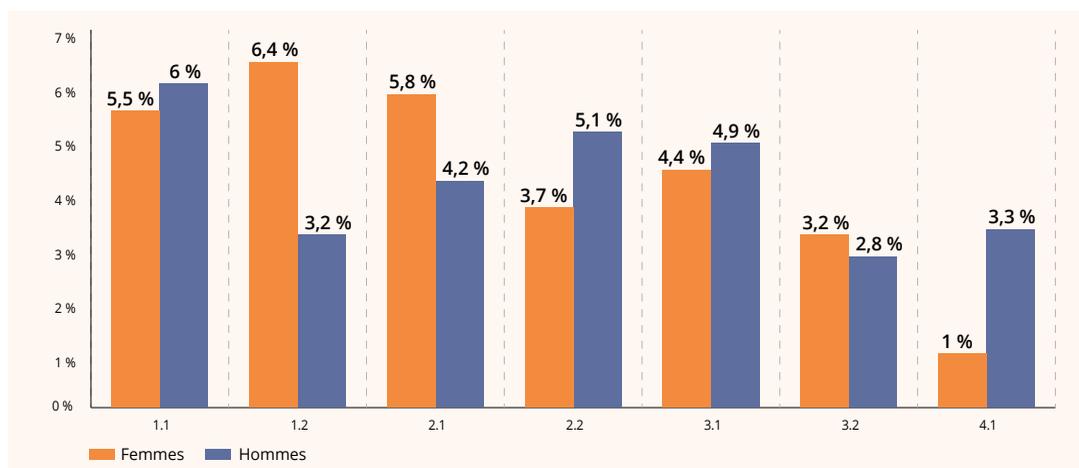


## 2. Les promotions en fonction de la classification et du genre

Les promotions sont clairement plus fréquentes pour les salariés occupant les premières catégories de la classification des emplois. Le différentiel constaté entre femmes et hommes sur le taux de promotion est le plus

élevé pour les salariés de la catégorie 1 niveau 2 et ceux de la catégorie 2 niveau 1. Cet écart s'explique largement par la différence de nature des emplois occupés par les femmes et les hommes dans ces catégories.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2020, SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU (EN % DES EFFECTIFS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE)



NB : par définition, les salariés de la catégorie 4 niveau 2 ne peuvent pas passer au niveau supérieur.

### 3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre

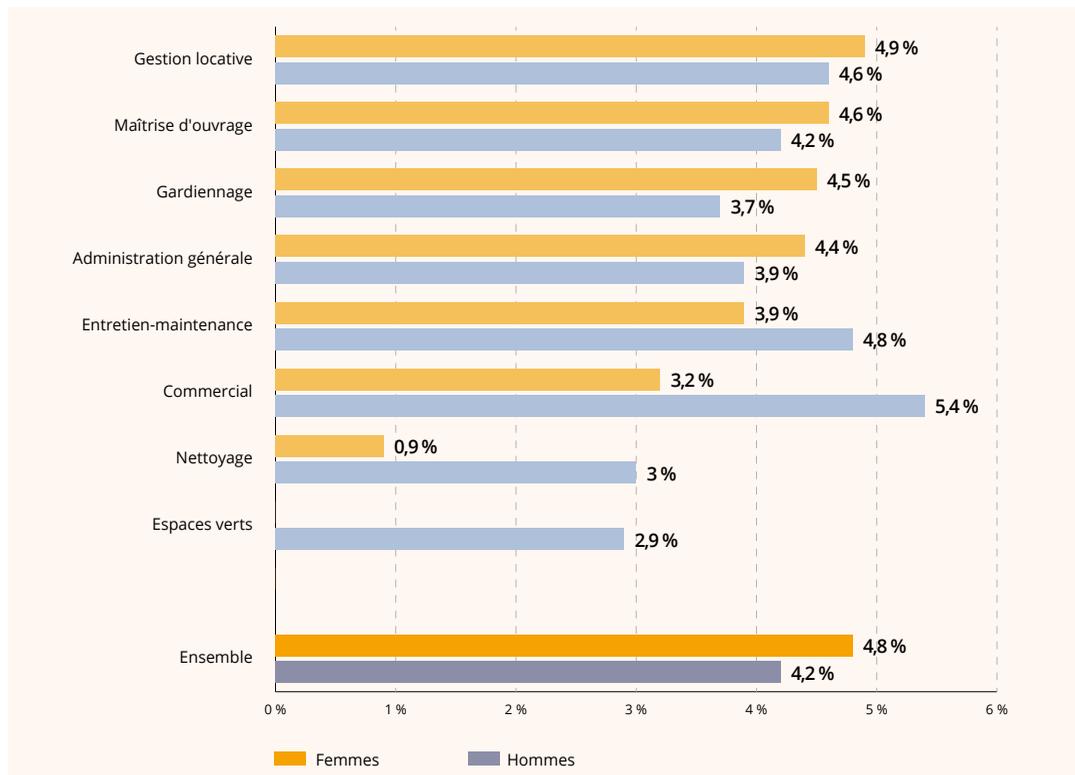
La part de salariés promus entre 2019 et 2020 varie selon l'activité exercée, en raison notamment de l'hétérogénéité des métiers exercés dans les différents domaines.

En 2020, l'accès à une promotion est ainsi apparu le plus fréquent dans les métiers des activités commerciales, de la gestion locative et de l'administration générale. À l'inverse, la fréquence de salariés promus est plus réduite

dans les activités de nettoyage ou encore de gardiennage.

Les différences entre genres sont favorables aux femmes dans la totalité des activités à l'exception du nettoyage, de l'entretien-maintenance et du commercial où le résultat est très variable d'une année à l'autre car il repose sur des effectifs très faibles.

#### PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2020 SELON L'ACTIVITÉ EXERCÉE ET LE GENRE (EN % DES EFFECTIFS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE)



➤ [Retour sommaire](#)

## C. Rémunérations

L'enquête de la Fédération portant sur les caractéristiques des effectifs collecte également les informations relatives à la rémunération des salariés. Ces statistiques portent notamment sur le salaire de base de 23 500 salariés en contrat à durée indéterminée présents sur l'ensemble de l'année 2020.

L'analyse des rémunérations selon le genre permet d'examiner les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Plusieurs indicateurs peuvent être calculés et conduisent à des résultats complémentaires :

- les écarts de rémunération brute, calculés sur les effectifs à temps plein qui sont calculés par catégorie et niveau de la classification ;
- les écarts ajustés, qui permettent d'isoler l'effet du genre sur l'écart de rémunération en neutralisant les effets des autres caractéristiques mesurables de l'emploi (métier exercé, âge, ancienneté, taille de l'employeur, région, catégorie et niveau de l'emploi occupé dans la classification de la branche) ;
- l'écart mesuré selon la méthode de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes, préconisée par le ministère du Travail pour les entreprises, en appliquant la méthode de calcul aux statistiques agrégées de l'ensemble de la branche.

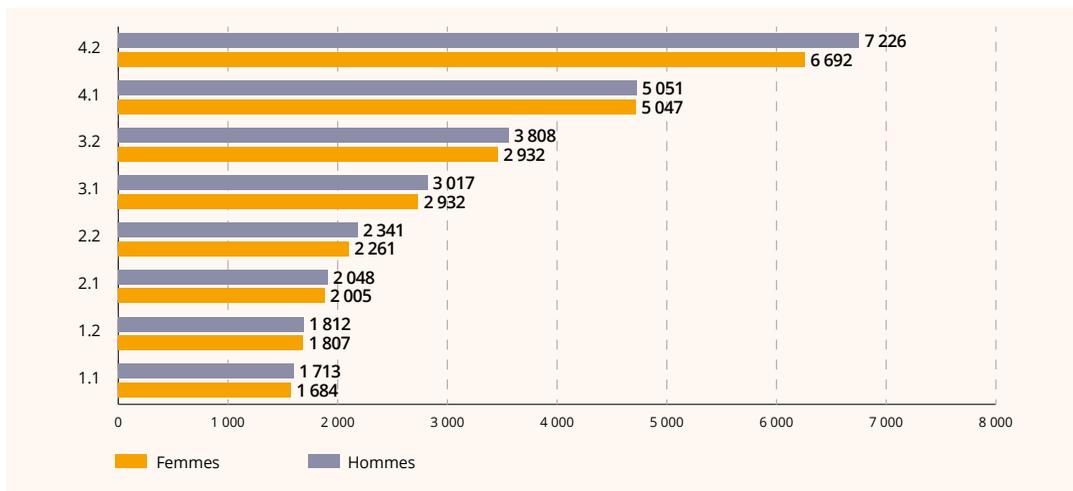
### 1. Les écarts de rémunération brute constatés

L'écart brut constaté sur les salaires de base de l'ensemble des personnels s'établit pour l'ensemble des personnels en CDI à temps plein, présents au 31 décembre 2020, à 2,1 % en défaveur des femmes.

