



2023

RAPPORT DE BRANCHE STATISTIQUES EMPLOI ET FORMATION DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

ÉDITION 2024



ÉDITO

Le 28 novembre 2023 a scellé, de la plus belle façon, la fin des négociations en vue de la signature de l'accord de convergence de nos deux branches – Coop et OPH. Ce jour-là toutes les organisations syndicales, CFDT, CGT et FO, et les employeurs des Offices ont signé une nouvelle convention collective. Une date historique pour les salariés des coopératives et des Offices.

Une signature qui ouvre une nouvelle séquence de négociations sur des sujets majeurs dans un climat de confiance et de respect mutuel.

Car c'est bien là, la force du paritarisme quand il est vrai : œuvrer pour le collectif dans un esprit de consensus pour parvenir à des accords sans faux semblants. Ce sont des moments intenses de négociations, parfois de tractations, dans le respect des convictions de chacun.

Encore une fois, nos instances fédérales sont fières du travail accompli par la délégation des employeurs et l'équipe RH de la Fédération. Encore une fois, le sens des responsabilités l'a emporté sur les seuls intérêts catégoriels des uns et des autres.

Depuis cette date, les négociations notamment sur la GEPP ont avancé et beaucoup d'entre vous, dans les Offices et les Coop voire dans les SEM, travaillez à la concrétisation de la nouvelle classification.

Un nouveau chapitre a donc débuté avec des délégations renouvelées pour poursuivre le travail d'adaptation et de modernisation des accords qui composent notre convention.

Parallèlement, notre fonds conventionnel de formation, fort de moyens financiers eux aussi historiques, propose de nouvelles formations, et notamment une pour aider les tuteurs des apprentis et des alternants à être les plus pédagogues possibles.

Car l'autre enjeu de notre branche – à vrai dire un enjeu de société – c'est de mieux recruter : pour des métiers en tension, des professions peu connues, pour des acteurs -les organismes de logement social- dont les missions sont souvent mal connues voire méconnues.

L'annonce l'an passé, ici, de la création d'un Centre de Formation des Apprentis « hors les murs » n'était pas vaine : la Fhabrique est née et propose aux OPH et à tous les autres OLS de premiers partenariats avec des organismes de formation pour assurer la promotion de nos métiers auprès d'un public les méconnaissant.

La Fhabrique est un outil pour vous, pour les jeunes, pour préparer et réussir les recrutements. Elle vise d'abord la qualité avant la quantité.

Notre branche professionnelle est en perpétuel mouvement pour s'adapter aux enjeux du terrain, les vôtres et ceux des habitants.

Bonne lecture,

Très cordialement,

Laurent Goyard

Directeur général de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat

SOMMAIRE

Le champ de l'enquête	08
Chiffres clés 2023	10
1. CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE	12
2. DONNÉES RESSOURCES HUMAINES	15
A. Effectifs	16
Effectifs par statut et activité	16
1. Les effectifs selon la taille des organismes	17
2. Les effectifs selon le rattachement administratif des organismes	18
3. La répartition géographique des effectifs	18
4. Les effectifs selon les principales activités de la branche	20
5. La répartition des effectifs par localisation	21
6. Les effectifs selon les contrats	22
7. Les effectifs selon les statuts et les niveaux de la classification	22
8. Les apprentis dans les organismes	24
9. Les agents de la Fonction publique territoriale (FPT)	27
10. Le recours au personnel extérieur et à l'intérim	32
B. Flux de personnels	33
1. Flux entrants	33
2. Flux sortants	37
3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années	38
C. Âge et ancienneté	39
1. Ensemble du personnel	39
2. Agents de la fonction publique territoriale	42
D. Frais de personnel et rémunérations	44
1. Frais de personnel	44
2. Politique et éléments de rémunération	47

E.	Formation professionnelle	55
1.	La contribution à la formation professionnelle	55
2.	L'effort de formation global	57
3.	L'alternance	57
4.	Le fonds conventionnel de la branche des Offices Publics de l'Habitat	61
5.	La convention entre la Fédération et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)	66
F.	Conditions de travail	70
1.	Le temps partiel	70
2.	Le télétravail dans les organismes	70
3.	L'absentéisme	72
4.	La prévention des risques professionnels	75
G.	Diversité	77
1.	L'emploi des personnels en situation de handicap	77
2.	L'emploi des jeunes de moins de 26 ans	78
3.	L'emploi des séniors de plus de 45 ans	79
3.	ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	82
A.	Emploi	84
1.	Effectifs femmes-hommes	84
2.	Répartition des effectifs par genre selon les activités	84
3.	Âge et ancienneté des effectifs selon le genre	85
4.	Classification des salariés selon le genre	86
5.	Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)	87
6.	Flux d'emplois	88
B.	Promotion professionnelle	89
1.	Les promotions selon l'âge et le genre	89
2.	Les promotions en fonction de la classification et du genre	90
3.	Les promotions selon l'activité exercée et le genre	91

C.	Rémunérations	91
1.	Les écarts de rémunération brute constatés	92
2.	Les écarts de rémunération « ajustés » par les caractéristiques des emplois	93
D.	Conditions de travail	94
1.	Le temps partiel	94
2.	L'absentéisme	94
E.	Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes-hommes	95
4.	ACTIONS DES ORGANISMES EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL	97
5.	OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS	100
A.	Cartographie par domaine d'activité	101
B.	Indicateurs pour 12 métiers	102
	Gestion locative	106
	Conseiller(ère) clientèle	106
	Agent de gestion locative	107
	Chargé(e) d'accueil	108
	Maîtrise d'ouvrage	109
	Chargé(e) d'opération, monteur d'opération	109
	Maintenance	110
	Technicien(ne) de maintenance	110
	Proximité	111
	Responsable de site ou de secteur	111
	Gardien(ne)	112
	Agent de propreté	113
	Développement social	114
	Conseiller(ère) social(e) et familial(e)	114

Fonctions support	115
Chargé(e) de communication	115
Assistant(e) finances, comptabilité, gestion	116
Management de proximité	117
Responsable d'unité, responsable adjoint(e) d'unité	117
6. LE DIALOGUE SOCIAL EN 2023	118
A. L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH	119
1. La représentativité au niveau de la branche	119
2. Focus sur le rapprochement de la CCN des OPH et de la CCN des sociétés coopératives d'HLM	119
3. L'activité de la CPPNI	120
4. L'activité en matière d'emploi et de formation	120
B. Le fonds pour le financement du dialogue social	121



LE CHAMP DE L'ENQUÊTE

Les données présentées dans ce document sont issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 179 Offices Publics de l'Habitat (OPH) et Société d'économie mixte (SEM) appliquant la Convention collective nationale, adhérents de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à fin 2023.

La fusion de la branche des Offices Publics de l'Habitat et des Coop'HLM s'est finalisée par la signature de deux accords de convergence le 18 septembre 2023 et le 23 novembre 2023. Ces accords ont fait naître la nouvelle branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social, dont la convention collective commune est entrée en vigueur le 23 décembre 2023.

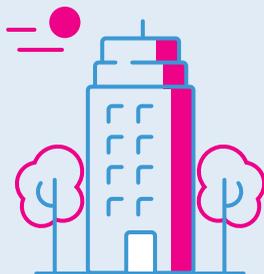
Les résultats de l'enquête reflètent les situations relevées pour l'année 2023 et sont donc antérieurs à cette fusion. Ainsi, la référence à l'ancienne dénomination de la branche des OPH figure toujours dans ce rapport, et ce, pour la dernière année.

Le nombre de réponses à l'enquête est cette année toujours aussi élevé : 80 % des structures y ont répondu. L'enquête se compose de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, l'autre qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des structures de la branche. Ces éléments permettent à la fois de réaliser le Rapport de branche annuel, de fournir des informations nécessaires aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations paritaires de branche, mais également de restituer ces données aux organismes à travers le Dossier individuel de situation RH (DIS RH).

En 2023, l'échantillon observé est composé de 143 organismes. 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. Une procédure de calage sur marges a été appliquée afin d'assurer le respect des distributions sur les trois variables suivantes : la taille de l'organisme (six tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC) et la localisation du siège (les 13 régions administratives métropolitaines).

Pour la treizième 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.

CHIFFRES CLÉS 2023



179 Offices

Publics de l'Habitat,
SEM et SC



2,25 millions

de logements gérés

4,8 millions

de personnes logées

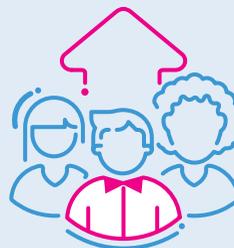


42 016 personnes

dans les effectifs

38 700

en Équivalents
temps plein (ETP)



46 ans

Âge moyen
des personnels



17,2 emplois

équivalents
temps plein
pour 1000 logements

235 personnes

(216 emplois ETP)
en effectif moyen
par organisme



54 %
de femmes

58 %

de femmes
dans les nouveaux
entrants

840 jeunes
de moins de 26 ans
embauchés en CDI/CDD





1

CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

L'année 2023 s'inscrit dans la continuité d'un mouvement de concentration du secteur, illustré par la diminution du ratio du nombre d'emplois par logement géré. Au 31 décembre 2023, il s'élève à 17,2 équivalents temps plein pour 1 000 logements (-10 % sur la dernière décennie). Cette évolution s'explique par la diminution du nombre de structures (fusions, sorties du périmètre de la branche), ainsi que par la baisse des effectifs, tandis que le nombre de logements gérés se stabilise.

LA BRANCHE DES OPH : CHIFFRES-CLÉS

Années	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'Offices	269	267	265	264	253	246	233	220	198	187	179
Milliers de logements	2 381	2 394	2 425	2 434	2 406	2 404	2 405	2 375	2 308	2 266	2 249
Effectifs	48 900	49 120	49 360	49 147	47 990	46 491	45 940	45 009	43 617	42 660	42 016
Milliers d'emplois (ETP)	45,5	45,7	46,0	46,3	44,3	43,4	42,7	41,4	40,2	39,2	38,7
Nombre d'emplois pour 1 000 logements	19,1	19,1	19,0	19,0	18,4	18,0	17,1	17,4	17,4	17,3	17,2

En 2023, le nombre d'emplois a poursuivi sa baisse : on décompte 42 016 emplois à la fin de l'année, soit 644 de moins qu'en 2022 (-1,5 %). Ce léger recul des effectifs s'accompagne d'une diminution du nombre d'emplois mesurés en Équivalents temps plein (ETP), qui atteint 38 700 à la fin 2023.

Le patrimoine des organismes de la branche s'élève à 2,25 millions de logements et reste quasiment stable. Ce patrimoine est géré par un nombre d'Offices moins important 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 a 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 vers d'autres 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. Fin 2023, trois SEM, généralement issues de la transformation d'Offices, étaient comprises dans la branche des OPH.



RÉPARTITION DES EMPLOIS EN FONCTION DU PATRIMOINE ET DES MÉTIERS

(en ETP pour 1 000 logements)

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
Moins de 1 500 logements	4,3	4,7	3,7	6,2	18,9
De 1 501 à 3 000	3,7	2,6	3,4	4,2	14,0
De 3 001 à 5 000	2,8	4,5	5,0	7,0	19,2
De 5 001 à 10 000	2,1	3,7	3,8	4,6	14,3
De 10 001 à 15 000	2,3	4,7	5,0	5,5	17,4
Plus de 15 000 logements	1,6	6,6	4,2	5,4	17,8
Ensemble	1,9	5,6	4,3	5,3	17,2

La répartition des emplois varie selon l'importance du patrimoine de l'Office et selon la diversité des activités présentes dans les structures. Le nombre d'emplois en ETP pour 1 000 logements varie selon la taille de l'Office, de 18,9 ETP pour 1 000 logements dans les organismes de moins de 1 500 logements à 17,8 dans les organismes de plus de 15 000 logements.

Les fonctions de proximité, 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'organisme. 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 organismes concentrent davantage d'emplois dans les fonctions de proximité et de gestion locative.

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

2 DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

A. Effectifs

Effectifs par statut et activité

Les 179 organismes de la branche emploient 42 016 personnes en 2023. Plusieurs statuts coexistent : la grande majorité des salariés (83 %) est employée en CDI de droit privé, tandis qu'une part encore significative du personnel (12 %) possède le statut de la Fonction publique territoriale (FPT). Enfin, environ 3 % des personnels interviennent en CDD.

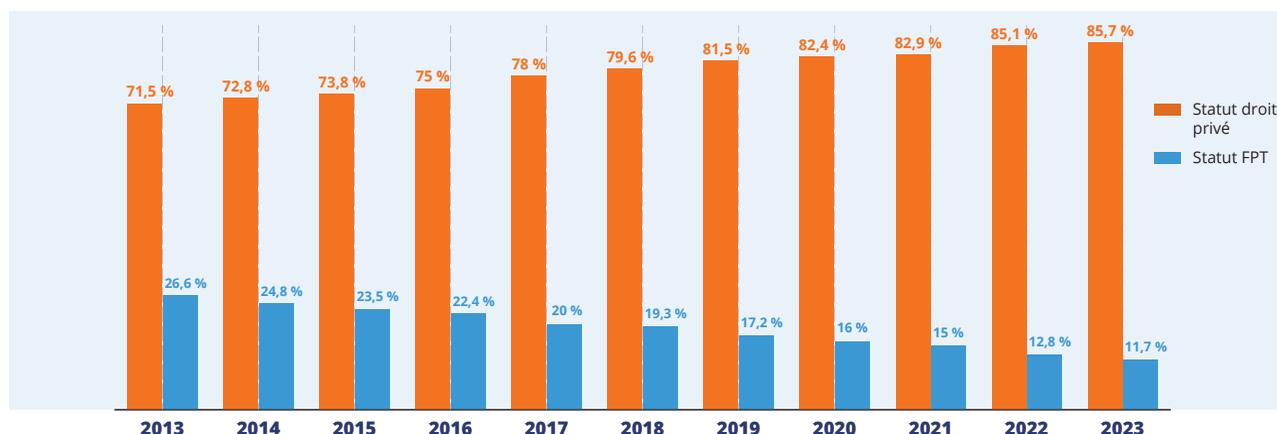
ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DE L'EMPLOI DANS LES ORGANISMES SELON LE STATUT

	2007	2010	2017	2020	2021	2022	2023	2023
Statut droit privé	55,1 %	65,9 %	78,0 %	82,4 %	82,9 %	85,1 %	85,7 %	35 999
Contrats CDI	52,6 %	62,9 %	75,3 %	79,0 %	79,9 %	82,5 %	83,0 %	34 857
Contrats CDD	2,5 %	2,9 %	2,6 %	3,3 %	3,0 %	2,6 %	2,7 %	1 142
Statut FPT	43,2 %	33,2 %	20,0 %	16,0 %	15,0 %	12,8 %	11,7 %	4 932
Titulaires	39,8 %	32,8 %	19,7 %	15,8 %	14,9 %	12,6 %	11,5 %	4 836
Contractuels CDI	3,4 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	95
Contrats aidés	1,7 %	1,0 %	2,1 %	1,7 %	2,1 %	2,2 %	2,6 %	1 085
Ensemble	100 %	42 016						

La part des agents de la FPT dans les effectifs continue de reculer en raison des départs à la retraite et de l'absence de nouvelles entrées, en raison de la fin des recrutements d'agents titulaires de la FPT. En effet, le recrutement dans les Offices Publics de l'Habitat suit désormais les règles spécifiques du décret du 8 juin 2011, de la convention collective du personnel des OPH et du droit du travail.

Le nombre de contrats aidés et d'alternants a augmenté en 2023 : on recense ainsi 1 085 personnes en contrat aidé en 2023 contre 920 en 2021, dont 906 apprentis en 2023 contre 781 l'année précédente. L'ensemble des contrats aidés représente 2,6 % des effectifs employés par les organismes.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT DES PERSONNELS



1. Les effectifs selon la taille des organismes

En 2023, la taille moyenne des Offices atteint 235 collaborateurs. La concentration des structures se traduit par une progression régulière de l'indicateur. En effet, le nombre moyen de personnes employées par structure n'était que de 174 en 2010.

Une autre conséquence du regroupement d'organismes est la 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 18 structures ayant un effectif inférieur à 50 personnes contre 55 en 2010. À l'opposé, les 18 organismes de plus de 500 salariés rassemblent désormais 35 % des effectifs de la branche.

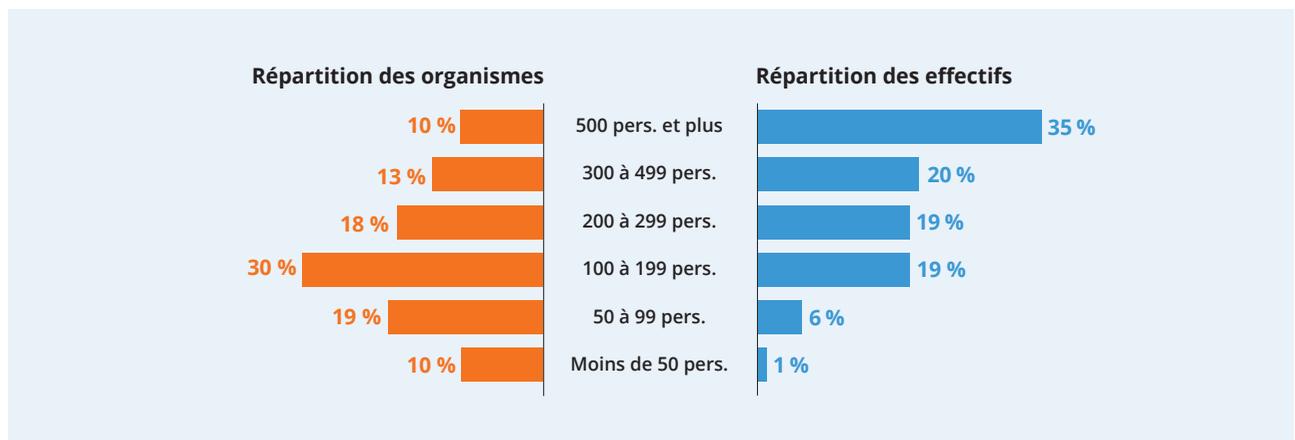
NOMBRE D'ORGANISMES ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA TAILLE DES ORGANISMES

	< 50 pers.	50-99	100-199	200-299	300-499	500 et +	Ensemble
Nombre d'organismes	18	34	53	32	24	18	179
Répartition des organismes	10 %	19 %	30 %	18 %	13 %	10 %	100 %
Effectifs	495	2 406	7 818	7 966	8 459	14 872	42 016
Répartition des effectifs	1 %	6 %	19 %	19 %	20 %	35 %	100 %

La moitié des organismes emploie moins de 161 personnes – l'effectif médian – et l'autre moitié dépasse ce seuil.

- Les organismes de plus de 300 personnes, soit 23 % des structures de la branche, emploient 55 % des effectifs.
- Les organismes qui emploient entre 50 et 300 personnes représentent 67 % des structures de la branche et emploient 44 % des effectifs de la branche.
- Les 18 organismes de moins de 50 personnes rassemblent seulement 1 % des effectifs de l'ensemble.

LE TISSU DES ORGANISMES EN 2023



2. Les effectifs selon le rattachement administratif des organismes

Les 179 organismes adhérents constituant la branche au 31 décembre 2023 admettent les rattachements administratifs suivants :

- 98 Offices sont majoritairement rattachés à des EPCI (métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes, établissement public territorial et syndicat mixte), seuls quelques-uns restant encore rattachés à des communes ;
- 78 Offices sont rattachés à des départements ;
- 3 SEM sont présentes dans la branche des Offices.

3. La répartition géographique des effectifs

Les organismes sont présents sur l'ensemble du territoire. Les trois premières régions concentrent toutefois 46,1 % des effectifs et 42,6 % du parc de logements gérés.

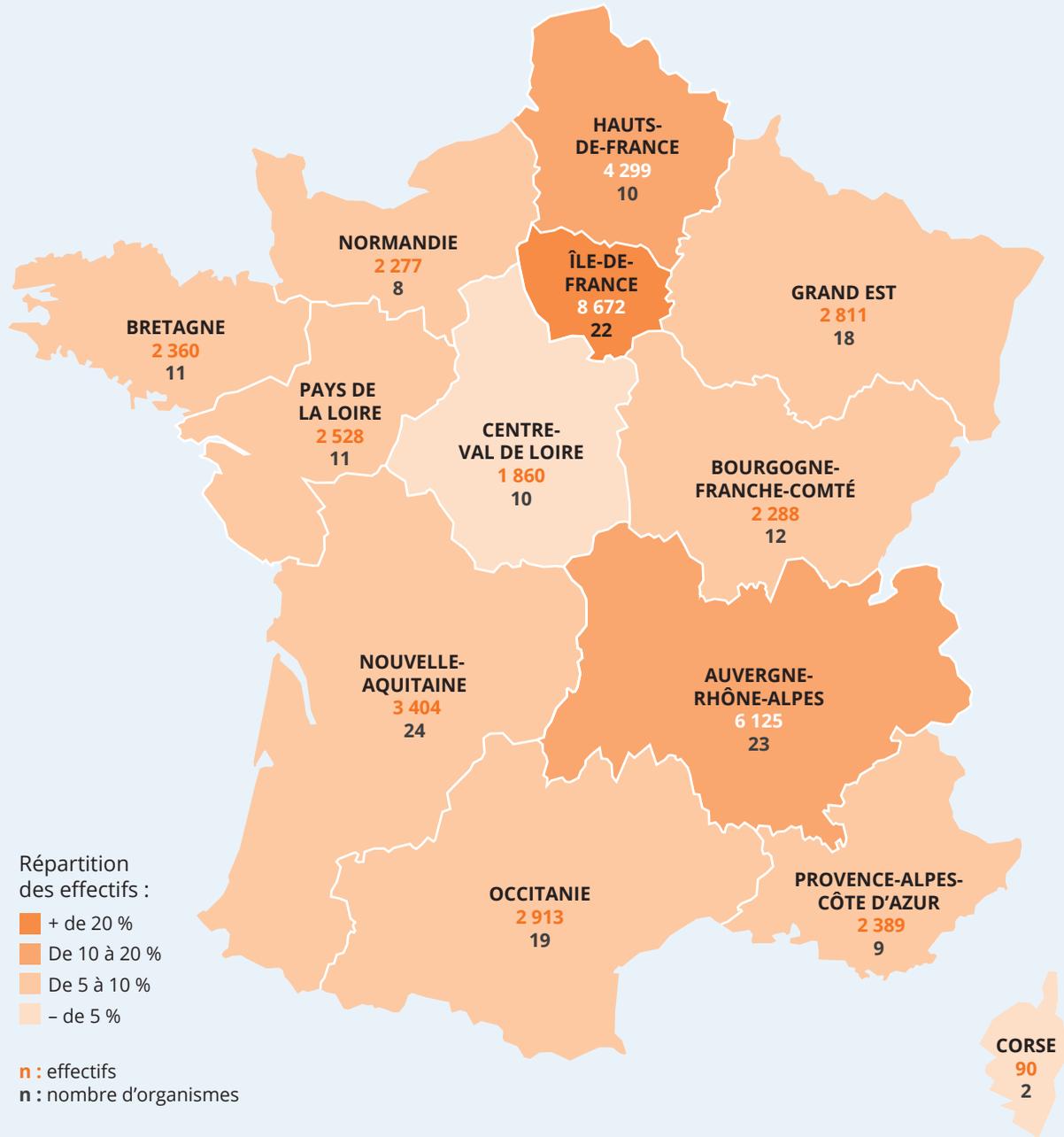
En pourcentage des effectifs, les régions les plus importantes sont :

- l'Île-de-France, qui représente 20,6 % des effectifs et 18,4 % des logements ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes, 14,6 % des effectifs (14,2 % des logements) ;
- les Hauts-de-France, 10,2 % des effectifs (9,8 % des logements) ;
- la Nouvelle-Aquitaine, 8,1 % des effectifs (8,4 % des logements).

NOMBRE DE STRUCTURES, PARC DE LOGEMENTS ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA RÉGION

	Nombre d'organismes	Logements	%	Effectifs	%
Île-de-France	22	414 354	18,4 %	8 672	20,6 %
Centre-Val de Loire	10	107 853	4,8 %	1 860	4,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	12	126 344	5,6 %	2 288	5,4 %
Normandie	8	135 457	6,0 %	2 277	5,4 %
Hauts-de-France	10	220 718	9,8 %	4 299	10,2 %
Grand Est	18	169 775	7,5 %	2 811	6,7 %
Pays de la Loire	11	141 637	6,3 %	2 528	6,0 %
Bretagne	11	145 890	6,5 %	2 360	5,6 %
Nouvelle-Aquitaine	24	188 989	8,4 %	3 404	8,1 %
Occitanie	19	154 986	6,9 %	2 913	6,9 %
Auvergne-Rhône-Alpes	23	318 664	14,2 %	6 125	14,6 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9	118 397	5,3 %	2 389	5,7 %
Corse	2	5 685	0,3 %	90	0,2 %
Ensemble	179	2 248 749	100 %	42 016	100 %

RÉPARTITION RÉGIONALE DES STRUCTURES ET DES EFFECTIFS EMPLOYÉS



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 ORGANISMES SELON L'ACTIVITÉ

	Effectifs	en %
Gestion locative	10 656	25,4 %
Gardiennage	9 775	23,3 %
Administration générale	9 207	21,9 %
Entretien-maintenance	4 569	10,9 %
Nettoyage	3 854	9,2 %
Maîtrise d'ouvrage	2 903	6,9 %
Commercial	676	1,6 %
Espaces verts	357	0,8 %
Autres activités	19	0,0 %

56 %

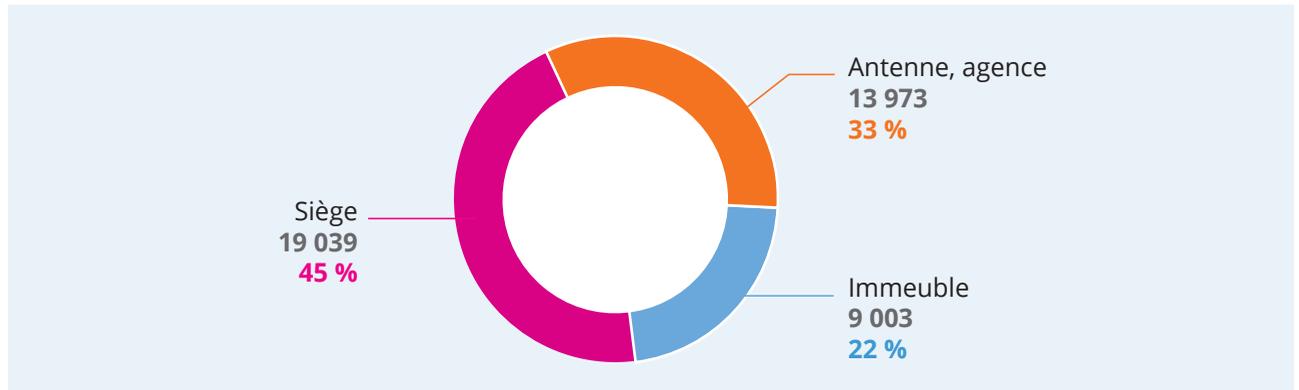
des emplois de la branche se concentrent dans les activités de la gestion locative, du gardiennage, des espaces verts et de la maîtrise d'ouvrage



5. La répartition des effectifs par localisation

Près de 22 % des personnels des organismes travaillent dans les immeubles et un tiers (33 %) dans les agences et les antennes, tandis que les sièges des organismes rassemblent 45 % des effectifs employés.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA LOCALISATION DES EMPLOIS



55 %

des personnels travaillent
sur le terrain



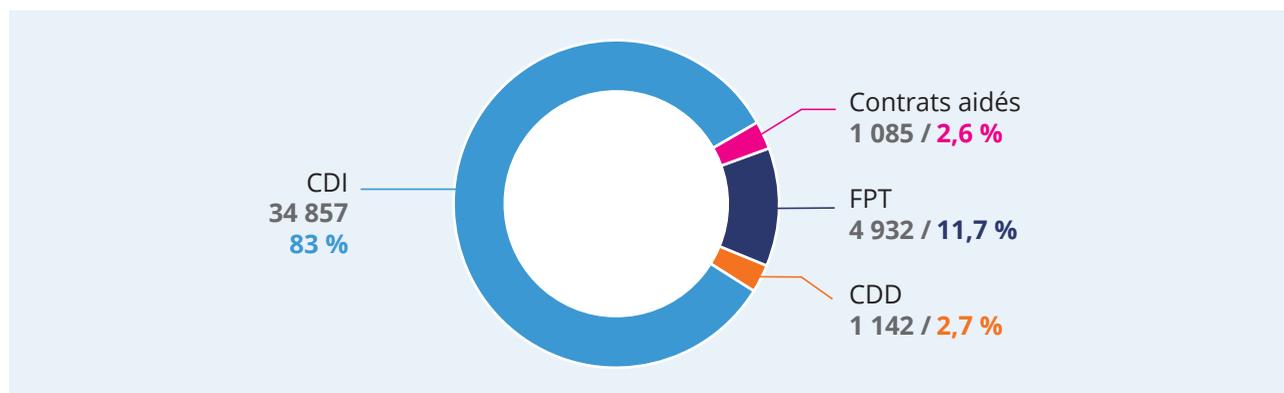
6. Les effectifs selon les contrats

En 2023, la proportion de salariés de droit privé atteint 88,3 % de l'ensemble des personnels employés par les organismes.

Dans cet ensemble, la grande majorité des salariés –soit 83 % des effectifs– exercent en contrat à durée indéterminée, tandis que les salariés en contrat à durée déterminée ne représentent que 2,7 % des effectifs. Les organismes emploient 1 085 contrats aidés et alternants parmi lesquels on recense 906 apprentis et 101 personnes en contrat de professionnalisation.

Enfin, les personnels sous le statut de la fonction publique territoriale représentent 11,7 % de l'ensemble des effectifs.

EFFECTIFS DES ORGANISMES SELON LES CONTRATS



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

75,2 % des salariés de statut droit privé appartiennent à la catégorie des employés et ouvriers ou à celle des techniciens/agents de maîtrise ; 20,9 % sont cadres et près de 3,9 % cadres de direction.

RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LA CLASSIFICATION

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

Catégorie	Statut droit privé
1 - Employés, ouvriers	31,7 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	43,5 %
3 - Cadres	20,9 %
4 - Cadres de direction	3,9 %
Ensemble des salariés sous statut droit privé	100 %

Cadre d'emploi	Statut FPT
C	80,3 %
B	12,9 %
A	6,8 %
Ensemble des salariés sous statut FPT	100 %

En 2023, les positions dans la classification de la branche occupées par les employés titulaires de la fonction publique territoriale suivaient les proportions suivantes :

Catégorie/cadre d'emploi	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	53,3 %	5,3 %	0,4 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	44,3 %	62,7 %	16,1 %
3 - Cadres	2,4 %	31,4 %	64,4 %
4 - Cadres de direction	0,0 %	0,6 %	18,6 %
Total	100 %	100 %	100 %

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



En 2023, les personnels de la catégorie 2 rassemblent 44 % des effectifs de la branche, contre 33 % pour ceux de la catégorie 1. La catégorie 3 rassemble désormais 20 % des personnels des structures, soit plus de 2 points de plus qu'en 2017.

8. Les apprentis dans les organismes

Les évolutions constatées depuis deux ans 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, et du plan de relance de l'apprentissage « un jeune – une solution » : 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, aides à l'embauche...

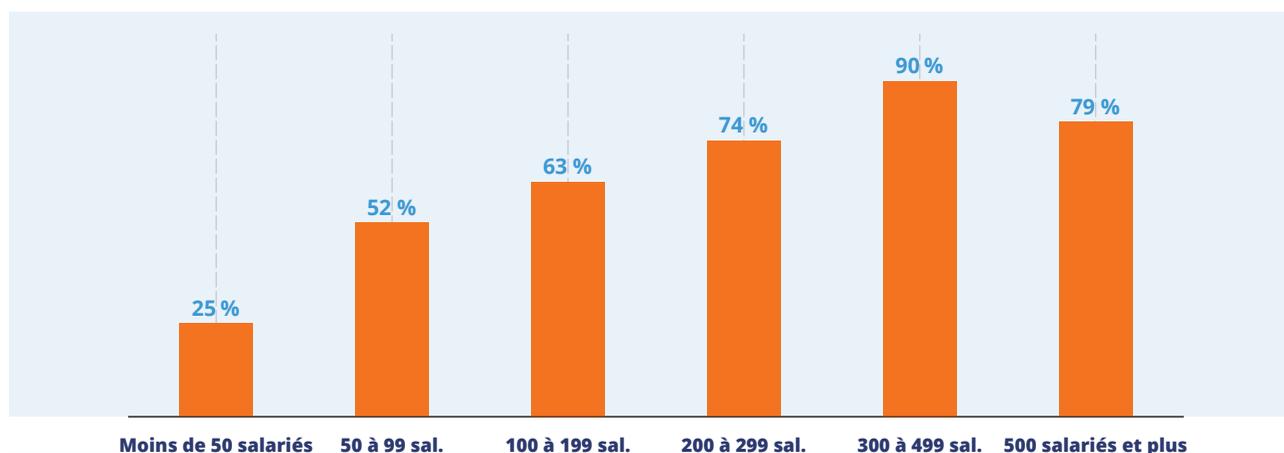
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE

(estimation sur la période 2013-2023)



Rappel : les estimations des effectifs du Rapport de branche reposent sur les réponses fournies par les organismes 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.