Même limité à cette population, cet écart compare des populations présentant des caractéristiques assez différentes au regard de la nature des emplois occupés.

L'écart entre les salaires de base médians des femmes et des hommes selon la classification

des emplois traduit un différentiel en faveur des hommes dans la plupart des catégories et des niveaux. L'écart relatif apparaît plutôt croissant avec la position dans la classification à l'exception de la catégorie 4 niveau 1 pour laquelle les salaires médians des femmes et des hommes sont quasiment égaux en 2020. Toutefois, cet écart ne prend pas en compte la diversité des emplois occupés par les hommes et les femmes au sein de chaque catégorie et niveau de la classification en fonction du genre.

**SALAIRE DE BASE MÉDIAN EN 2020 SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU ET LE GENRE**

## 2. Les écarts de rémunération « ajustés » par les caractéristiques des emplois

Les données disponibles permettent, en outre, de mesurer, pour chaque catégorie-niveau de la classification, les écarts de rémunération liés au genre toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en neutralisant au niveau individuel, en s'appuyant sur l'application d'une procédure économétrique, les effets des autres caractéristiques mesurables de l'emploi, à savoir le métier exercé, l'âge, l'ancienneté, la taille de l'employeur, la région, la catégorie-niveau de l'emploi occupé.

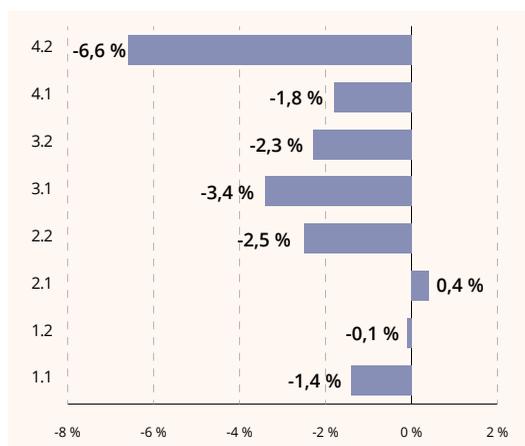
Sur cette base, le différentiel résiduel de salaire estimé, dit « écart ajusté femmes/hommes » s'élève ainsi à - 1,8 % en défaveur des femmes, ce qui correspond à environ 45 € mensuels.

# -1,8 %

Écart de salaire de base mensuel en défaveur des femmes ajusté des caractéristiques des emplois occupés

Retour sommaire

ÉCART AJUSTÉ DU SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU



Cet écart peut être calculé pour les différentes catégories et niveaux de la classification des emplois. L'écart est le plus élevé dans les emplois associés aux catégories-niveaux C2N2 à C4N1, ainsi que pour les salariés de la C4N2, où les femmes sont peu nombreuses.

### 3. L'écart de rémunération calculé selon la méthode de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération peut également être approché en transposant la méthode de calcul de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes préconisée par le ministère du Travail pour les entreprises en l'appliquant aux données de l'ensemble de la branche. Celle-ci consiste à comparer la rémunération annuelle brute moyenne constatée dans les différentes catégories de salariés (catégories-niveaux) croisées avec quatre classes d'âge.

Avec cette méthode, et en rappelant que le calcul sur des données sectorielles agrégées n'est pas équivalent à la compilation des résultats obtenus pour chacune des entreprises, on obtient un écart moyen de -1,4 % en défaveur des femmes sur la rémunération annuelle brute moyenne, ce qui correspond à un score de 38 points sur 40 au sens de l'index.

Le second indicateur proposé dans l'index porte sur l'examen du différentiel d'augmentations de salaire entre les genres. Sur ce volet, et en maintenant les réserves formulées pour un calcul sur données agrégées, les résultats restent quasiment égalitaire et traduisent la dynamique

de rattrapage engagée par les offices sur les augmentations de salaire.

En effet, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation est de 0,5 point supérieure à celle des hommes, ce qui correspond à un score de 20 points sur 20 sur ce volet de l'index.

Le troisième indicateur porte sur la mesure du différentiel de promotions accordées aux salariés selon leur genre. Sur ce volet, la proportion de femmes promues à la catégorie ou au niveau supérieur en 2020 atteint 4,8 % contre 4,2 % pour les hommes, soit un écart de 0,6 point en faveur des femmes. Sur ce critère, le score obtenu est de 15 sur 15.

Enfin, la branche obtiendrait également la totalité des points sur l'indicateur de représentation des femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées, puisqu'on recense en moyenne quatre femmes parmi les dix plus hautes rémunérations dans chaque office. Sur ce critère, le score obtenu est de 10 sur 10.

[Retour sommaire](#)

Le cumul des critères conduit à un score global de 83 sur 85 puisqu'il n'est pas possible au niveau de la Fédération de calculer le dernier critère (le pourcentage de salariés augmenté au

retour d'un congé maternité), ce qui correspond selon les règles de calcul de l'index à un score global de 98 sur 100.

## D. Conditions de travail

### 1. Le temps partiel

En 2020, 13,1 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 2,9 % des hommes. Les deux proportions ont diminué en 2020, plus fortement pour les femmes, même si l'amplitude des perturbations intervenues au cours de l'année 2020 est susceptible d'être à l'origine de cette évolution.

Les femmes représentent 83,3 % des 3 735 personnes travaillant à temps partiel dans la branche. Près des deux tiers de ces personnes à temps partiel occupent leur emploi à un taux de 4/5 ou plus.

PART DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Temps partiel	3 113	622	3 735	83,3
Temps plein	20 723	20 551	41 274	50,2
<b>Ensemble</b>	<b>23 836</b>	<b>21 173</b>	<b>45 009</b>	<b>53</b>
% temps partiel	13,1	2,9	8,3	

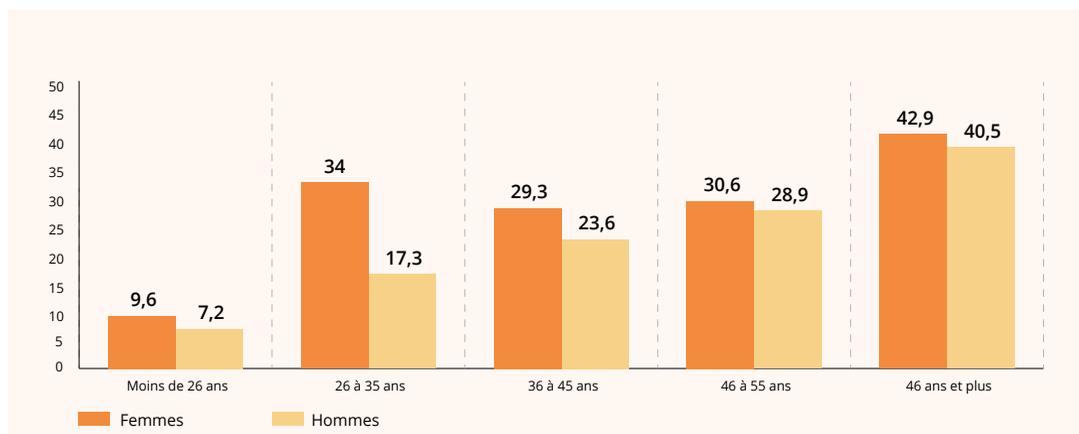
### 2. L'absentéisme

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence (tous motifs confondus) s'élevait à 30,4 jours. Ce nombre a progressé de façon significative par rapport aux valeurs de l'indicateur calculé lors des précédents exercices (24 jours en 2018 et 25 en 2019). Les conditions particulières d'exercice de l'activité professionnelle pendant la crise sanitaire ont probablement contribué largement à cette augmentation qui reste

toutefois modérée compte tenu du contexte. L'augmentation légèrement plus importante de l'absentéisme des personnels féminins en 2020 semble confirmer cette hypothèse. Le nombre moyen de jours d'absence s'établit ainsi en 2020 à 32,4 jours pour les femmes contre 28,4 jours pour les hommes, tandis que l'écart n'était que de 1,5 point en 2019.

#### Retour sommaire

#### NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE SELON LA TRANCHE D'ÂGE ET LE GENRE



Sur l'absentéisme, l'écart entre hommes et femmes est plus important dans les tranches d'âge intermédiaires, en particulier pour les salariés de 26 à 35 ans, du fait des absences pour les arrêts maladie induits par la maternité.