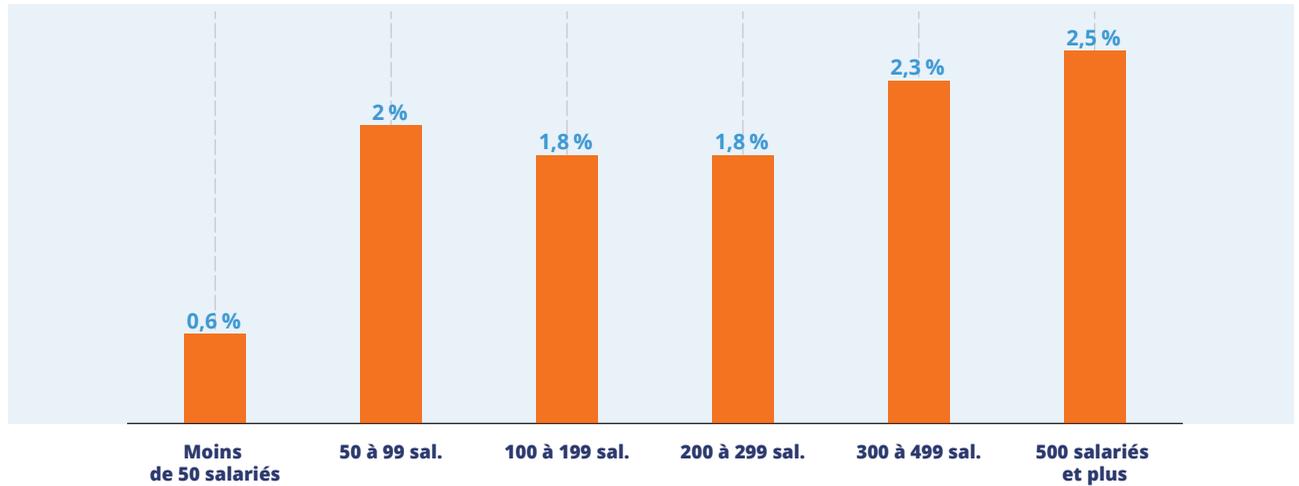
POURCENTAGE D'ORGANISMES EMPLOYANT AU MOINS UN APPRENTI SELON LA TAILLE EN 2023



Le nombre d'apprentis a augmenté en 2023, main dans la main avec la proportion d'organismes employant au moins un apprenti : 64 % des organismes sont concernés en 2023 contre 63 % en 2022. Cette proportion reste croissante avec la taille de l'organisme et atteint notamment 90 % dans les structures employant entre 300 et 500 salariés.

Les organismes emploient collectivement 906 apprentis en 2023, ce qui correspond à 2,2 % des effectifs totaux de la branche. Ce ratio ne cesse de progresser, depuis quelques années, puisque cette proportion n'était que de 1 % en 2020. La part des apprentis dans les effectifs totaux est la plus élevée dans les structures employant plus de 500 salariés.

PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LA TAILLE DES STRUCTURES EN 2023



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

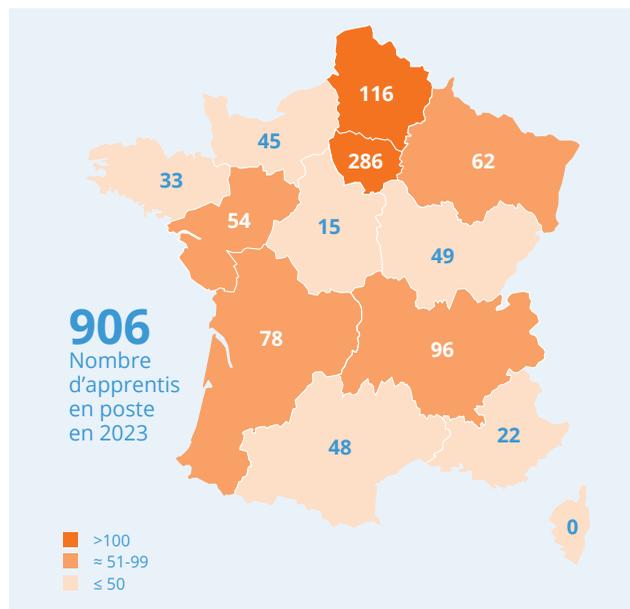
DOMAINE D'INTERVENTION DES PERSONNELS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Domaine d'activité	Effectifs en apprentissage
Administration générale	337
Gestion locative	278
Maîtrise d'ouvrage	94
Entretien-maintenance	79
Gardiennage	69
Commercial	27
Espaces verts	12
Nettoyage	1
Autres activités	7
Ensemble	906

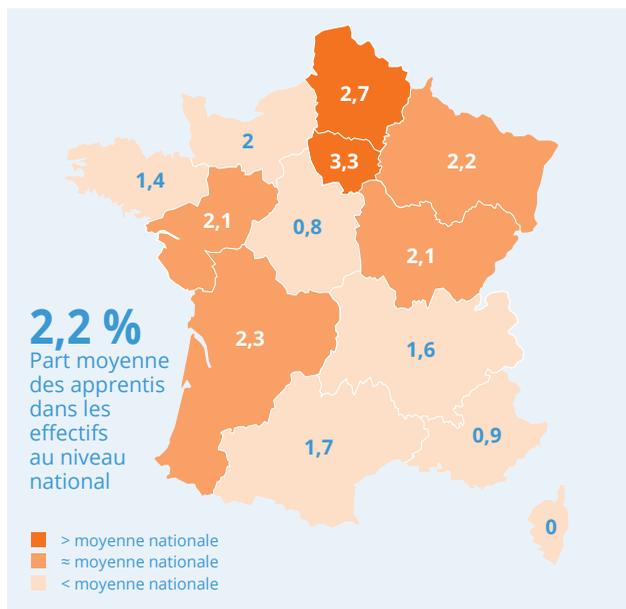
EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE SELON LA RÉGION

Les organismes des régions Île-de-France et Hauts-de-France emploient collectivement le plus grand nombre d'apprentis. Dans ces régions, la part des jeunes en apprentissage dans les effectifs totaux est nettement supérieure à la moyenne nationale (2,2 %).

NOMBRE D'APPRENTIS EN POSTE PAR RÉGION



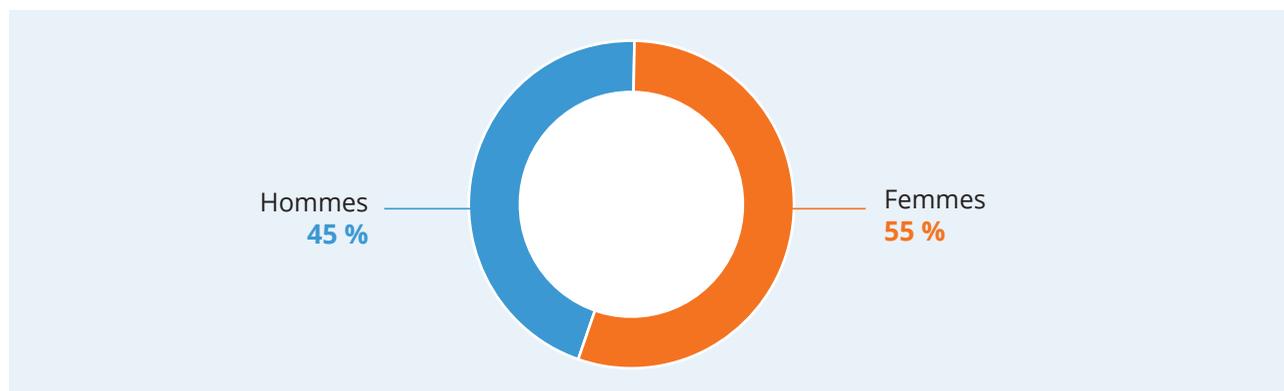
PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LES RÉGIONS



FÉMINISATION DES APPRENTIS

Le taux de féminisation des apprentis est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la branche (55 %). Les apprenties sont davantage représentées dans les métiers du commercial, ainsi que dans les métiers de la gestion locative et de la relation client. En revanche, leur proportion par rapport à celle des hommes a fortement baissé cette année dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage. Les apprentis sont plus nombreux dans les métiers des espaces verts, de la maîtrise d'ouvrage et 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 moins de 23 ans. Les apprenties sont légèrement moins âgées que leurs homologues masculins (21,9 ans contre 22,2 ans), en partie du fait des missions exercées.

9. Les agents de la Fonction publique territoriale (FPT)

Les agents de la fonction publique territoriale ne représentent désormais plus que 11,7 % des personnels des Offices Publics de l'Habitat. Au total, cela correspond à 4 932 agents titulaires.

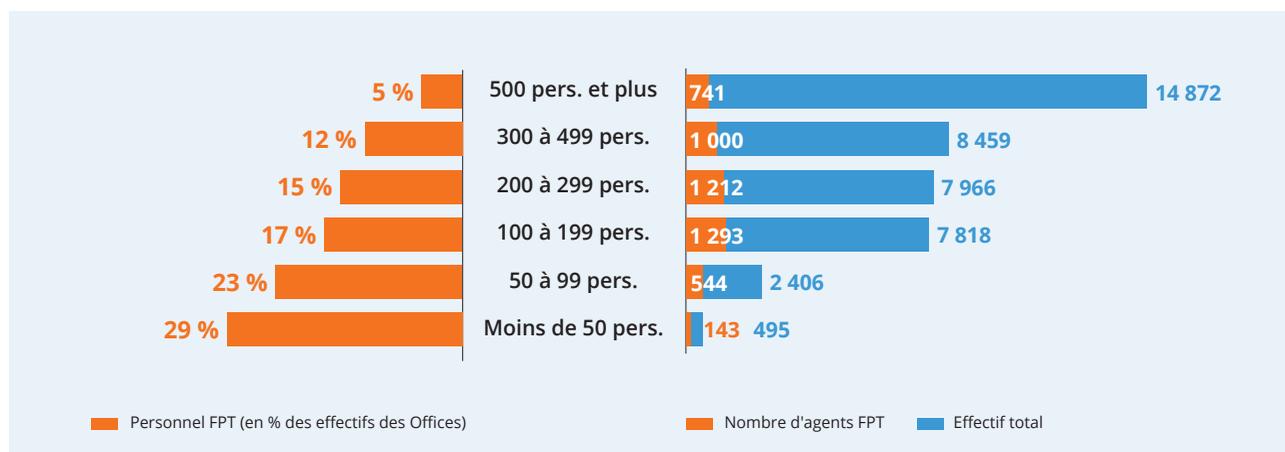
En 2007, des dispositions réglementaires ont mis fin au recrutement des agents titulaires de la FPT au sein des Offices, ce qui explique le recul depuis plusieurs années des effectifs dans cette catégorie. En 2023, on enregistre une nouvelle diminution d'environ 500 titulaires. La proportion des personnels FPT dans les effectifs totaux de la branche a été divisée par plus de deux en une dizaine d'années ; ils représentaient, en effet, encore 27 % des effectifs de la branche en 2013.

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



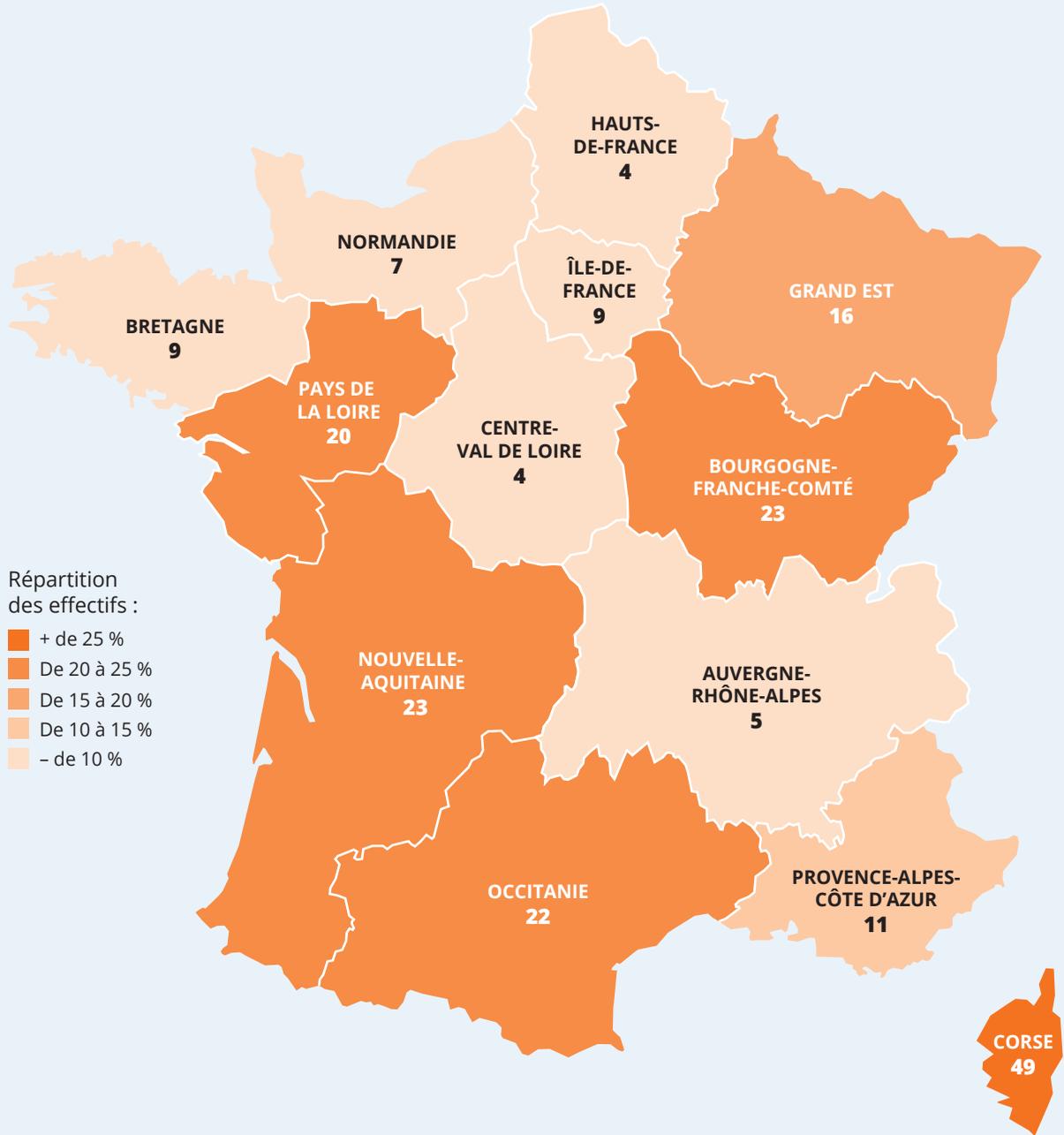
RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES AGENTS FPT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

La proportion d'agents FPT dans l'ensemble du personnel est clairement décroissante en proportion de la taille des employeurs. Plus d'un tiers (40 %) des fonctionnaires territoriaux évoluent dans des structures de petite taille, soit moins de 200 personnes. Dans les structures de moins de 50 salariés, les agents FPT représentent 29 % du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 5 % des effectifs.