## E. Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes/hommes

Un premier accord de branche a été négocié avec les partenaires sociaux en 2010 et des dispositifs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été intégrés dans la convention collective nationale (CCN) du personnel des OPH en 2017.

En parallèle, depuis plusieurs années, les OPH ont mis en œuvre des accords collectifs et des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ils ont également négocié annuellement sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La branche soutient les établissements dans leur démarche par la mise à disposition de son expertise sur le sujet.

Depuis plusieurs années, la branche a identifié comme sujets prioritaires l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les entreprises. La Commission nationale paritaire de la branche des OPH en lien avec l'Observatoire

des métiers et des qualifications a engagé un travail de diagnostic qui lui a permis de se doter de données exhaustives et objectivées portant sur la manière dont les offices ont procédé pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis deux ans les partenaires sociaux de la branche professionnelle des OPH ont engagé un travail de négociation en vue de réviser le chapitre IX de la convention collective relatif à l'égalité professionnelle.

Cette étude a permis d'établir des pistes de réflexion pour les négociateurs et négociatrices des délégations des salariés et des employeurs à partir des itérations du terrain. Sur la base des éléments contenus dans ce rapport, globalement positif on constate notamment que la répartition entre femmes et hommes au sein de la branche est équilibrée mais n'est pas homogène selon les filières des métiers/d'emplois ou les catégories de la classification.

[Retour sommaire](#)

Il en ressort que la mixité des métiers est un enjeu, tout comme la réduction des écarts de rémunération, même si l'écart moyen est plus réduit au sein de la branche des OPH que dans d'autres branches professionnelles, quelques écarts persistent, plutôt sur les postes à haut niveau de responsabilité.

Les priorités d'action identifiées au cours du diagnostic portent sur trois grands thèmes : formaliser les dispositifs qui contribuent à l'égalité professionnelle dans les offices, favoriser la mixité pour les métiers de la branche des OPH, prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce rapport détaillé a été partagé en préalable à l'ouverture d'une nouvelle négociation en vue de réviser le chapitre IX de la convention collective relatif à l'égalité professionnelle. C'est dans ce contexte que s'est déroulée la négociation, en 2019-2020, d'un avenant à la convention collective nationale portant sur l'égalité professionnelle. Cette négociation a abouti à la signature par l'ensemble des partenaires sociaux le 30 décembre 2020 d'un avenant n°6 à la convention collective nationale qui a depuis

lors fait l'objet d'un arrêté d'extension publié au Journal Officiel du 9 juin 2021. Cet avenant comprend des actions, des orientations et des recommandations à destination des offices dans plusieurs domaines, notamment :

- la réduction des écarts de rémunérations ;
- des actions spécifiques pour la mixité des métiers ;
- l'accès à la formation et la promotion professionnelle ;
- le temps partiel et l'articulation des temps de vie ;
- la prévention et l'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'avenant a été accompagné dans sa diffusion d'une note visant à présenter les principales mesures qu'il contient afin d'assurer sa publication auprès des offices. La mise en œuvre de cet accord prévoit entre notamment le déploiement sur les années 2021-2022 de formations dans le cadre des Actions collectives nationales (ACN) portées par le fond conventionnel de branche.

# 4

---

## OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

- A. Cartographie par domaine d'activité
- B. Indicateurs pour dix métiers

[Retour sommaire](#)

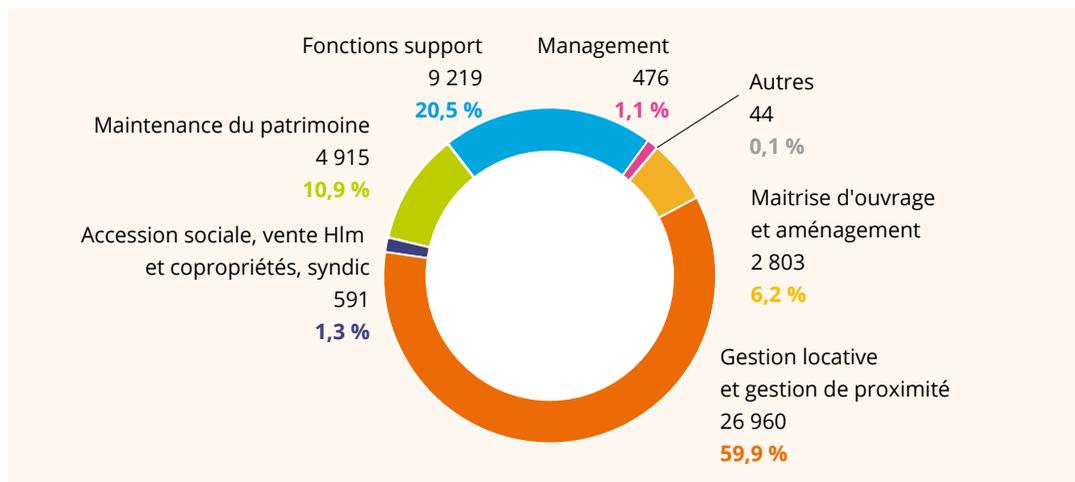
Ce volet, introduit dans le rapport de branche en 2018, s'appuie sur une cartographie des métiers par domaine d'activité et un éclairage sur une dizaine de métiers sélectionnés parce qu'ils sont représentatifs des activités exercées dans la branche et de leurs évolutions les plus significatives.

La nomenclature utilisée pour l'affectation des métiers a été créée à partir des typologies existantes de la Bourse de l'emploi de l'Union sociale pour l'habitat (USH) et d'autres institutions du Mouvement HLM. Cette nomenclature avait fait l'objet d'une présentation au comité de pilotage de l'observatoire des métiers dans le cadre de la préparation du rapport pour l'année 2018.

## A. Cartographie par domaine d'activité

À partir des indications fournies par les offices ayant répondu à l'enquête, le graphique suivant permet une représentation du poids des métiers de la branche regroupés par domaine.

FILIÈRES D'EMPLOI EN 2020



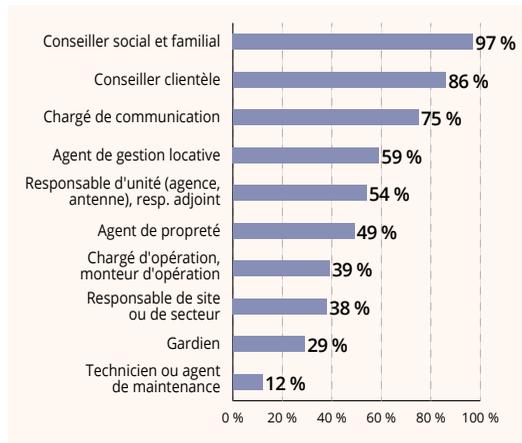
La composition de l'emploi évolue progressivement au fil des années. Les fonctions de gestion locative et de relation clients prennent une part croissante dans l'emploi de la branche. Sur des volumes toutefois moins importants, les effectifs progressent également dans plusieurs spécialités classées dans les fonctions support comme l'audit interne et les affaires juridiques, les systèmes d'information et le management de projet.

[Retour sommaire](#)

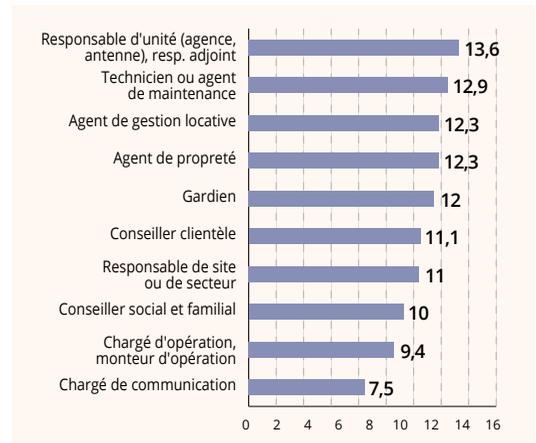
## B. Indicateurs pour dix métiers

Répartis au sein de l'ensemble des activités de la branche, les dix métiers suivants ont été choisis pour leur poids significatif dans l'emploi ; ou encore pour la variété de leurs évolutions (structure de l'emploi, contenu du métier).