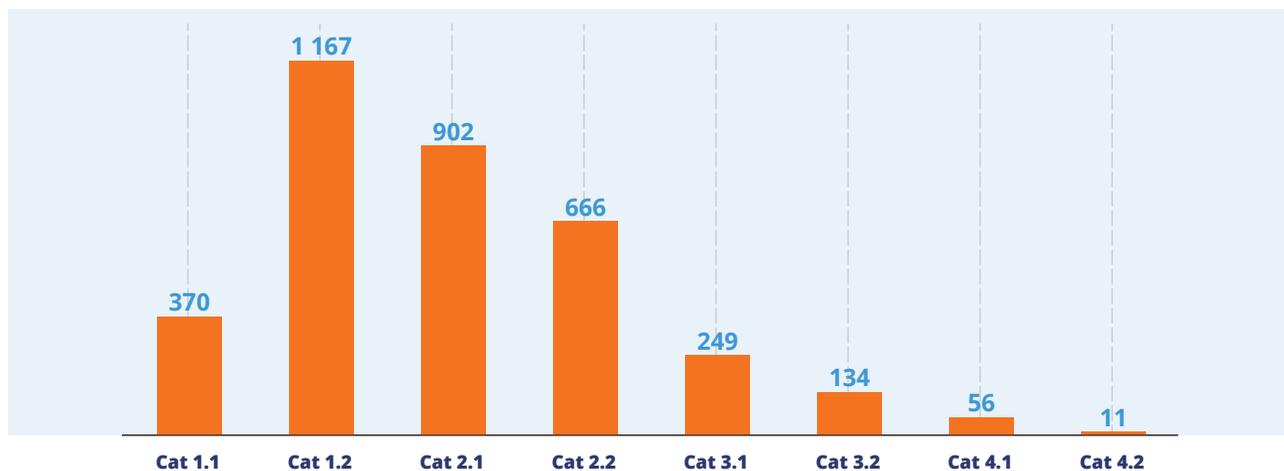


La part des agents FPT dans les effectifs apparaît plus élevée dans les Offices des régions du sud et de l'ouest du territoire. Cette part s'échelonne de moins de 10 % des personnels dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France à plus de 20 % en Corse, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Cette 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.

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



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 plus de 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

	CDD	CDI	FPT	Contrats aidés	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	56	2 509	210	95	2 870	7 %	4 %	7 %
Aménagement, construction, réhabilitation, rénovation urbaine, accession sociale sécurisée	56	2 509	210	95	2 870	7 %	4 %	7 %
• Chargé(e) d'opération	18	654	25	41	738	3 %	0 %	2 %
• Conducteur(trice) de travaux/responsable de suivi de chantiers	3	218	32	7	260	12 %	1 %	1 %
• Assistant(e) technique	18	354	79	12	463	17 %	2 %	1 %
Gestion locative et gestion de proximité	748	20 451	2 854	415	24 468	12 %	58 %	58 %
Développement social et urbain	41	931	90	36	1 098	8 %	2 %	3 %
• Conseiller(ère) social(e) et familial(e), CESF	18	450	55	17	540	10 %	1 %	1 %
Espaces verts	0	245	101	13	360	28 %	2 %	1 %
Gestion locative et relation clients	325	7 360	1 207	260	9 151	13 %	24 %	22 %
• Agent(e) de gestion locative, agent(e) d'état des lieux	31	837	171	38	1 077	16 %	3 %	3 %
• Chargé(e) de précontentieux ou contentieux/recouvrement	35	1 025	190	16	1 266	15 %	4 %	3 %
• Conseiller(ère) clientèle et clientèle spécialisé(e)	67	1 347	177	44	1 635	11 %	4 %	4 %
• Chargé(e) d'accueil	52	619	98	14	782	12 %	2 %	2 %
Services de proximité	383	11 915	1 456	106	13 860	11 %	30 %	33 %
• Gardien(ne), agent de résidence...	215	6 351	777	10	7 353	11 %	16 %	18 %
• Agent(e) de propreté/employé(e) de ménage	111	3 004	382	21	3 517	11 %	8 %	8 %
• Responsable de site ou de secteur	46	2 052	204	60	2 362	9 %	4 %	6 %
Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic	34	814	65	28	941	7 %	1 %	2 %
Commercialisation/accession	31	558	43	11	643	7 %	1 %	2 %
Gestion de syndic de copropriétés	3	173	15	14	206	7 %	0 %	0 %
Vente HLM	0	84	7	3	93	7 %	0 %	0 %
Maintenance du patrimoine	56	3 494	774	102	4 426	17 %	16 %	11 %
• Ouvrier(e) de maintenance	13	896	293	36	1 237	24 %	6 %	3 %
• Ouvrier(e) spécialisé(e)	0	336	66	9	410	16 %	1 %	1 %
• Technicien(ne) ou agent(e) de maintenance	8	618	162	12	800	20 %	3 %	2 %
• Assistant(e) technique	18	354	79	12	463	17 %	2 %	1 %
Fonctions support	243	7 251	1 004	353	8 851	11 %	20 %	21 %
Finance et comptabilité	47	1 991	263	71	2 372	11 %	5 %	6 %
Secrétariat	49	835	165	45	1 095	15 %	3 %	3 %
Services généraux	36	515	146	10	707	21 %	3 %	2 %
Ressources humaines	23	876	111	59	1 069	10 %	2 %	3 %
Fonction achats	9	514	81	9	614	13 %	2 %	1 %
Systemes d'information	18	849	63	59	988	6 %	1 %	2 %
Autres fonctions support (y. c. juridique et communication)	61	1 671	174	98	2 004	9 %	4 %	5 %
Management	3	373	24	1	403	6 %	0 %	1 %
Management d'organisme	2	309	18	1	330	5 %	0 %	1 %
Management territorial	1	65	7	0	73	9 %	0 %	0 %
Autres	1	17	0	39	56	0 %	0 %	0 %
Ensemble	1 142	34 910	4 932	1 032	42 016	12 %	100 %	100 %

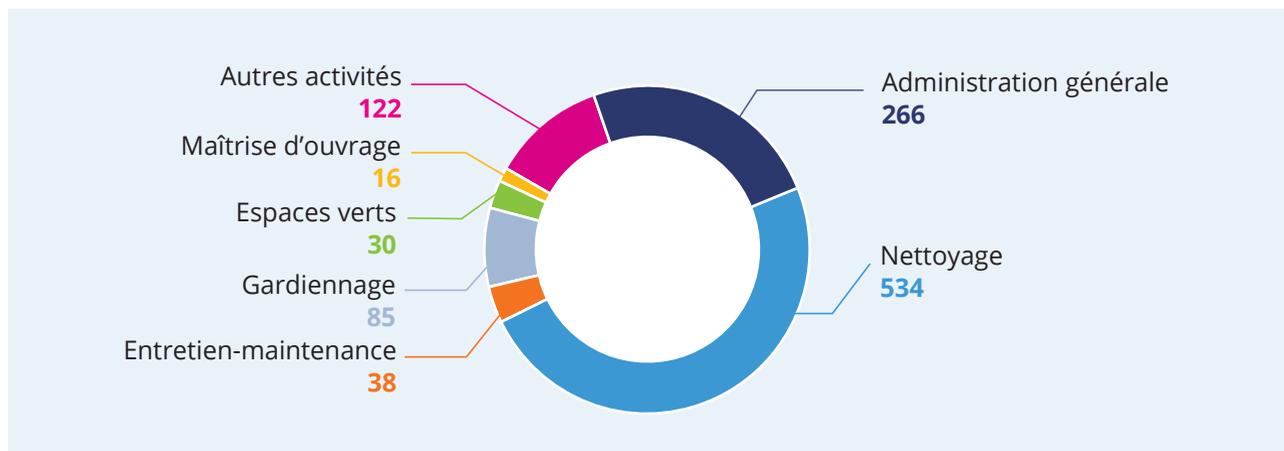
Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent légèrement surreprésentés dans la population des FPT. C'est en particulier le cas des métiers de services de proximité, comme les agents de résidence, les métiers de maintenance du patrimoine et certains métiers de la gestion locative.

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 (52%) 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 33% dans les activités de nettoyage et de 21% pour les tâches d'entretien et de maintenance. Au total, près de huit structures sur dix ont recouru à du personnel extérieur pour au moins une des activités réalisées par les organismes.

RECOURS AU PERSONNEL EXTÉRIEUR ET À L'INTÉRIM
(en emplois équivalents temps plein pour chaque activité)



B. Flux de personnels

1. Flux entrants

LES ENTRÉES DANS LES STRUCTURES

Dans un contexte de recul des effectifs employés, principalement imputable aux reconfigurations d'organismes, les structures ont réalisé moins d'embauches que l'année précédente, 5 451 en 2023 (contre 5 858 en 2022), dont :

- 58 % en contrat à durée indéterminée ;
- 30 % en contrat à durée déterminée ;
- 12 % en contrat aidé et en alternance.

Les femmes représentent 53 % de l'ensemble des nouveaux entrants, soit une proportion en légère baisse par rapport à 2022 (56 %).

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT



PRINCIPAUX FLUX ENTRANTS PAR RÉGION

	Entrées 2021	Taux d'entrée
Île-de-France	1 120	13 %
Hauts-de-France	847	20 %
Auvergne-Rhône-Alpes	785	13 %
Pays de la Loire	412	16 %
Occitanie	389	13 %
Grand Est	339	12 %
Normandie	301	13 %
Nouvelle-Aquitaine	282	8 %
Centre-Val de Loire	264	14 %
Bourgogne-Franche-Comté	250	11 %
Bretagne	237	10 %
PACA	225	9 %
Corse	0	0 %
Ensemble	5 451	13 %

Les régions Île-de-France, Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes comptent le plus grand nombre d'entrées en 2023. Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre de recrutements aux effectifs en poste, mesuré dans les Hauts-de-France, les Pays de la Loire, et le Centre-Val de Loire, est supérieur à la moyenne nationale, égale à 13 %.

LES EMBAUCHES 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 57 %, légèrement supérieure au ratio calculé pour l'année précédente (56 %).

57 %

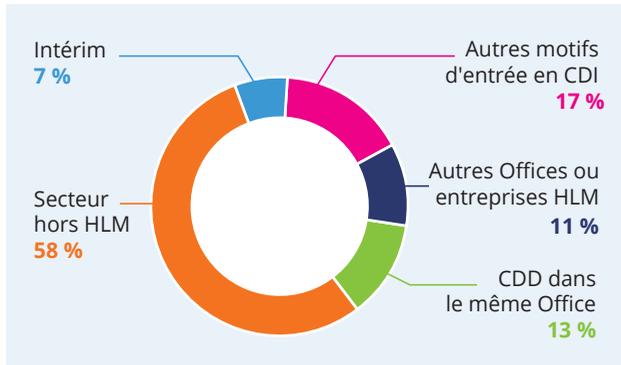
des nouveaux entrants
en CDI sont des femmes



RÉPARTITION ENTRE HOMMES ET FEMMES ET SELON LE TEMPS DE TRAVAIL PARMI LES ENTRANTS EN CDI



L'ORIGINE DES ENTRANTS EN CDI



13 % des embauches en CDI réalisées dans les organismes sont consécutives à un CDD dans le même organisme, tandis que 11 % des recrutements concernent des personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur HLM.

Toutefois, la diversité des missions prises en charge par les organismes les conduit à également recruter dans une proportion significative des personnes disposant d'une expérience dans d'autres secteurs d'activité. La proportion de nouveaux entrants en CDI provenant d'un autre secteur que le logement social s'élève à 58 % en 2023, en légère hausse par rapport à 2022 (56 %).

RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTRANTS

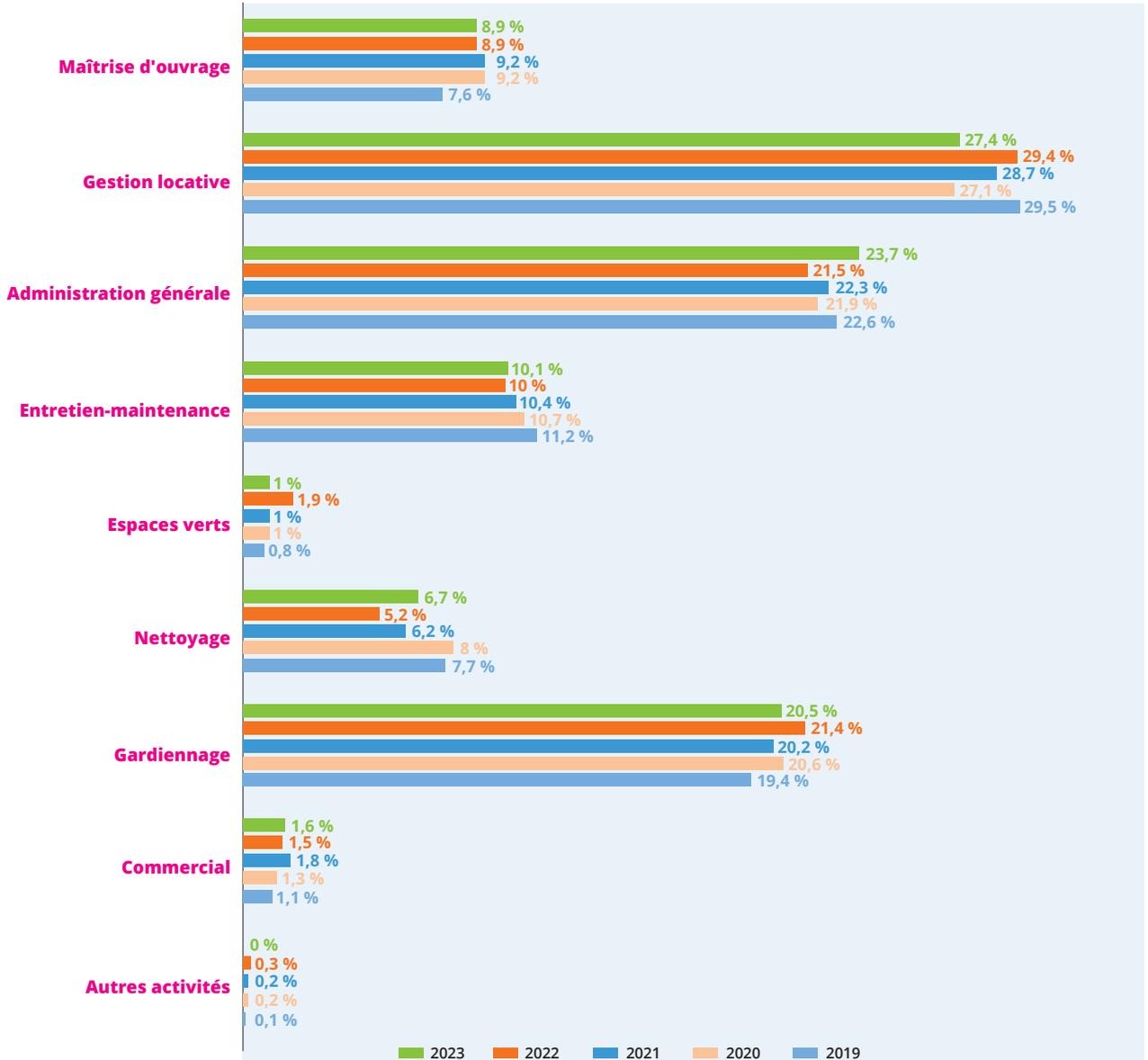
Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
25,1 %	24,1 %	34,1 %	9,2 %	7,6 %

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches atteint 25 % de l'ensemble des nouveaux entrants en 2023, ce chiffre étant en légère hausse ces dernières années. Les entrées se concentrent sur les 35-49 ans.

LES EMBAUCHES EN CDI SELON LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

La grande majorité (72 %) des entrées en CDI ont été effectuées au sein des fonctions de gestion locative, d'administration générale et de gardiennage. La répartition entre ces différents domaines d'activité a évolué par rapport à l'année précédente : en légère baisse pour la gestion locative (27,4 % contre 29,4 % en 2022) et le gardiennage (20,5 % contre 21,4 %) ; à la hausse pour l'administration générale (23,7 % contre 21,5 %) et le nettoyage (6,7 % contre 5,2 %).