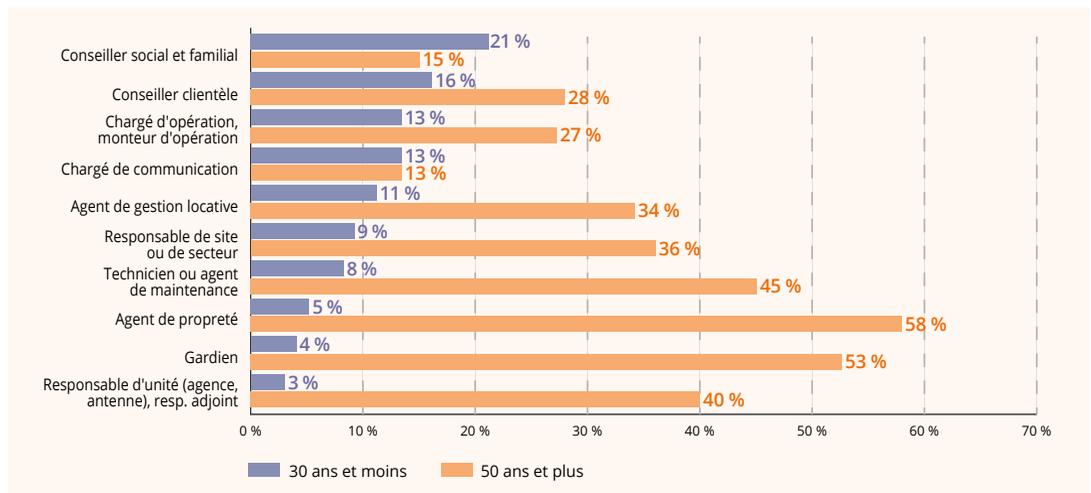
**TAUX DE FÉMINISATION**



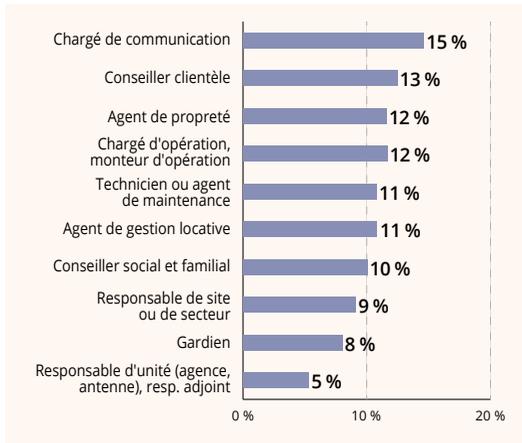
**ANCIENNETÉ MOYENNE**



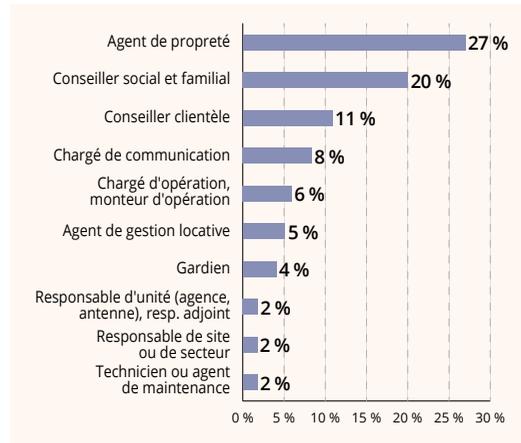
**% DES PERSONNELS**



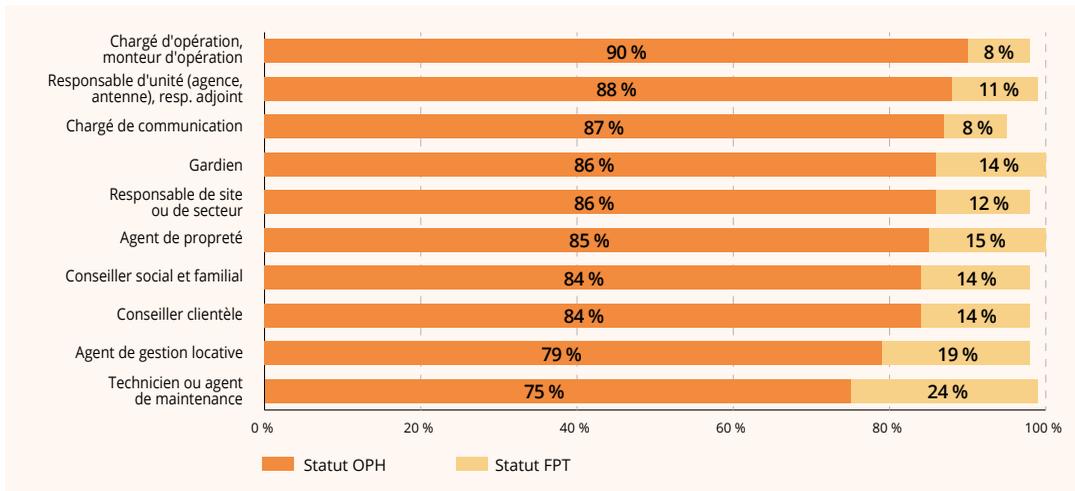
### TURNOVER



### % DE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL



### STATUT OPH ET FPT (HORS CONTRATS AIDÉS)



### Retour sommaire

Les personnels sous statut FPT représentent une proportion plus ou moins élevée des effectifs en fonction des métiers. Ils restent surreprésentés dans certains métiers (technicien ou agent de maintenance ; agent de gestion locative) par rapport à l'ensemble de la branche (environ 16 % de personnels FPT). D'autres métiers concentrent, en revanche, bien davantage de personnels sous statut OPH.

Métier	Conseiller(ère) clientèle	Chargé(e) d'opération, monteur(euse) d'opération	Agent de gestion locative	Technicien(ne) ou agent de maintenance
<b>Effectif estimé en 2020 (présent au 31/12)</b>	<b>1 947</b>	<b>890</b>	<b>1 621</b>	<b>914</b>
<b>Taux de féminisation</b>	<b>86 %</b>	<b>39 %</b>	<b>59 %</b>	<b>12 %</b>
Âge moyen	41,6	42,2	43,9	46,4
Ancienneté moyenne	11,1	9,4	12,3	12,9
% des personnels de 30 ans et moins	16 %	13 %	11 %	8 %
% des personnels de 30 à 49 ans	56 %	60 %	54 %	47 %
% des personnels de 50 ans et plus	28 %	27 %	34 %	45 %
<b>Turnover</b>	<b>13 %</b>	<b>12 %</b>	<b>11 %</b>	<b>11 %</b>
Nombre d'entrées	275	102	167	98
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	43 %	45 %	37 %	37 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	35 %	41 %	38 %	36 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	22 %	13 %	25 %	27 %
% des personnels à temps partiel	11 %	6 %	5 %	2 %
Statut OPH	84 %	90 %	79 %	75 %
Statut FPT	14 %	8 %	19 %	24 %
CDI	79 %	88 %	76 %	73 %
CDD	5 %	2 %	3 %	2 %
FPT	14 %	8 %	19 %	24 %
Contrats aidés	2 %	3 %	1 %	1 %
Classification – Cat. 1	6 %	0 %	11 %	12 %
Classification – Cat. 2	90 %	13 %	87 %	84 %
Classification – Cat. 3	4 %	87 %	2 %	4 %
Classification – Cat. 4	0 %	0 %	0 %	0 %
Salaire médian	2 002	3 100	2 053	2 174
Rémunération annuelle médiane	26 996	40 227	27 779	29 375