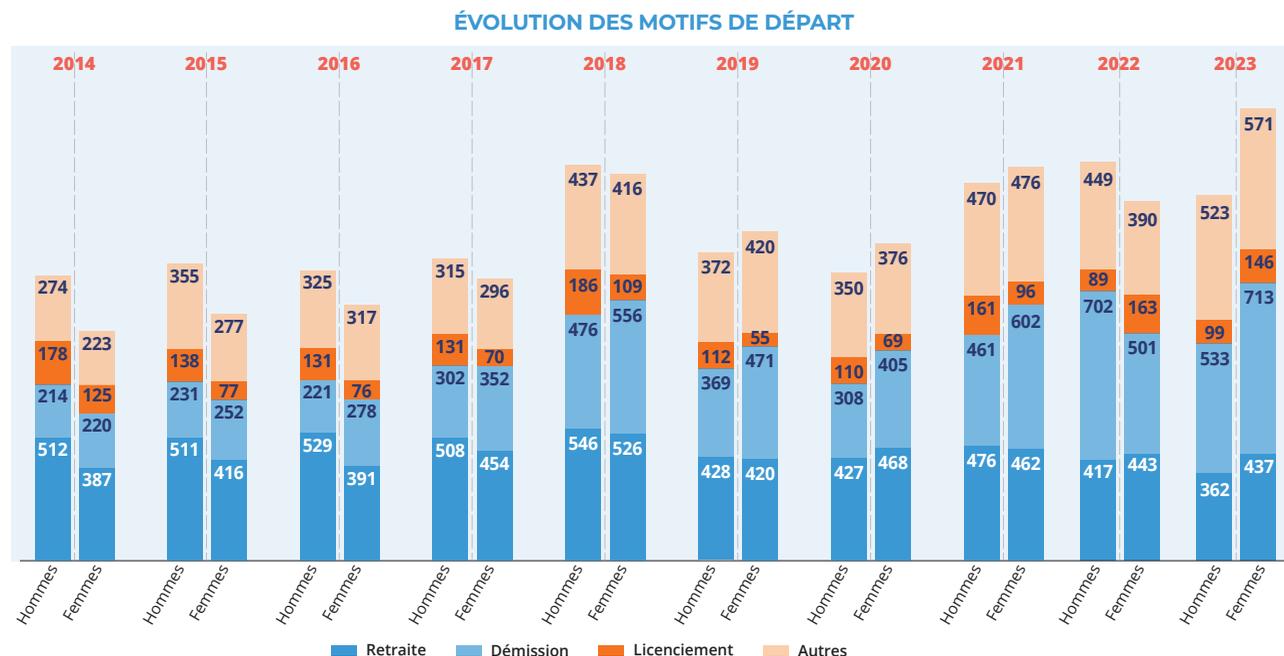
RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ DES EMBAUCHES EN CDI*



* Note de lecture : en 2023, 10,1 % de l'ensemble des embauches en CDI concernent des salariés intervenant dans l'entretien et la maintenance, contre 10 % des embauches en CDI réalisées en 2022.

2. Flux sortants

Sur l'ensemble de l'année 2023, on dénombre 5 304 personnels sortants, tous statuts et types de contrat confondus.



Pour les personnels en CDI ou de statut FPT, 3 384 départs ont été recensés en 2023, contre 3 154 l'année précédente. La proportion de départs est donc plutôt stable.

Pour les personnels en contrat à durée indéterminée, les motifs de départ sont dominés par les démissions, qui représentent plus d'un tiers des départs, suivies des départs à la retraite. La part des départs à la retraite diminue légèrement en 2023, tandis que celle des fins de période d'essai augmente de façon significative.

Motifs	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Démission	31 %	27 %	28 %	28 %	34 %	37 %	38 %	34 %	38 %	43 %	41 %
Départ à la retraite	25 %	29 %	29 %	29 %	28 %	22 %	22 %	26 %	21 %	20 %	17 %
Licenciement	21 %	19 %	18 %	22 %	18 %	18 %	16 %	15 %	16 %	15 %	14 %
Licenciement pour inaptitude*	-	-	6 %	10 %	8 %	7 %	8 %	6 %	7 %	6 %	6 %
Fin de la période d'essai	8 %	7 %	10 %	7 %	6 %	7 %	8 %	9 %	8 %	9 %	15 %
Rupture conventionnelle	7 %	8 %	10 %	9 %	8 %	10 %	12 %	12 %	13 %	10 %	10 %
Décès	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Autres (mutation, détachement, etc.)	7 %	7 %	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	2 %	2 %	2 %	1 %

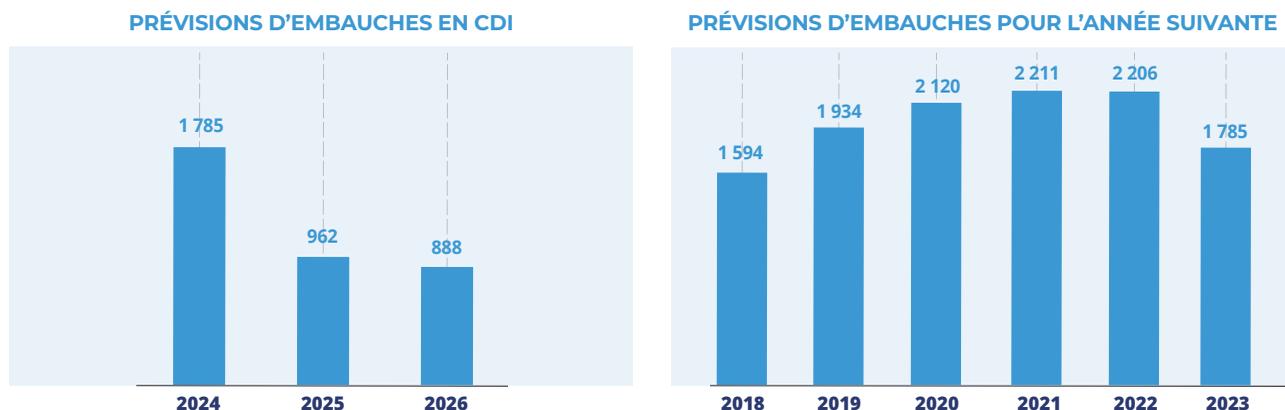
* Nouvelle modalité en 2015.

3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années

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

Les intentions de recrutement en CDI déclarées l'an dernier s'élèvent à 2 206 projets d'embauche pour l'exercice 2023. En réalité, 3 981 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.

Pour l'année 2024, 1 785 recrutements sont prévus par les organismes.



Le nombre de projets de recrutement pour les années 2025 et 2026 est mécaniquement réduit par la difficulté à anticiper les embauches à un horizon plus lointain. Ces chiffres apparaissent en légère baisse par rapport aux anticipations formulées au cours des années précédentes.

Le nombre de départs à la retraite anticipé pour 2023 (1 155 unités) est apparu nettement supérieur au volume effectivement enregistré en fin d'année (799). Les anticipations formulées sur les départs à la retraite susceptibles de survenir au cours des années 2024, 2025 et 2026 s'inscrivent en baisse.



Note de lecture : en 2023, 1 785 recrutements sont prévus pour 2024. Ce chiffre est inférieur au nombre de recrutements qui étaient prévus pour 2023 : en 2022, 2 206 recrutements étaient planifiés pour l'année suivante.

C. Âge et ancienneté

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

1. Ensemble du personnel

EFFECTIFS TOTAUX DE LA BRANCHE : 42 016 PERSONNES

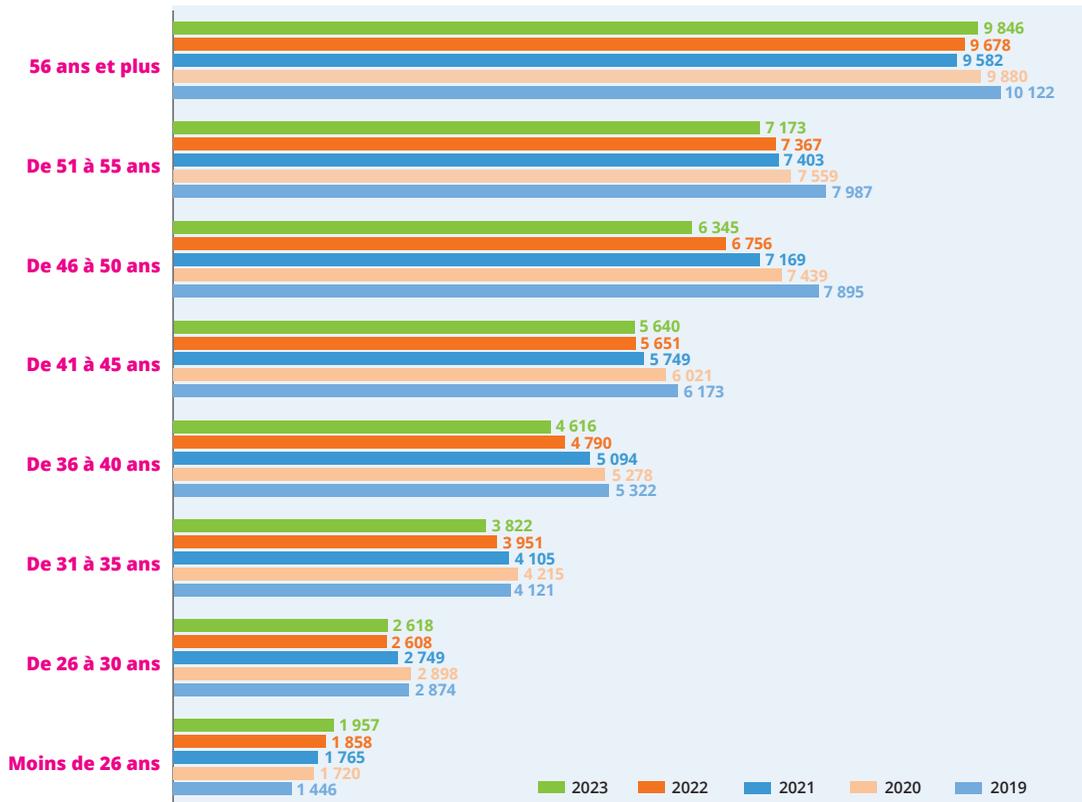
	2020 /en %	2021 /en %	2022 /en %	2023 /effectifs	2023 /en %
Moins de 26 ans	3,8 %	4,0 %	4,4 %	1 957	4,7 %
De 26 à 30 ans	6,4 %	6,3 %	6,1 %	2 618	6,2 %
De 31 à 35 ans	9,4 %	9,4 %	9,3 %	3 822	9,1 %
De 36 à 40 ans	11,7 %	11,7 %	11,2 %	4 616	11,0 %
De 41 à 45 ans	13,4 %	13,2 %	13,2 %	5 640	13,4 %
De 46 à 50 ans	16,5 %	16,4 %	15,8 %	6 345	15,1 %
De 51 à 55 ans	16,8 %	17,0 %	17,3 %	7 173	17,1 %
56 ans et plus	22,0 %	22,0 %	22,7 %	9 846	23,4 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	42 016	100 %

La structure des âges reste stable par rapport à l'année précédente. L'âge moyen progresse très légèrement en 2023, passant de 45,9 ans à 46 ans, pour un âge médian de 48 ans.

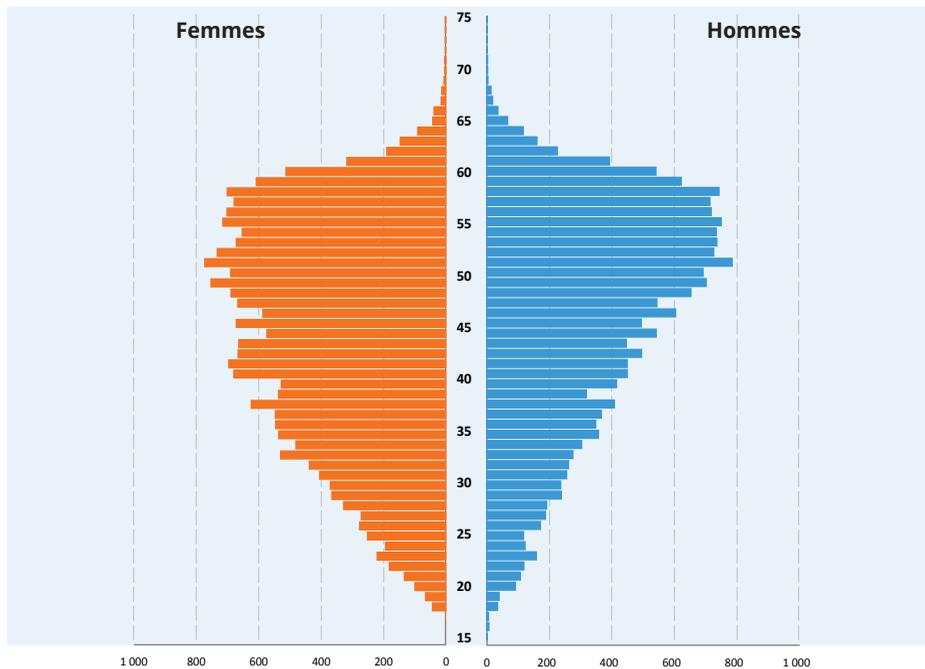
La part des effectifs de 56 ans et plus a augmenté en 2023 : ces derniers représentent désormais 23,4 % des salariés de la branche en 2023 contre 22,7 % en 2022.

Simultanément, la part des moins de 26 ans augmente : elle passe de 3,8 % en 2020 à 4,7 % en 2023 grâce à l'augmentation du nombre de jeunes recrutés en 2022 et en 2023, en partie en contrat d'apprentissage. Les tranches d'âge où les effectifs augmentent le plus sont les tranches des moins de 26 ans et des 51 ans et plus.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LA BRANCHE PAR TRANCHES D'ÂGE (2019-2023)

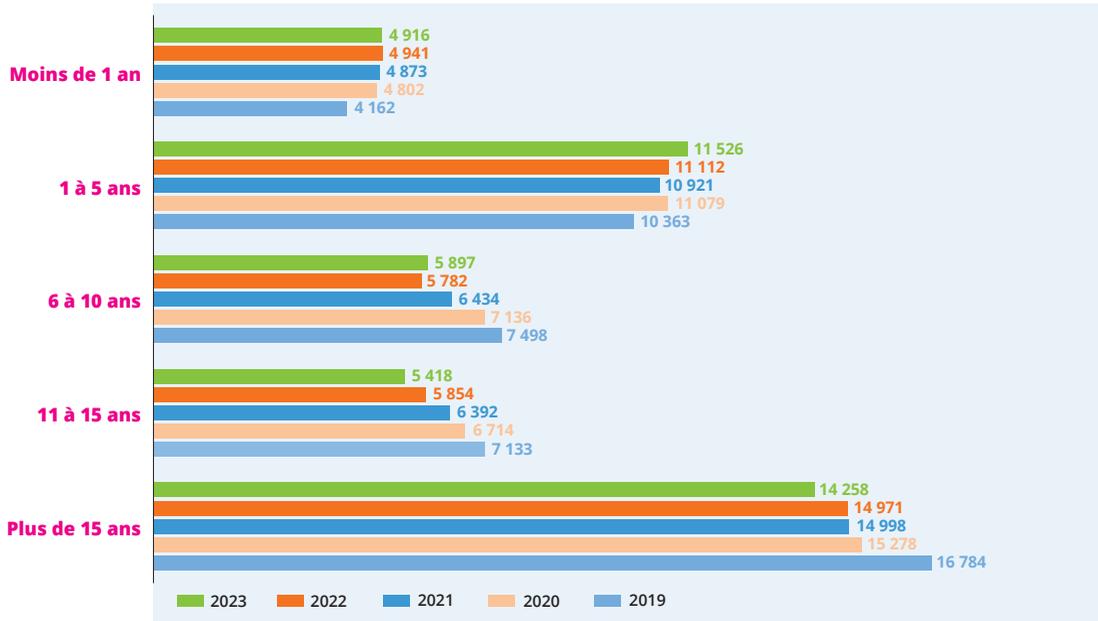


PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2023

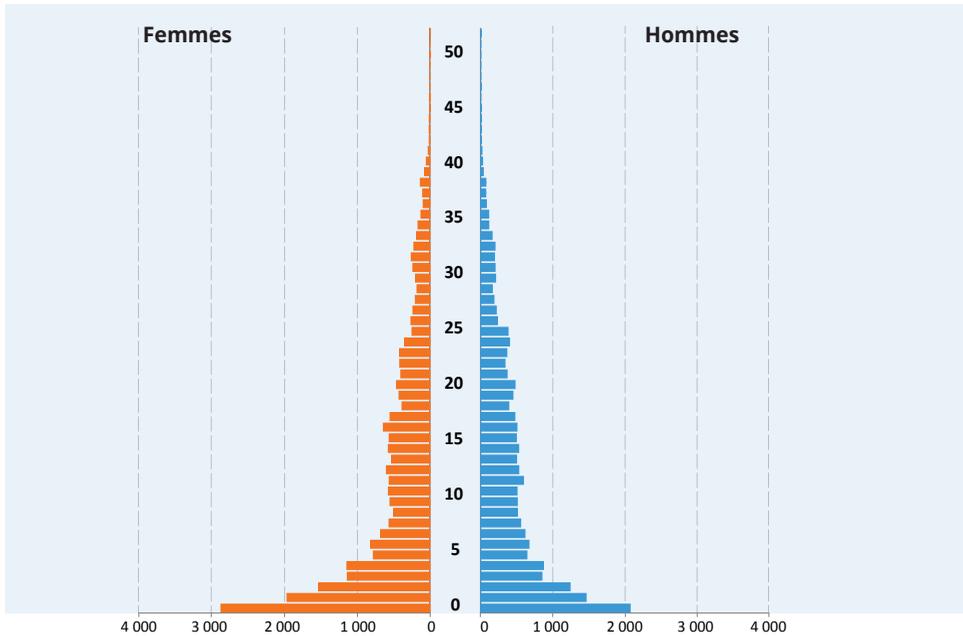


La pyramide des âges de l'ensemble du personnel conserve un profil élargi dans les classes d'âge de quadragénaires et quinquagénaires.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ EN 2023



PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DU PERSONNEL EN 2023



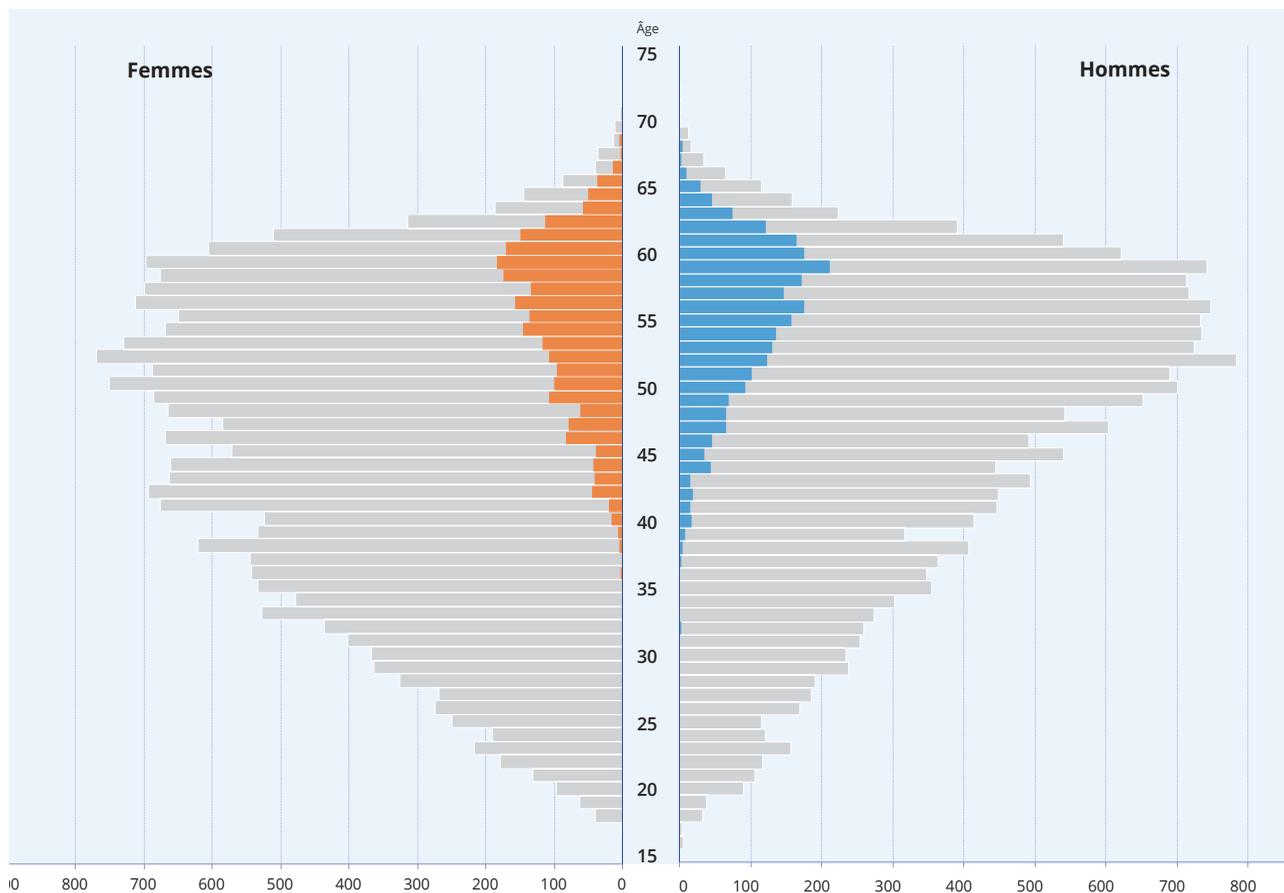
	2020 /en %	2021 /en %	2022 /en %	2023 /en %	2023 /effectifs
Moins de 1 an	10,7 %	11,2 %	11,6 %	11,6 %	4 941
De 1 à 5 ans	24,6 %	25,0 %	26,0 %	26,0 %	11 112
De 6 à 10 ans	15,9 %	14,7 %	13,6 %	13,6 %	5 782
De 11 à 15 ans	14,9 %	14,7 %	13,7 %	13,7 %	5 854
Plus de 15 ans	33,9 %	34,4 %	35,1 %	35,1 %	14 971
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	42 660

La tendance à l'augmentation de l'ancienneté moyenne se ralentit également en 2023. Ayant atteint 13 ans en 2019, elle s'établit désormais à 11,9 ans en 2023. L'ancienneté moyenne est légèrement plus élevée pour les hommes, pour qui elle est égale à 12,2 ans contre 11,6 pour les femmes en 2023.

De plus, la part des personnels présents dans leur organisme depuis moins de cinq ans augmente continuellement depuis plusieurs années : elle représente désormais 37,6 % des effectifs (même chiffre en 2022) contre 31,7 % en 2019.

2. Agents de la fonction publique territoriale

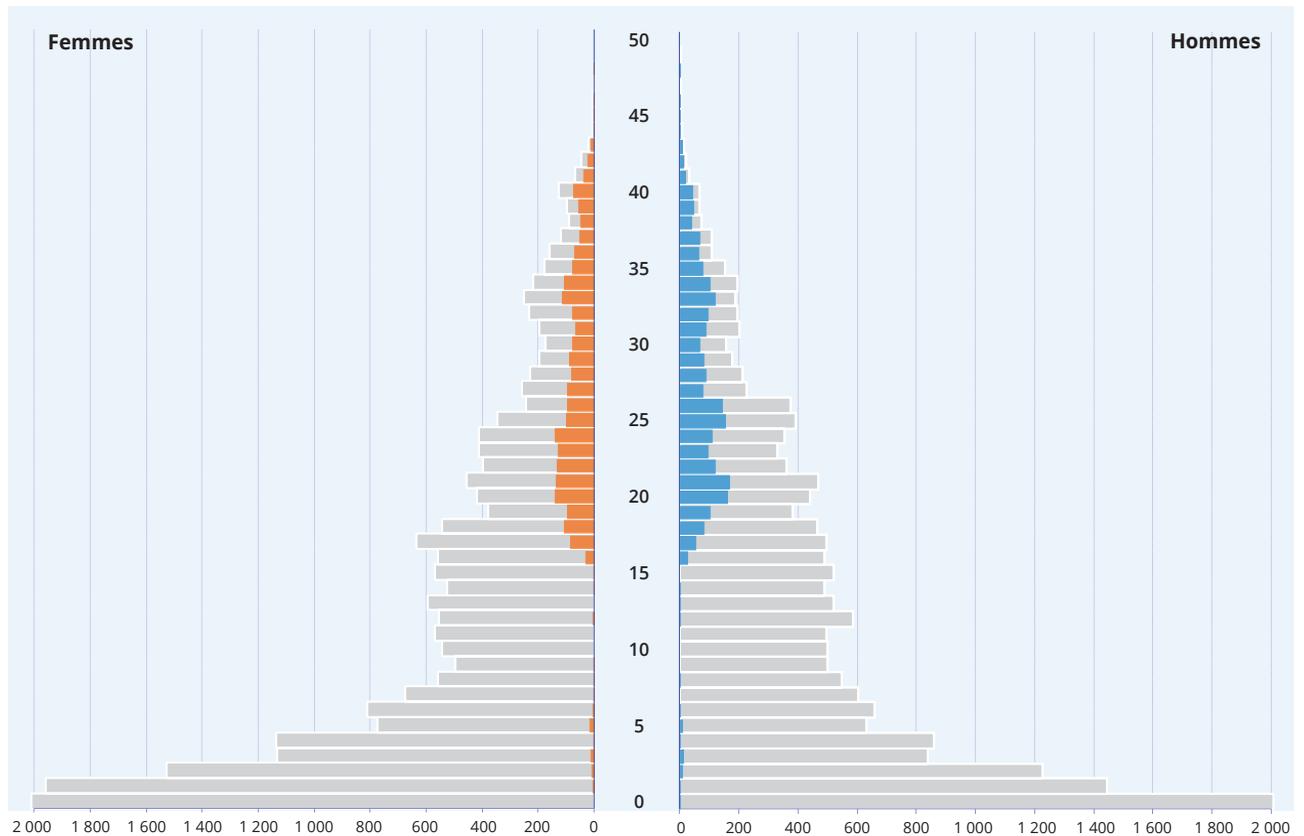
PYRAMIDE DES ÂGES EN 2023 (FPT en couleur et ensemble du personnel en gris clair)



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 a encore augmenté en 2023 : il est égal à 54,9 ans contre 54,4 l'an dernier. À titre de comparaison, l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée est âgé en moyenne de 46 ans.
- 77 % des personnels FPT ont plus de 50 ans, contre 41 % dans l'ensemble de la branche et 37 % chez les salariés en CDI.
- La proportion des plus de 40 ans atteint près de 99 % chez les fonctionnaires territoriaux contre 69 % dans l'ensemble des personnels de la branche, et 68 % pour les salariés titulaires d'un CDI.

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS EN 2023 (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 2023 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 26,8 ans pour les personnels FPT, contre 10,5 ans pour les salariés en CDI et 11,9 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.

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 tableaux ci-dessous sont relatifs à l'année 2022. En effet, les données 2023 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

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



2,1 Md€

Frais de personnel en 2022

En 2022, les salaires et traitements représentent 67 % des frais de personnel globaux. Les charges sociales et patronales en constituent environ 33 %. Les statistiques de la branche nous donnent à voir une stabilité de ces tendances depuis une dizaine d'années.

FRAIS DE PERSONNEL SELON L'EFFECTIF DES ORGANISMES EN 2022 (en K€)

Effectifs	Nb d'Offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 personnes	19	10,3	583	1,4	28 281	1,3
De 50 à 99 personnes	36	19,4	2 656	6,3	128 348	6,1
De 100 à 199 personnes	56	30,3	8 167	19,4	394 917	18,8
De 200 à 299 personnes	36	19,4	8 937	21,2	448 193	21,4
De 300 à 499 personnes	22	11,9	8 167	19,4	404 583	19,3
500 personnes et plus	16	8,7	13 640	32,3	694 791	33,1
Ensemble	185	100	42 150	100	2 099 113	100

FRAIS DE PERSONNEL PAR EMPLOI SELON LE NOMBRE DE LOGEMENT GÉRÉS (en K€) EN 2022



FRAIS DE PERSONNEL PAR LOGEMENT SELON LE NOMBRE DE LOGEMENT GÉRÉS (en €) EN 2022



Les frais de personnel représentent en moyenne 49,8 K€ par emploi en 2022 (48,5 K€ en 2021), tandis qu'ils représentent 935 € en moyenne par logement sur la même période (917 € en 2021).

FRAIS DE PERSONNEL RÉCUPÉRABLES ET NON RÉCUPÉRABLES EN 2022 (en K€)



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



Comme l'année précédente,

87 %

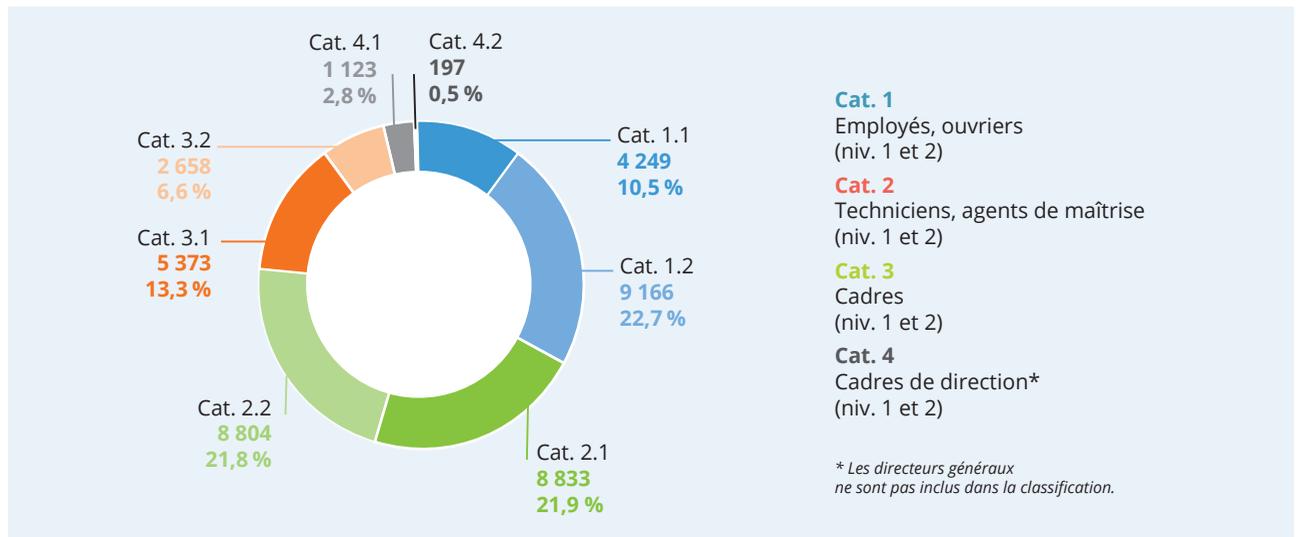
des frais de personnel globaux sont non récupérables, donc à la charge des structures



2. Politique et éléments de rémunération

La classification des emplois de la branche est un des éléments structurants de la politique de rémunération. En 2023, la composition des emplois des organismes 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 sous statut de droit privé : 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, aux alentours du mois de novembre de chaque année. L'avenant n°8 du 30 novembre 2022 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. Pour l'année 2023, ce sont les valeurs de l'étendu par arrêté du 13 mars 2023 qui s'appliquent.

Le tableau ci-après compare l'évolution du barème des minima de branche depuis 2013 aux montants en vigueur pour l'année 2023.

Catégories et niveaux	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 01/01/2019	Salaires bruts de base au 01/01/2021	Salaires bruts de base au 01/01/2022	Salaires bruts de base au 01/01/2023
1.1	1 437,69 €	1 457,69 €	1 480,27 €	1 528,00 €	1 555,00 €	1 603,12 €	1 702,51 €
1.2	1 477,16 €	1 497,16 €	1 512,00 €	1 548,00 €	1 577,50 €	1 625,62 €	1 723,16 €
2.1	1 567,36 €	1 587,36 €	1 597,00 €	1 635,00 €	1 666,00 €	1 707,65 €	1 810,11 €
2.2	1 697,04 €	1 717,04 €	1 727,00 €	1 763,00 €	1 796,00 €	1 841,41 €	1 951,89 €
3.1	2 091,70 €	2 111,70 €	2 124,00 €	2 155,00 €	2 196,00 €	2 244,31 €	2 367,75 €
3.2	2 548,38 €	2 568,38 €	2 584,00 €	2 610,00 €	2 659,60 €	2 718,11 €	2 854,02 €
4.1	3 523,75 €	3 543,75 €	3 551,00 €	3 586,00 €	3 643,40 €	3 723,55 €	3 872,49 €
4.2	4 961,44 €	4 981,44 €	4 991,00 €	5 040,00 €	5 120,00 €	5 232,64 €	5 441,95 €

Pour le personnel de la fonction publique territoriale

Par ailleurs, les agents FPT des Offices Publics de l'Habitat bénéficient de l'avancement de grade, ainsi que des mesures catégorielles. En effet, d'après les résultats de l'enquête annuelle sur les ressources humaines, 1 689 agents FPT ont bénéficié d'une promotion professionnelle en 2023 dont :

- 20 ayant changé de cadre d'emploi ;
- 417 ayant changé de grade ;
- 1 251 ayant changé d'échelon.