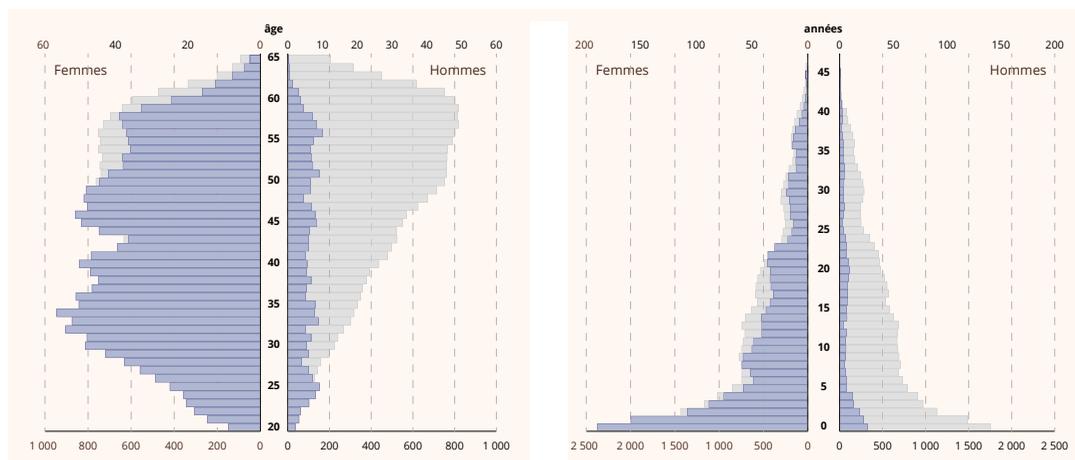
Métier	Responsable de site ou de secteur	Gardien	Agent de propreté	Conseiller social et familial	Chargé(e) de communication	Responsable d'unité (agence, antenne), resp. adj.
<b>Effectif estimé*</b> (*présent au 31/12)	<b>2 140</b>	<b>8 217</b>	<b>4 173</b>	<b>576</b>	<b>207</b>	<b>748</b>
<b>Taux de féminisation</b>	<b>38 %</b>	<b>29 %</b>	<b>49 %</b>	<b>97 %</b>	<b>75 %</b>	<b>54 %</b>
Âge moyen	44,5	48,8	49,6	38,1	38,6	47
Ancienneté moyenne	11	12	12,3	10	7,5	13,6
% des personnels de 30 ans et moins	9 %	4 %	5 %	21 %	19 %	3 %
% des personnels de 30 à 49 ans	56 %	44 %	37 %	64 %	68 %	58 %
% des personnels de 50 ans et plus	36 %	53 %	58 %	15 %	13 %	40 %
<b>Turnover</b>	<b>9 %</b>	<b>8 %</b>	<b>12 %</b>	<b>10 %</b>	<b>15 %</b>	<b>5 %</b>
Nombre d'entrées	182	592	622	64	31	25
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	39 %	31 %	35 %	43 %	57 %	27 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	41 %	48 %	41 %	40 %	35 %	47 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	20 %	21 %	24 %	17 %	8 %	26 %
% des personnels à temps partiel	2 %	4 %	27 %	20 %	8 %	2 %
Statut OPH	86 %	86 %	85 %	84 %	87 %	88 %
Statut FPT	12 %	14 %	15 %	14 %	8 %	11 %
CDI	84 %	84 %	77 %	80 %	83 %	87 %
CDD	2 %	2 %	8 %	4 %	4 %	0 %
FPT	12 %	14 %	15 %	14 %	8 %	11 %
Contrats aidés	2 %	0 %	0 %	2 %	4 %	1 %
Classification – Cat. 1	6 %	84 %	99 %	2 %	2 %	0 %
Classification – Cat. 2	70 %	16 %	1 %	81 %	47 %	9 %
Classification – Cat. 3	24 %	0 %	0 %	17 %	48 %	87 %
Classification – Cat. 4	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	4 %
Salaire médian	2 286	1 827	1 664	2 237	2 546	3 369
Rémunération annuelle médiane	31 365	26 904	23 037	29 109	34 204	44 609

Retour sommaire

Les représentations suivantes montrent les pyramides d'âges (à gauche) et d'ancienneté (à droite), pour les dix métiers sélectionnés (en bleu), en comparaison des pyramides pour l'ensemble de la branche (en gris). Les pyramides représentant les effectifs par âge et ancienneté dans le métier (échelle en haut) et dans l'ensemble de la branche (échelle en bas).

## Gestion locative

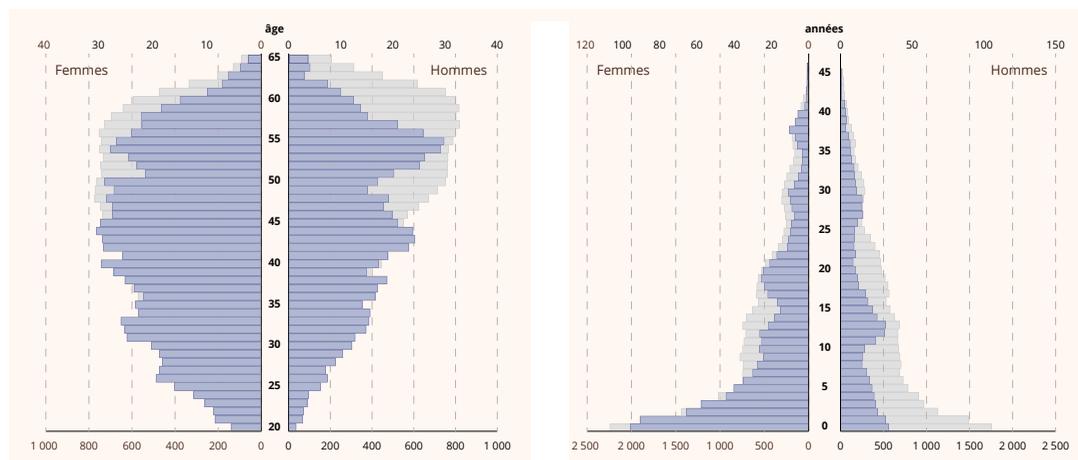
### Conseiller(ère) clientèle



En charge de la vie courante du locataire et de son suivi administratif, le conseiller clientèle a pour objectif de gérer les rapports bailleur-locataire de l'arrivée jusqu'au départ de celui-ci. Il assure l'accueil, l'information et l'orientation des usagers, prend en charge les éventuelles demandes ou réclamations des locataires, ce qui en fait leur interlocuteur privilégié.

Ce métier est très largement occupé par des femmes, qui représentent 86 % des effectifs. Par ailleurs, le personnel exerçant ce métier est relativement jeune : 16 % des effectifs ont moins de 30 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 28 % des effectifs (contre 42 % pour l'ensemble des métiers de la branche).

## Agent de gestion locative



L'agent de gestion locative est chargé de tous les actes courants liés aux logements occupés, de la signature du bail jusqu'au congé du locataire.

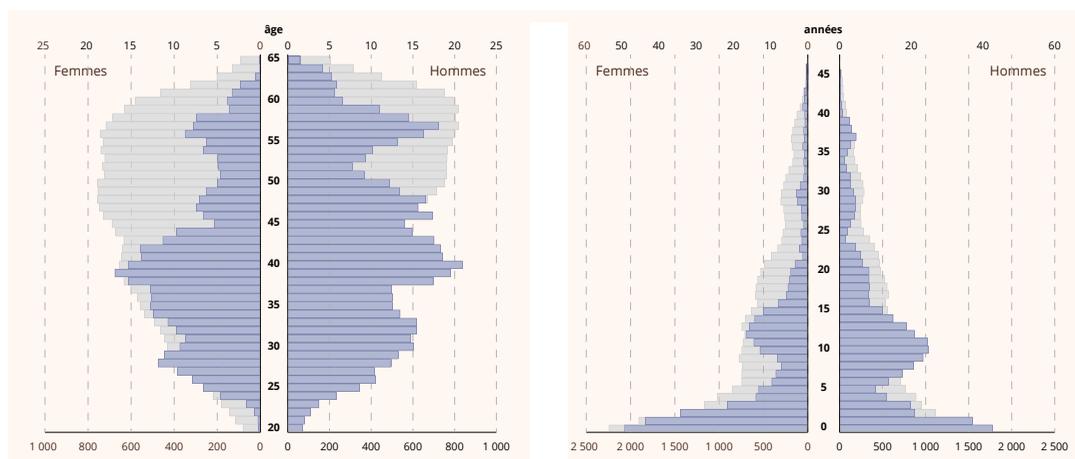
Ce métier compte 62 % de femmes, soit un taux de féminisation plus élevé que l'ensemble de la branche (53 %). Un tiers des personnels évoluant dans ce métier sont âgés de 50 ans ou plus ; et les moins de 30 ans ne représentent que 11 % des effectifs.

Les activités de ce métier ont été rapprochées du travail de terrain, conduisant certains offices à augmenter le niveau de compétence et la polyvalence de leurs agents de gestion locative.

En particulier, leur rôle de médiation s'est développé et le chargé de gestion locative peut désormais être amené à réaliser des actions de prévention des impayés ou de recouvrement.

## Maîtrise d'ouvrage

### Chargé(e) d'opération



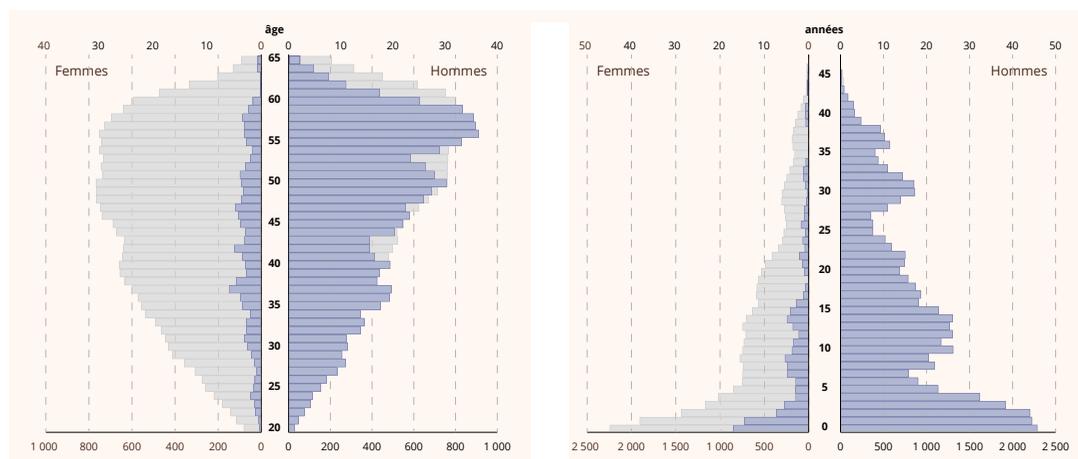
Le chargé d'opération assure le pilotage des opérations d'investissement dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'office, suit la réalisation et réceptionne les ouvrages.

Les personnels qui exercent ce métier sont majoritairement des hommes (61 %), plutôt jeunes, l'âge moyen s'élevant à 42,2 ans. L'ancienneté des chargés d'opération est parmi les plus faibles de la branche : 9,4 ans en moyenne contre 12,3 ans pour l'ensemble des effectifs des offices.

Avec l'augmentation des objectifs quantitatifs en matière de réhabilitation et de construction, la maîtrise d'ouvrage traditionnelle s'est renforcée et les activités du chargé d'opération se sont complexifiées. En particulier, les changements dans les modalités d'exercice de la maîtrise d'ouvrage (montage complexe, VEFA, accession, etc.) nécessitent de plus en plus d'expertises spécifiques (juridiques, financières, techniques spécifiques de construction...) et des compétences renforcées en matière de gestion des relations avec les acteurs externes.

# Maintenance

## Technicien(ne) de maintenance



Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité.

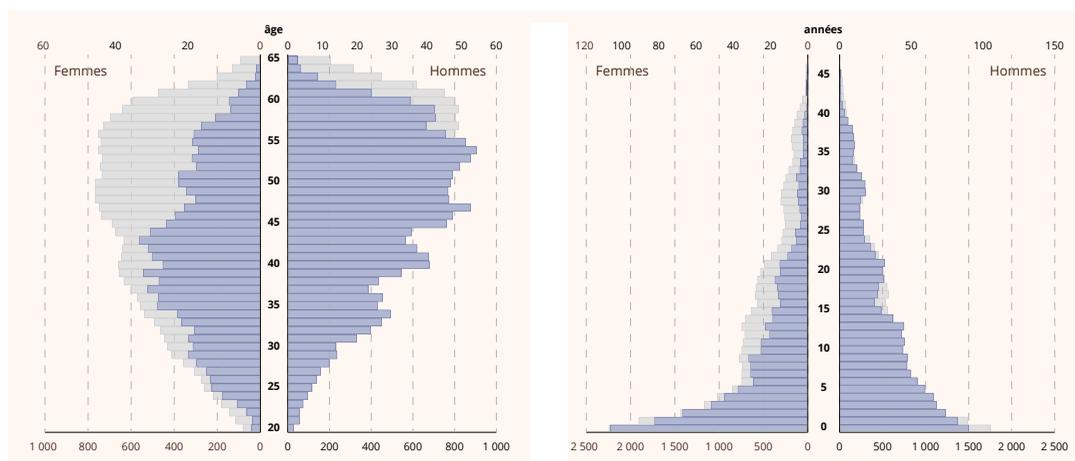
Ce métier est l'un des plus masculins de la branche (88 % de salariés hommes). Il compte relativement peu de jeunes (8 % des effectifs seulement ont moins de 30 ans), et plus d'un quart des techniciens de maintenance ont au moins 20 ans d'ancienneté. Ce métier concentre également une des proportions les

plus importantes des personnels sous statut FPT (24 %). Le turnover est parmi les plus faibles (11 %).

Avec la délégation de certaines 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 diversifier (prévention, contrôle, etc.).

## Proximité

### Responsable de site ou de secteur



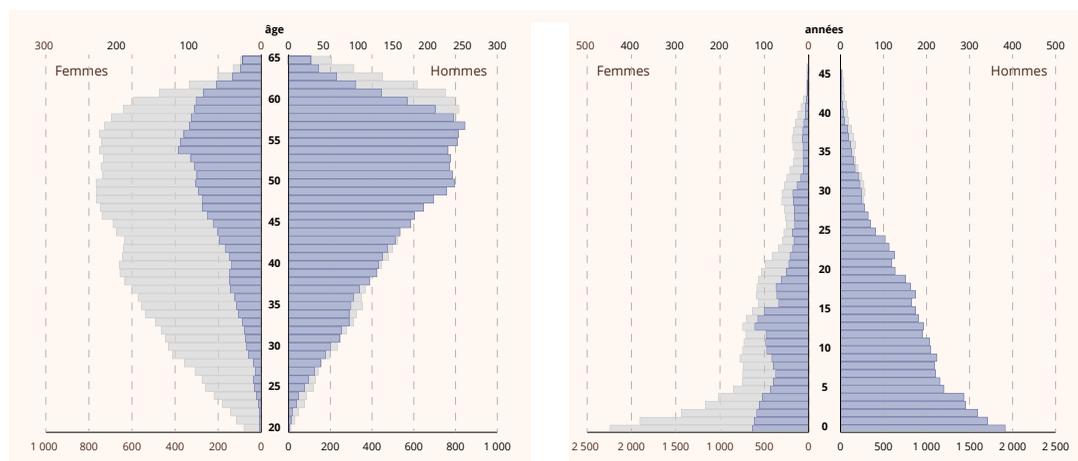
Le responsable de site ou de secteur assure l'encadrement du personnel de proximité. Il est responsable de la valorisation du patrimoine et garant de la qualité du service.

Le métier est majoritairement exercé par des hommes (62 %), dont l'âge moyen de 44,5 ans est inférieur de 1,4 ans à celui de l'ensemble de la branche. Il réunit ainsi des individus dans les phases intermédiaires de leur carrière, puisque plus de la moitié des effectifs ont entre 30 et 49 ans.

Il comporte relativement peu d'agents sous statut FPT (12 %) et le recours au temps partiel y est faible (2 %).

En progression dans la branche, le métier de responsable de site ou de secteur fait, en outre, appel à des compétences de plus en plus diverses. Métier de terrain, il requiert la maîtrise de compétences managériales et relationnelles. Il doit également assurer le respect d'exigences croissantes sur les plans technique, administratif et juridique.

## Gardien(ne)



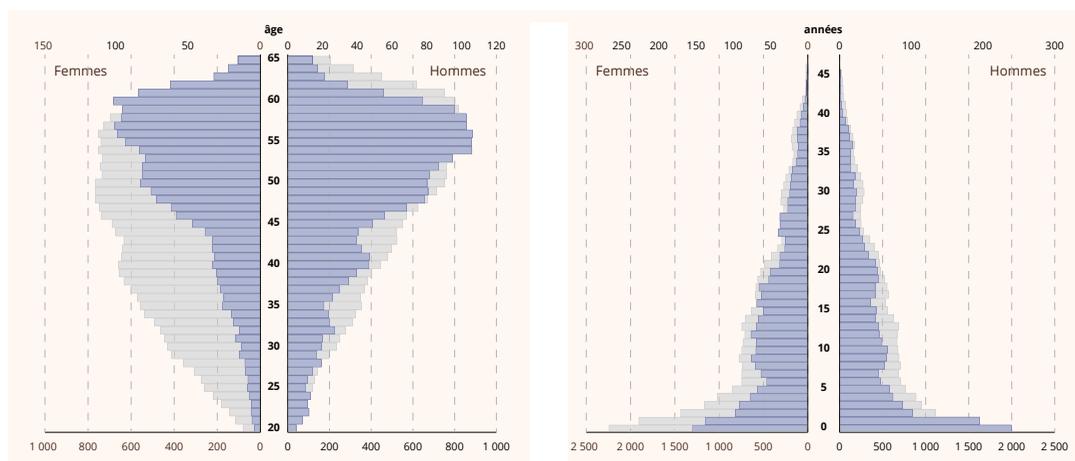
Le gardien est le garant de la qualité du service au quotidien, en particulier à travers l'entretien et la sécurité des immeubles dont il a la charge.

Avec près de 8 220 salariés, il s'agit du métier le plus répandu dans la branche (18 % des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (71 %). Plus d'un gardien sur deux est âgé de plus de 50 ans, l'âge moyen s'élevant à presque 49 ans. La part des personnels à temps partiel est relativement basse (4 %).