RÉMUNÉRATION ANNUELLE MÉDIANE

Les indicateurs de rémunération sont calculés sur les informations transmises par les organismes qui ont répondu à l'enquête en 2023. L'analyse des rémunérations annuelles pratiquées en 2023 porte donc sur un échantillon de 23 850 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 31 797 €, tandis que la moyenne est estimée, sur le même périmètre, à 35 968 €.

En 2023, la progression de la rémunération médiane est de 3,9 %, un rythme supérieur à celui observé l'an passé.

	Rémunération annuelle médiane	Variation
2013	25 662 €	+0,9 %
2014	26 418 €	+2,9 %
2015	26 840 €	+1,6 %
2016	27 386 €	+2,0 %
2017	27 917 €	+1,9 %
2018	28 500 €	+2,1 %
2019	29 204 €	+2,5 %
2020	29 293 €	+0,3 %
2021	29 898 €	+2,1 %
2022	30 614 €	+2,4 %
2023	31 797 €	+3,9 %

Les organismes de la branche publique 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 qui rapporte le neuvième décile des rémunérations au premier décile n'est que de 2,1 en 2023. Sa valeur est stable sur les cinq dernières années.

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 organismes qui ont répondu sur l'ensemble de l'année ; sa valeur atteint 51 590 € en 2023. Le premier décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles de l'échantillon ; il est estimé à 24 462 €, cette année. Le rapport interdécile est donc de $51\,590/24\,462=2,1$.

LES PRIMES VERSÉES

Les organismes versent différentes primes et indemnités selon le statut des personnels (fonction publique territoriale ou droit privé). 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.

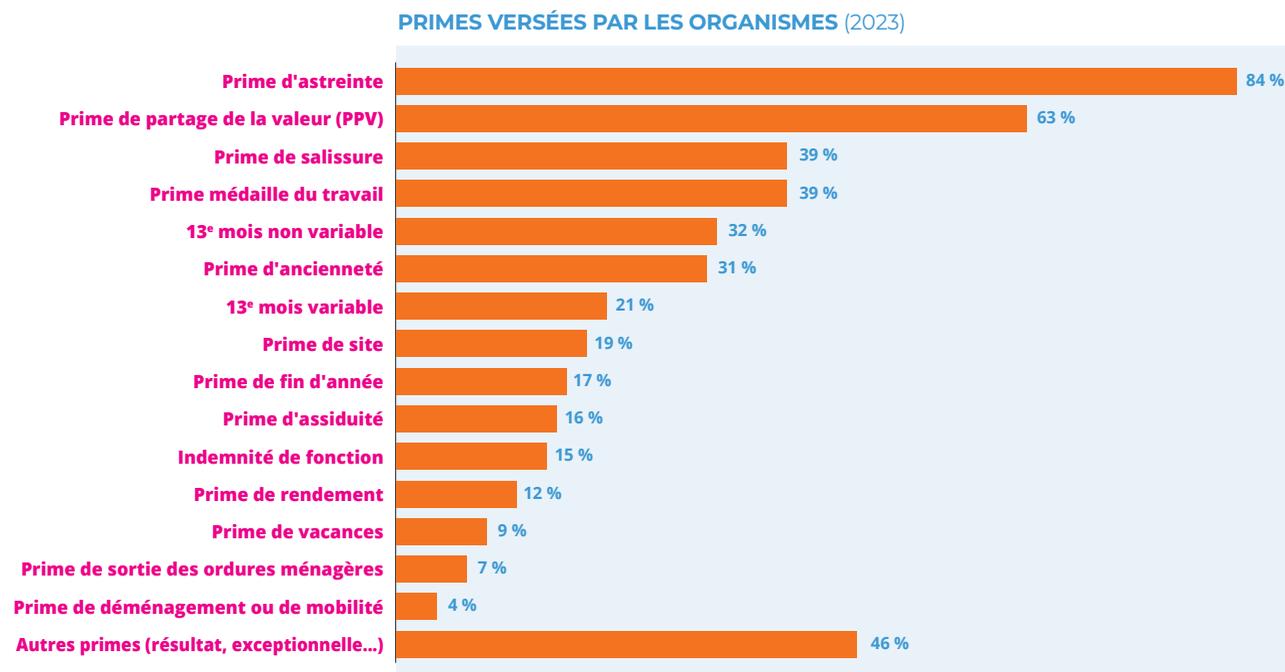
SALARIÉS SOUS STATUT DE DROIT PRIVÉ

Pour les salariés sous statut de droit privé, on compte une quinzaine 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 de 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 2023, notamment des primes de résultat ou des primes spécifiques destinées aux professionnels d'un métier (prime habillage...), ainsi que la Prime de partage de la valeur (PPV) qui a remplacé la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

En moyenne, les Offices ont versé près de cinq types de primes différents pour les salariés de droit privé.



Au total, presque la totalité des structures versent au moins une des primes citées (98 %). En moyenne, 88 % 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 9,4 % 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 151 Offices comptant au moins un agent de la fonction publique territoriale, 140 (92 %) ont mis en œuvre au moins un des trois dispositifs de primes existants (NBI, RIFSEEP, PPCR), et 65 (43 %) pratiquent l'ensemble des trois dispositifs.

La Nouvelle bonification indiciaire (NBI) est une mesure qui vise à favoriser les emplois des FPT comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Pour la fonction publique territoriale, la NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé, et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Des arrêtés fixent les conditions d'attribution de la NBI, qui consiste en des points d'indice majorés.

Toujours en vigueur en sus des dispositifs précédemment cités, elle est versée par 82 % 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. Trois quarts des structures comptant du personnel FPT versent le PPCR et un peu plus de la moitié des Offices verse le RIFSEEP, de manière relativement homogène selon l'envergure des structures.

En 2023, 96 % des personnels FPT des Offices présents toute l'année et à temps plein ont touché au moins une prime pour un montant représentant en moyenne 16 % de la rémunération totale.

LE SALAIRE DE BASE SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION

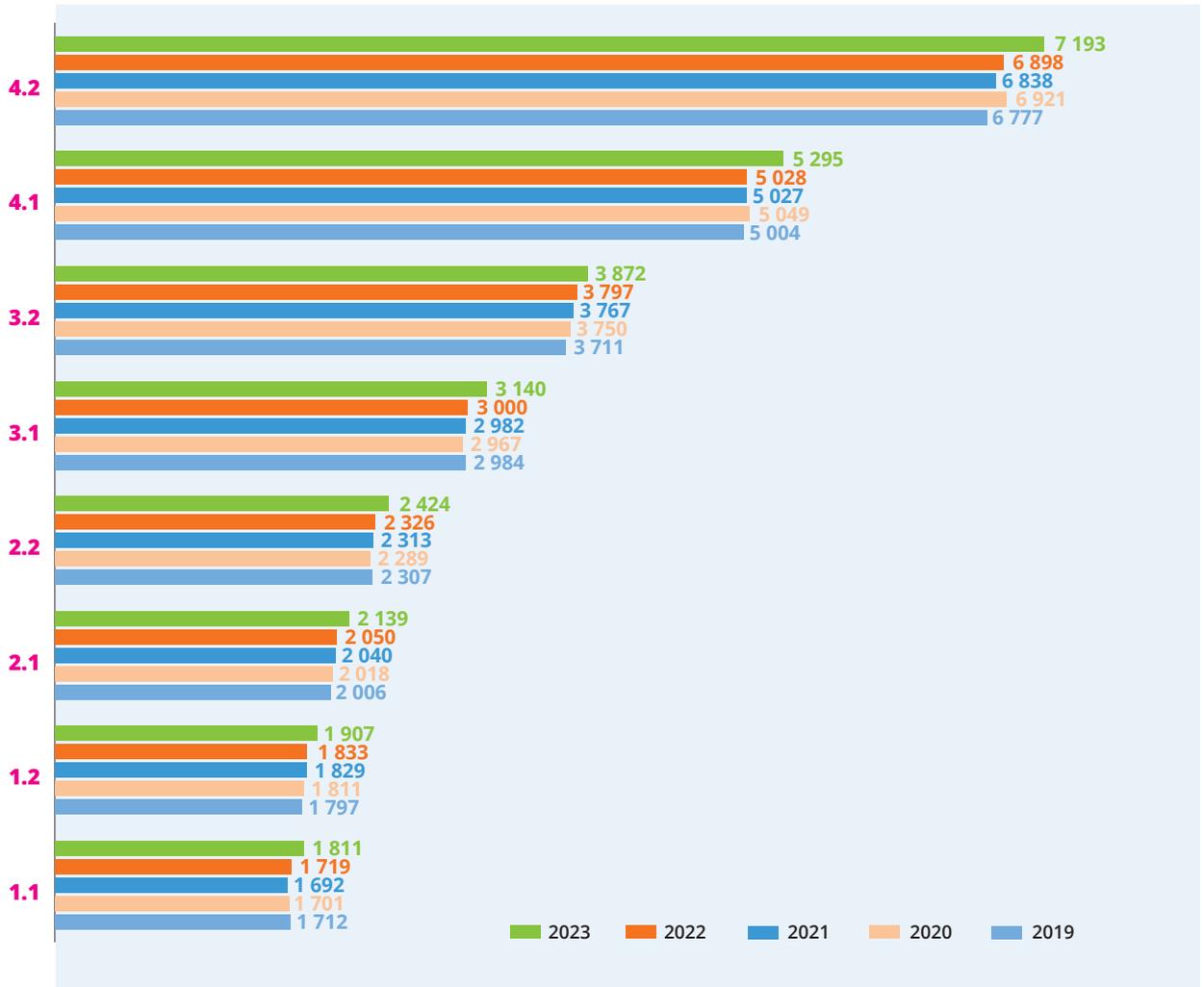
Le salaire de base médian des salariés en CDI présents toute l'année et à temps plein s'établit à 2 280 € en 2023. Compte tenu de l'asymétrie de la distribution des rémunérations, la médiane du salaire de base est sensiblement inférieure à la moyenne, qui s'établit à 2 621 €.

STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES SALAIRES MENSUELS DE BASE EN 2023 SELON LES CATÉGORIES ET NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE (en €)

	Effectifs en CDI et à temps plein	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	Moyenne	3 ^e quartile	9 ^e décile
1.1	2 160	1 747	1 761	1 811	1 903	1 940	2 153
1.2	5 248	1 774	1 823	1 907	1 962	2 045	2 216
2.1	4 932	1 883	1 980	2 139	2 199	2 345	2 600
2.2	5 309	2 075	2 218	2 424	2 469	2 663	2 904
3.1	3 379	2 591	2 834	3 140	3 218	3 484	3 853
3.2	1 807	3 212	3 517	3 872	3 991	4 330	4 872
4.1	780	4 257	4 708	5 295	5 358	5 820	6 472
4.2	129	5 930	6 408	7 193	7 527	8 077	9 922
Ensemble*	23 850	1 815	1 954	2 280	2 621	2 892	3 818

* Hors Directeurs Généraux.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE MÉDIAN (2019-2023) SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS (en €)

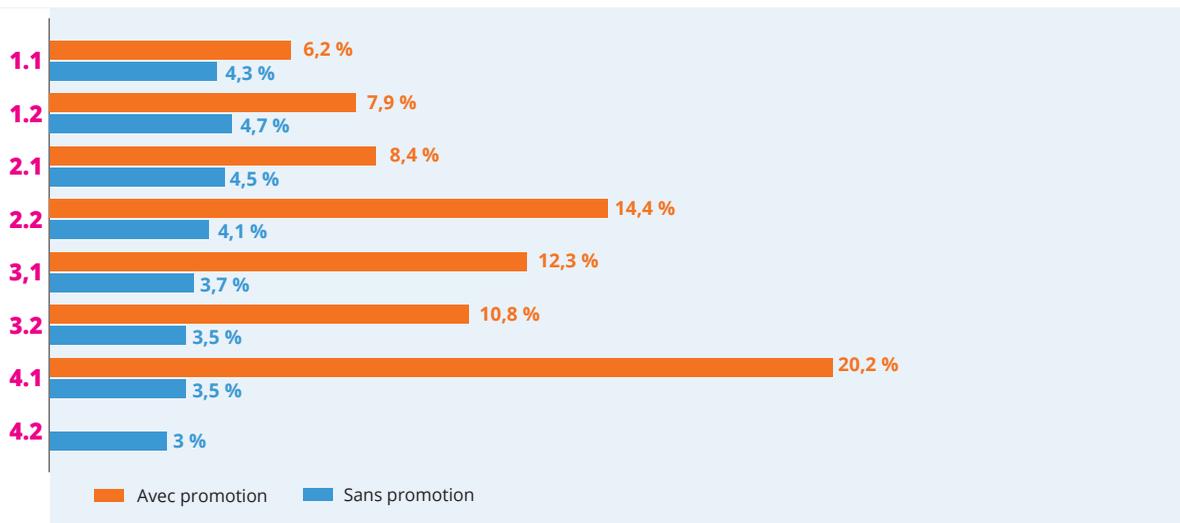


La progression du salaire de base médian se redresse du fait de la reprise de l'inflation par rapport à la tendance constatée sur la longue période. Cette évolution concerne l'ensemble des catégories et niveaux de la classification des emplois de la branche.

IMPACT DE LA PROMOTION SUR LE SALAIRE

Le graphique ci-dessous indique l'effet de la promotion sur l'évolution du salaire de base en 2023, selon les catégories et niveaux de la classification des emplois. L'échantillon porte sur environ 23 900 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 MÉDIAN EN 2023
SELON LES CATÉGORIES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE DÉPART**



Sur ce périmètre, l'augmentation médiane des salariés promus est de 8 % en 2023, contre 6,9 % en 2022. 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 2023 les catégories et niveaux 2.2 et 4.1 de la classification. Pour les personnels ne bénéficiant pas d'une promotion, l'augmentation des salaires de base est en moyenne comprise entre 3 % et 4,7 % selon les différentes catégories et les niveaux de la classification.

RÉMUNÉRATIONS DE LA POPULATION DE STATUT FPT

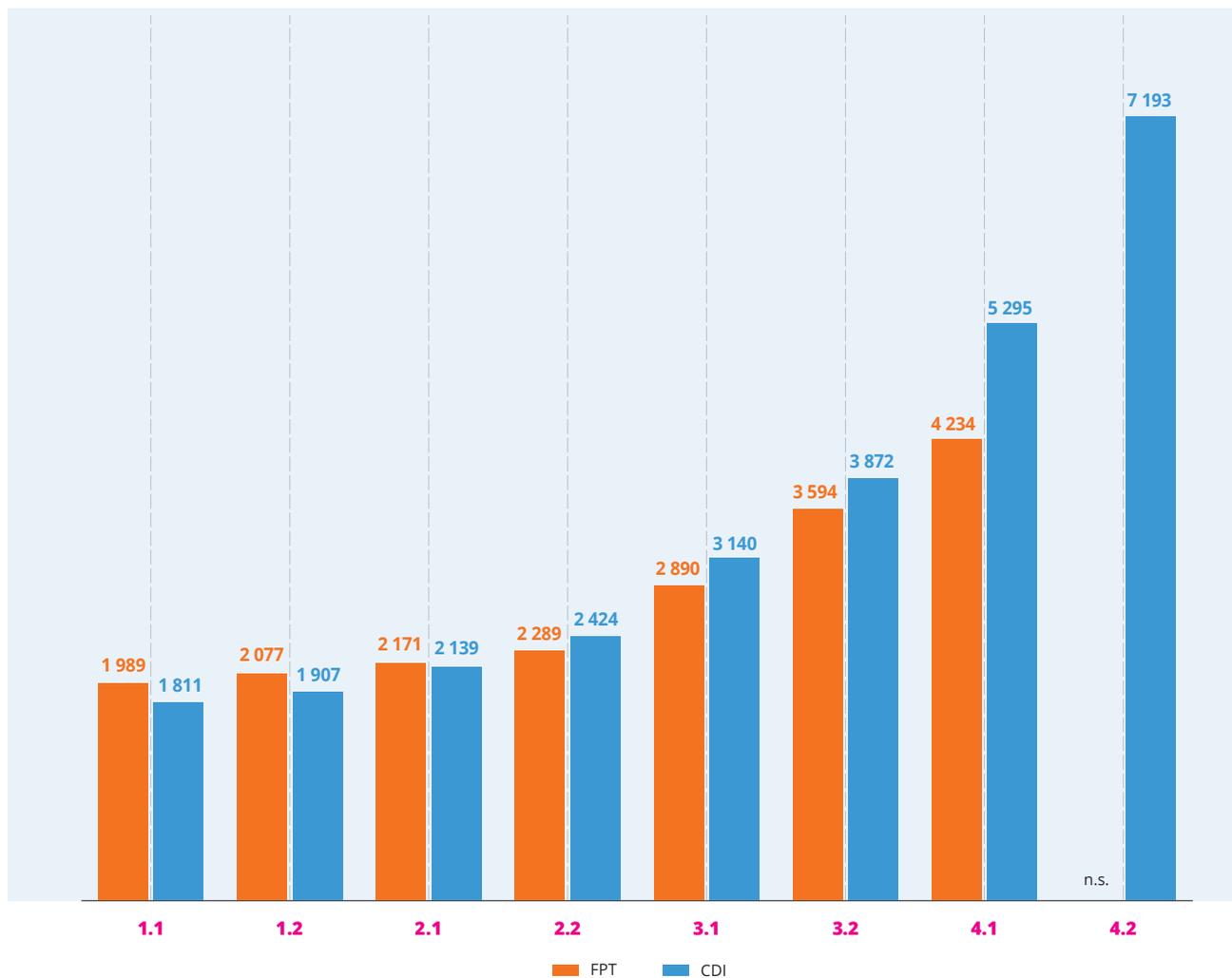
Le redressement des données relatives à la rémunération des personnels est effectué à l'aide des données fournies par les OPH et permet de comparer les niveaux de rémunération des personnels sous statut FPT et des personnels en CDI.