Dans une logique de renforcement des services de proximité, les activités de ce métier se sont

progressivement diversifiées et encouragent le développement de compétences opérationnelles et spécifiques dans plusieurs domaines : relationnel, mais aussi technique ou encore administratif. Cette tendance conduit à une revalorisation progressive du métier de gardien, bien que les attentes des locataires vis-à-vis du gardien se concentrent toujours largement sur sa disponibilité et sur la propreté des parties communes.

## Agent de propreté



Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des parties communes des immeubles. Ils assurent la qualité de vie des locataires et constituent à ce titre un maillon essentiel de la chaîne de service des offices.

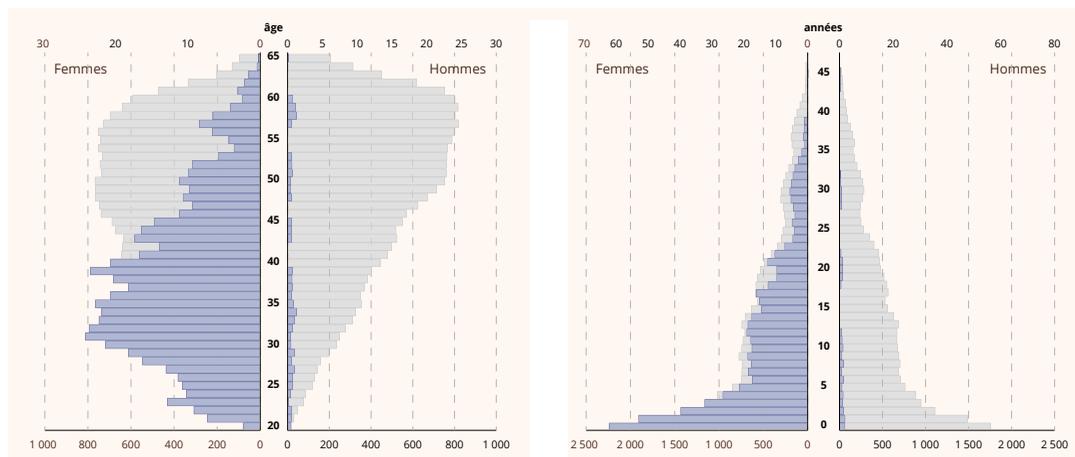
Avec près de 4 175 personnes en 2020, ils représentent presque 10 % des effectifs de la branche, soit le deuxième métier le plus répandu après celui de gardien. Le taux de féminisation (49 %) est en deçà de la moyenne de la branche (53 %). Les personnels agents de propreté sont relativement âgés : 58 % d'entre eux ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge sur ce métier étant de

49,6 ans. Ils travaillent fréquemment à temps partiel (27 %) et enregistrent un taux de turnover de 12 %, en forte baisse depuis 2019 puisqu'il était de 23 %.

Les offices remplacent de moins en moins les agents partis à la retraite, ce qui entraîne le déclin progressif de leur effectif. Leurs missions sont redistribuées au sein de la branche (assurées plus largement par les gardiens) et à l'extérieur, puisqu'elles sont confiées à des prestataires.

# Développement social

## Conseiller(ère) social(e) et familial(e)



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

Ce métier est l'un des plus féminisés des offices, avec 97 % de femmes. Celles-ci sont jeunes : l'âge moyen s'élève à 38,1 ans contre 45,9 ans dans l'ensemble de la branche. L'ancienneté moyenne est seulement de 10 ans. Presque deux tiers des effectifs du métier ont entre 30 et 49 ans. La proportion de personnels travaillant à temps partiel est élevée (20 %).

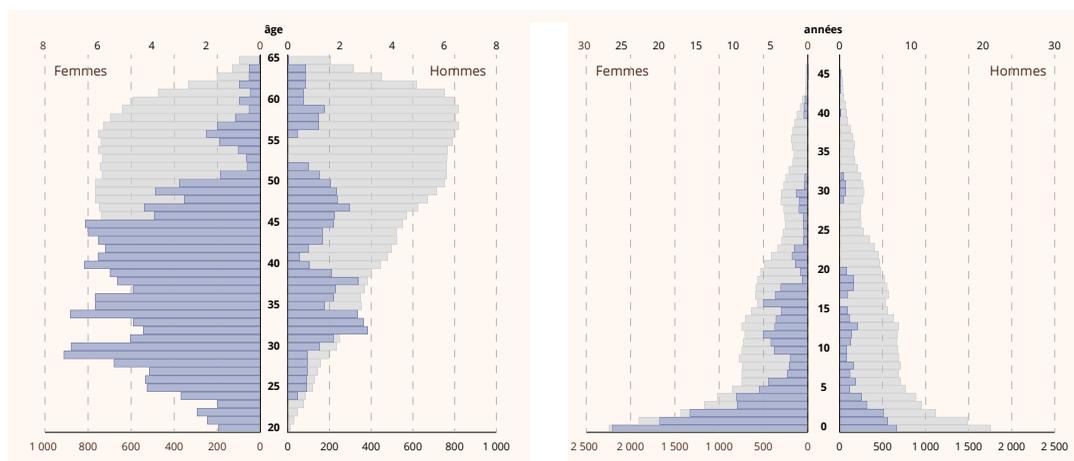
La dégradation des situations des ménages, notamment leurs revenus, constitue le principal facteur d'évolution du métier.

Dans une logique de développement des interventions préventives, le conseiller social et familial agit de plus en plus en amont auprès des usagers afin de garantir l'insertion sociale par l'accès au logement.

Par ailleurs, il est amené à accroître sa capacité de collaboration avec les acteurs sociaux, tels que les associations d'accompagnement social au logement.

## Fonctions support

### Chargé(e) de communication



De la conception à l'exécution d'actions de communication, le chargé de communication met en œuvre le plan de communication d'un office. À cet effet, il réalise différents supports et les diffuse au sein de l'organisme ou en externe.

Ce métier est jeune puisque l'âge moyen s'élève à 38,6 ans, soit un peu plus de sept ans de moins que la moyenne de la branche, tandis que l'ancienneté moyenne n'est que de 7,5 ans.

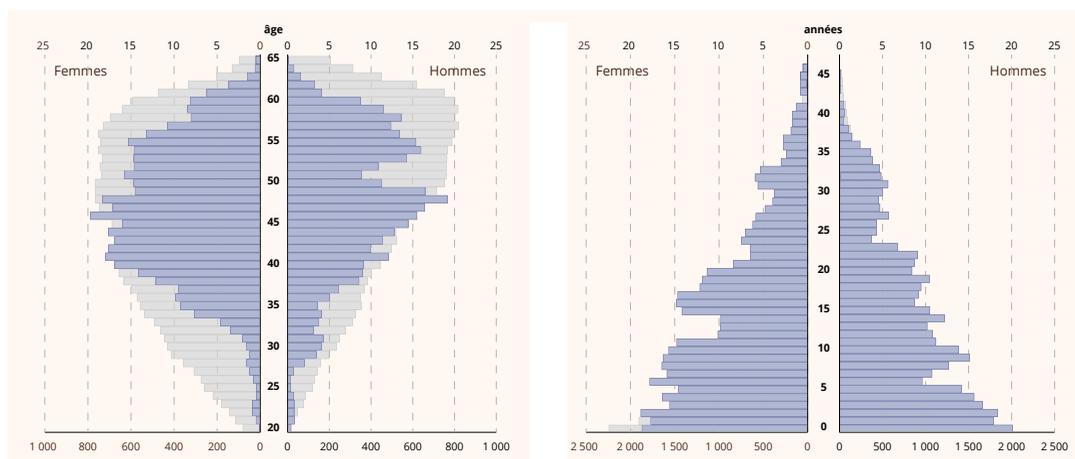
Il est très féminisé (75 %), et marqué par un niveau de turnover plutôt élevé (15 %). Il rassemble très peu d'agents sous statut FPT (8 %) et présente une proportion de personnels

employés à temps partiel (8 %) légèrement en dessous de la moyenne de la branche (10 %).

L'effectif reste restreint mais a progressé au cours de la décennie passée, ce qui reflète une montée en puissance des fonctions de communication au sein des offices. Le métier est notamment soumis à des transformations inhérentes à la croissance de la communication numérique, marquée par la multiplication des supports (intranet, réseaux sociaux, presse, etc.). Il devrait se renouveler, par exemple par l'intégration de profils de plus en plus diplômés.

## Management de proximité

### Responsable d'unité, responsable adjoint(e) d'unité



Le responsable d'unité (agence, antenne) assure le pilotage et le management d'une unité de gestion décentralisée sur un territoire, en accord avec les orientations générales de l'organisme. Il est également le représentant local du bailleur social.

Au vu des chiffres indiqués, on pourrait dire qu'il connaît une parité femmes/hommes (taux de féminisation égal à 54 %). Il regroupe principalement des individus en milieu de carrière, disposant d'une expérience professionnelle significative : l'essentiel des personnels (58 %) ont entre 30 et 49 ans ; et 73 % ont au moins six ans d'ancienneté. La proportion de responsables d'agence sous statut FPT figure parmi les moins élevées (11 %) des principaux métiers des offices.

Le turnover est le plus faible de la branche (5 %), et le travail à temps partiel représente une modalité marginale dans l'exercice de cette fonction (2 %).

Le métier de responsable d'agence a pris de l'ampleur au cours des années passées, conséquence des politiques de décentralisation menées par les offices. Ces derniers ont en effet accru le champ des responsabilités des unités locales. Il devrait continuer à se transformer sous l'effet de la transition numérique (implémentation d'outils de gestion et de communication numériques) et par la diffusion d'une démarche de management par la performance (mise en place d'indicateurs et d'évaluations).

# 5

---

## LE DIALOGUE SOCIAL EN 2020

- A.** L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH
- B.** Le fonds pour le financement du dialogue social



## A. L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH

La branche des OPH se caractérise par un **dialogue social vivace**, mené par la délégation des employeurs sur désignation du **Conseil Fédéral de la Fédération des OPH** et les organisations syndicales représentatives. **La branche dispose de quatre instances paritaires :**

- la **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)** et son **Observatoire de la négociation collective** ;

- la **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)**, qui définit la politique de formation professionnelle, gère le fonds conventionnel et **traite les enjeux liés à l'évolution** des emplois et des métiers des Offices Publics de l'Habitat via son **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**.

### 1. L'activité de la CPPNI

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. La branche a dû s'adapter rapidement à un nouveau mode de négociation, passant du présentiel au total distanciel, réalisant ainsi 11 réunions de CPPNI au cours de l'année. Le dialogue social s'est particulièrement intensifié au cours des mois de mars, avril et mai sur un rythme de 2 à 3 réunions mensuelles.

Au cours de cette période particulière, si le format de négociation a été bouleversé, le contenu des négociations l'a été également. En effet, les discussions des partenaires sociaux au cours de cette période ont abouti à la production de documents visant à accompagner les offices dans la gestion de cette crise sanitaire :

- une note paritaire de synthèse sur les mesures applicables pendant la crise sanitaire pour accompagner les OPH dans la lutte contre la pandémie du Covid-19 et dans la gestion de ses conséquences vis-à-vis des personnels et l'activité des Offices Publics de l'Habitat ;
- une déclaration commune à destination des Offices Publics de l'Habitat relative à la rémunération des personnels en temps de crise sanitaire.

Les partenaires sociaux ont pu s'appuyer sur une étude réalisée au cœur de cette période d'urgence par la Fédération, portant sur les pratiques RH de gestion de la crise sanitaire. Au-delà de ce contexte sanitaire, l'activité « habituelle » de la CPPNI s'est poursuivie autour de sujets tels que :

- l'ouverture du champ d'application de la convention collective aux sociétés de coordinations issues de l'article 88 de la loi Élan ( signature 27 mars 2020 d'un avenant n°4 à la convention collective) ;
- la reconversion et la promotion par l'alternance dite Pro-A (accord de branche du 27 mai 2020) et les contrats de professionnalisation (avenant n°5 à la convention collective du 9 septembre 2020) ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (signature le 28 octobre 2020 d'un avenant n°6 à la convention collective).

➤ **Retour sommaire**

Enfin, les négociations portant sur le rapprochement avec la branche des Coopératives HLM se sont poursuivies au cours de 5 réunions

permettant d'échanger sur le cadre de l'instance de négociation d'un futur statut collectif commun.

## 2. L'activité de la CPNEF

L'activité de la CPNEF s'est elle aussi adaptée au contexte sanitaire spécifique de l'année 2020, et les 9 réunions de la commission et 2 réunions de l'observatoire des métiers et des qualifications se sont tenues sous un format distanciel.

Depuis la loi n°2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, **la CPNEF délibère tous les ans sur les niveaux de prise en charge des contrats d'alternance en apprentissage. Cette délibération est transmise à France compétences via l'OPCO Uniformation, qui applique ensuite les taux décidés, s'ils ne sont pas corrigés d'autorité par France compétences.** À noter qu'en 2019 comme en 2020, **aucune remarque n'a été faite par France compétences à la CPNEF de branche.**

**En 2019, la CPNEF, dans une volonté d'adaptation de la politique formation de la branche et de création d'une politique alternance, a quant à elle commandé à son Observatoire des métiers et des qualifications une étude sur les besoins de compétences des OPH en vue de construire une politique alternance de branche cohérente avec les besoins des OPH. Cette étude a conduit les partenaires sociaux à la négociation et à la signature, le 27 mai 2020, d'un accord relatif à la reconversion et à la promotion par l'alternance au sein de la branche.** La loi susvisée a profondément transformé le modèle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour **déterminer les certifications**

**professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par l'alternance (dite « Pro-A »).** **Cet accord a pour but de répondre aux enjeux de reconversion par l'alternance** au regard des évolutions des emplois, des technologies et des organisations, pour permettre une mobilisation du nouveau dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance créé par la loi précitée. **Les partenaires sociaux ont souhaité, par ledit accord, poursuivre la construction d'une politique d'alternance dans la branche et permettre aux structures et aux salariés de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper les mutations à venir.**

En septembre 2020, la CPNEF a également travaillé sur un projet d'avenant à la convention collective visant à augmenter les durées des contrats et actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, qu'elle a soumis à la CPPNI de la branche.

Au cours de cette année, a également été actée l'externalisation de la gestion du catalogue de branche auprès d'Uniformation. Dans ce cadre, la CPNEF reste maître des orientations et du contenu de ce catalogue mais la gestion est informatisée et gérée à compter de mars 2021 par les services d'Uniformation. Comme chaque année à l'automne les orientations des différents dispositifs du fond conventionnel (DAF, ACN, Catalogue) sont déterminées en fonction du recueil des besoins effectués chaque année auprès des offices.

## B. Le fonds pour le financement du dialogue social

**Le Fonds paritaire pour le financement du dialogue social**, institué par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, est chargé d'une mission de service public. **Il permet de financer les missions paritaires et les missions d'intérêt général à la charge des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.**

**Le Fonds paritaire national, qui est géré par l'Association de gestion du Fonds paritaire national (AGFPN), attribue et répartit ces financements pour contribuer à trois types de missions conformément à l'article L. 2135-11 du Code du travail. La Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat, reconnue organisation patronale représentative par décision du ministère du Travail du 6 février 2018, a signé une convention avec l'AGFPN.**

**Pour le cycle de gestion 2018-2021, les crédits perçus par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat de la part du Fonds paritaire national s'élèvent à un montant total de 21 169,48 €** au titre de l'année 2020 et du reliquat de l'année 2019. L'utilisation de ces crédits a intégralement été justifiée dans son rapport annuel **remis par la Fédération des OPH à l'AGFPN le 30 juin 2021, après certification du commissaire aux comptes.**

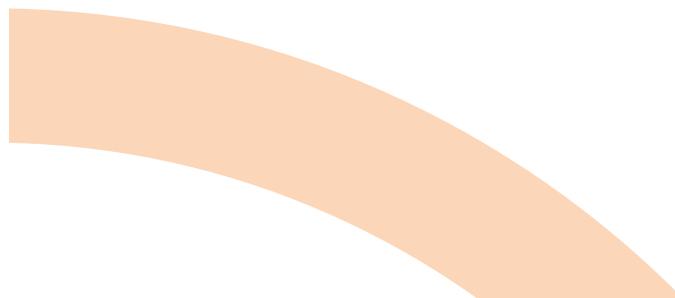
**Pour l'année 2020 et le reliquat de l'année 2019, il a été constaté que la somme perçue par la Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat couvrait environ 50,5 % des dépenses** relatives à la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques de branche, conformément à l'article L. 2135-11 1° du Code du travail.

**Crédits photos**

- couverture : ACM Habitat / Olivier Octobre
- p. 12 : OPAC de la Savoie / Laurent Madelon
- p. 20 : Sébastien Deslandes
- p. 78 : Habitats de Haute-Alsace / Dorian Rollin
- p. 94 : PLDouere
- p. 110 : Drôme Aménagement Habitat

**Impression**

SharePrint - Septembre 2021







Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat  
14 rue Lord Byron • 75008 Paris

[www.foph.fr](http://www.foph.fr)



Réalisation : Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat

Conception / exécution : [obe](#)