La rémunération brute mensuelle médiane des personnels présents toute l'année s'établit en 2023 à 2 110 € pour la population des FPT, contre 2 280 € pour les salariés en CDI.

La rémunération médiane des personnels FPT a tendance à être légèrement supérieure à celle des personnels en CDI dans la première catégorie de classification, tandis que le rapport s'inverse dans les dernières catégories. L'augmentation structurelle de l'ancienneté des agents FPT constitue l'une des raisons expliquant que leurs traitements médians soient légèrement supérieurs à ceux des salariés de droit privé 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 2023 SELON LE STATUT,
LA CATÉGORIE-NIVEAU DES EMPLOIS (en €)



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 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, les organismes versent à l'Urssaf 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.

Depuis début 2022, ce sont les Urssaf et non plus les Opérateurs de compétences (OPCO), qui sont chargées de collecter mensuellement les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Le Compte personnel de formation (CPF) est quant à lui géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur le plan technique et l'aspect financier depuis 2020.

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

Les versements au titre de la formation professionnelle représentaient (tous dispositifs confondus) :

- 17,90 M€ en 2021 ;
- 16,10 M€ en 2022 ;
- 15,89 M€ en 2023.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'ORGANISMES ADHÉRENTS PAR TAILLE

Nombre	2021	2022	2023
Moins de 11	7	6	8
De 11 à 49	46	26	24
De 50 à 299	130	118	115
300 et plus	31	33	32
Total	214	183	179

MONTANT TOTAL DE LA COLLECTE PAR DISPOSITIF

Montant total de la collecte brute par dispositif	2021	2022	2023
Dispositifs			
Versement conventionnel	3 440 878 €	3 562 922 €	3 550 089 €
Versement volontaire	2 649 538 €	2 505 184 €	1 785 294 €
Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	11 894 021 €	10 049 295 € **	10 555 647 € ***
Total	17 984 437 €	16 117 401 €	15 891 030 €

Le montant total de la collecte est globalement en légère baisse par rapport à 2022. Deux facteurs expliquent cette diminution cette année, en premier lieu la diminution très forte du versement volontaire, déjà amorcée en 2022 mais qui s'amplifie en 2023 ; en second lieu et dans une moindre mesure, l'exonération totale de la taxe d'apprentissage pour les organismes HLM depuis le 1^{er} janvier 2022 (art. L.6241-1 du Code du travail), diminue le montant de la collecte légale. Le montant de la collecte conventionnelle de l'année 2022 est stable par rapport à l'année précédente.

BÉNÉFICIAIRES, STAGIAIRES, MONTANTS ENGAGÉS ET DURÉE DES FORMATIONS

(plan de développement des compétences pour les structures de moins de 50 personnes -légal- en 2023)

Dispositif légal	Montants engagés en €	Nb de départs en formation	Volume horaire en heures	Coût moyen en €
PDC - de 50 salariés	109 050	196	3 532	1 913

En 2023, il y a eu 196 départs en formation sur le plan de développement des compétences des Offices de moins de 50 salariés (fonds légaux). Cela représente environ 109 050 € de dépenses avec une durée moyenne de 18 heures de formation et un coût moyen de 1 913 €.

** À compter de 2022, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance n'est plus collectée par l'OPCO mais par l'Urssaf. L'Urssaf n'ayant pas la capacité de transmettre cette donnée compilée pour la branche, cette donnée est estimée sur la base de la masse salariale brute déclarée à Uniformalion sur l'année fiscale par les adhérents.

*** Idem.

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 2022. En effet, les données 2023 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

Effort de formation 2022	Nb d'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	Moyenne taux d'effort
Moins de 1,5 %	32	17,3	42,1	11,1	17,9	22,2	9,1	0,0	0,94
De 1,5 à 1,99 %	26	14,1	21,1	5,6	17,9	5,6	27,3	12,5	1,82
De 2 à 2,99 %	74	40,0	15,8	38,9	37,5	47,2	31,8	75,0	2,46
De 3 à 3,99 %	38	20,5	15,8	22,2	21,4	19,4	27,3	12,5	3,33
De 4 à 4,99 %	12	6,5	5,3	19,4	3,6	2,8	4,5	0,0	4,35
5 % et plus	3	1,6	0,0	2,8	1,8	2,8	0,0	0,0	5,33
Total	185	100	100	100	100	100	100	100	2,50

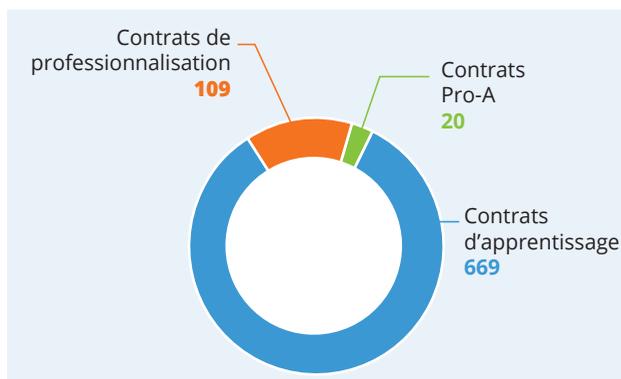
L'effort de formation comptabilisé en 2022 représentait en moyenne près de 2,5 % de la masse salariale brute des organismes (2,25 % en 2020 et 2,47 % en 2021).

3. L'alternance

Depuis 2020, l'alternance en France a connu plusieurs réformes importantes visant à renforcer l'attrait pour cette voie de formation et à soutenir l'emploi des jeunes. Voici les principales réformes et évolutions législatives intervenues. Les contrats d'apprentissage sont gérés par l'OPCO, tout comme les contrats de professionnalisation, ce qui permet à la branche de disposer de données plus harmonisées concernant ces deux dispositifs.

798 contrats en alternance ont ainsi été engagés au cours de l'année 2023 au sein de la branche, principalement sous la forme de contrats d'apprentissage (84 % des contrats en alternance), et de contrats de professionnalisation ainsi que pour la reconversion ou promotion par alternance (à hauteur de 16 %). La branche professionnelle est dotée depuis 2020 d'un accord de branche étendu relatif à la Pro-A permettant ainsi aux organismes de se saisir de ce dispositif et des financements afférents. Le nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation est en hausse en 2023 : +4 % pour les contrats d'apprentissage et +17 % pour les contrats de professionnalisation, tandis que le recours à la Pro-A est en baisse par rapport aux deux années précédentes.

RÉPARTITION DES CONTRATS CONCLUS EN ALTERNANCE EN 2022



Les aides versées à l'employeur pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale et l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ont été mobilisées pour 83,5 % des contrats en alternance conclus au cours de l'année. En 2023, le montant total versé pour l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage s'élevait à 147 515 € et à 39 130 € pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale.

**CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS EN ALTERNANCE COMMENCÉS EN 2023
ET MONTANTS DES ENGAGEMENTS**

2023	Caractéristiques			Engagements		
Dispositifs	Nombre de contrats	Durée moyenne de formation (en heures)	Durée moyenne du contrat (en mois)	Coût pédagogique	Frais annexe CFA	Total
Contrats d'apprentissage	669	887	18	8 164 294 €	287 383 €	8 451 677 €
Contrats de professionnalisation	109	562	13	918 113 €	- €	918 113 €
Contrats Pro-A	20	230	9	69 038 €	- €	69 038 €
Total contrats	798	851	17	9 151 444 €	287 383 €	9 438 828 €

LES FORMATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN ALTERNANCE

CONTRATS D'APPRENTISSAGE : LES 10 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2023
(sur la base du nombre de stagiaires)

La certification la plus mobilisée en apprentissage a été, comme les années précédentes, le BTS professions immobilières, qui représente 17,5 % des contrats d'apprentissage conclus au sein de la branche.

Intitulé du diplôme	Nombre de contrats	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Professions immobilières (BTS)	117	1 696 446 €	20	1 216
Comptabilité et gestion (BTS)	23	343 423 €	20	1 253
Manager de l'habitat social et durable (GCAF sup. tertiaire)	18	335 495 €	22	795
Responsable d'affaires immobilières (GCAF sup. tertiaire)	17	187 734 €	13	572
Gestion (LIC LMD)	17	122 813 €	11	532
Manager en aménagement et en promotion immobilière (ESPI)	14	275 771 €	22	821
Urbanisme et aménagement (master)	12	94 966 €	11	496
Responsable en gestion et négociation immobilière (IGS - ESAM/IMSI)	11	107 288 €	10	501
Gestion de la PME (BTS)	10	126 143 €	21	1 274
Manager immobilier (IGS)	9	171 451 €	21	890

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : LES 10 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2023

(sur la base du nombre de stagiaires)

En 2023, dans le cadre des contrats de professionnalisation, la formation relative à la surveillance et le gardiennage des locaux est devenue la plus sollicitée (3^e position l'an passé). Les formations de responsable de site en habitat social et de secrétariat-assistanat ont quant à elles reculé par rapport aux années précédentes.

Domaines de formation (Formacode)	Nombre de contrats	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Surveillance gardiennage locaux (CAP, BEP)	32	215 250,00 €	9	448
Maintenance bâtiment (CAP, BEP)	16	105 840,00 €	12	441
Nettoyage locaux (CAP, BEP)	13	83 265,00 €	11	427
Technique administrative (BAC)	9	87 255,00 €	18	646
Conduite travaux BTP (BTS, licence, master)	5	99 450,00 €	22	1 326
Ressources humaines (licence)	5	41 587,50 €	12	555
Immobilier (BTS)	2	38 040,00 €	22	1 268
Secrétariat-assistanat direction (BTS)	2	37 440,00 €	23	1 248
Droit immobilier (licence)	2	10 800,00 €	11	360
BTP conception organisation (master)	1	21 600,00 €	23	1 440

PRO-A : LES 3 CERTIFICATIONS SOLLICITÉES EN 2023

(sur la base du nombre de stagiaires)

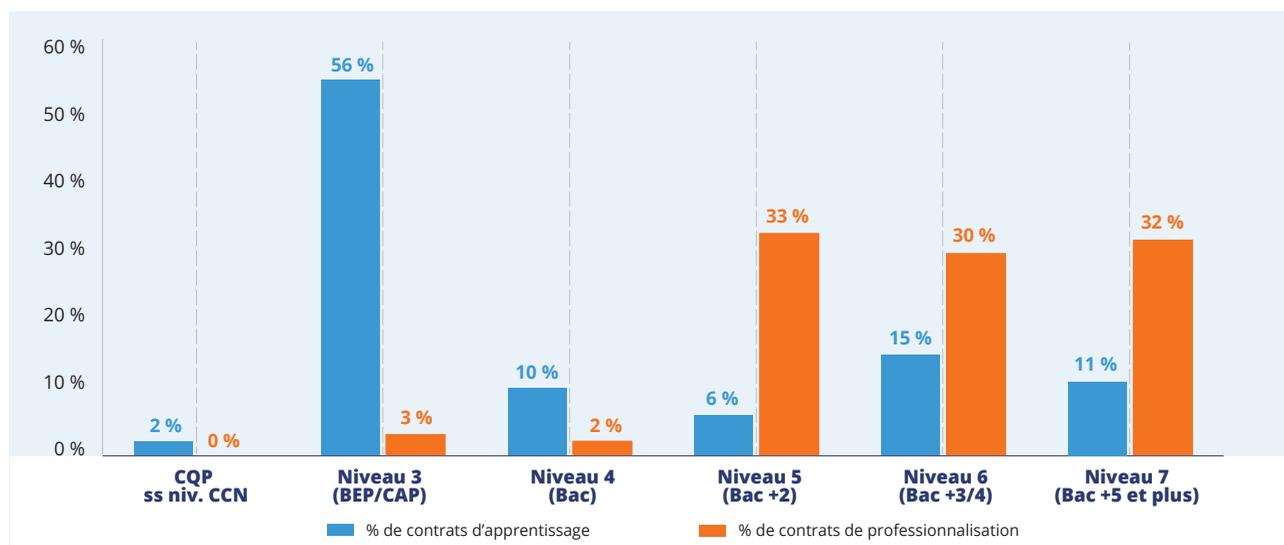
Domaines de formation	Nombre de contrats	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
CQP gardien d'immeuble	10	33 600 €	9	236
Logement social : responsable de site, technicien patrimoine, licence pro-gestion technique du patrimoine	10	35 438 €	8	224

FOCUS SUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

L'Île-de-France reste la région où sont conclus le plus grand nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, quel que soit le dispositif, suivie par les régions Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes.

Par région	Contrats de professionnalisation	Contrats d'apprentissage
Auvergne-Rhône-Alpes	11	81
Bourgogne-Franche-Comté	3	26
Bretagne	5	31
Centre-Val de Loire	0	21
Grand Est	1	46
Hauts-de-France	21	86
Île-de-France	56	182
Normandie	1	32
Nouvelle-Aquitaine	2	63
Occitanie	3	40
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5	16
Pays de la Loire	1	45
Total	109	669

NIVEAU VISÉ PAR LES STAGIAIRES EN ALTERNANCE EN 2023



Les contrats conclus en alternance au sein de la branche visent majoritairement des niveaux de formation à compter du niveau 5 (Bac +2 et au-delà).

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

L'employabilité et l'acquisition de compétences des salariés sont des préoccupations constantes des organismes. Aussi la branche a mis en place un fonds de formation conventionnel, créé en 2016, pour venir en soutien des politiques formations. Ce fonds ne se substitue pas au plan de développement des compétences de chaque organisme, il le complète en proposant des formations innovantes et/ou à la pointe des besoins en compétences dans les structures, sur des thématiques importantes pour le secteur, en accompagnement de démarches fédérales ou d'accords de branche. La contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale brute annuelle des OPH, SEM et des sociétés de coordination.

LE FONDS CONVENTIONNEL SE COMPOSE DE TROIS DISPOSITIFS :

- le catalogue de branche ;
- les Demandes d'aide financière (DAF) ;
- les Actions collectives nationales de branche (ACN).

Il permet également de financer des études en lien avec l'évolution des besoins en compétences en vue de construire des parcours de formation à même de répondre aux besoins des organismes de la branche.

Les formations proposées dans le cadre du fonds conventionnel répondent à des orientations :

- connaître les publics et dispositifs liés à des problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et publics en grande précarité) ;
- intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic et de vente HLM ;
- intégrer les changements réglementaires ;
- accompagner les changements liés à la transition numérique ;
- accompagner l'évolution des organisations de travail (évolution des pratiques managériales face aux nouveaux enjeux, accompagnement des salariés dans le cadre du télétravail) ;
- intégrer les compétences nécessaires aux actions de transition écologique.

Décidées par la CPNEF et revues annuellement, les orientations permettent d'aider les organismes à anticiper les grandes dynamiques d'évolution des compétences notamment celles identifiées dans le cadre du travail d'analyse prospective des métiers confiés à l'Observatoire des métiers et des qualifications.

Elles permettent également de cibler des publics définis comme prioritaires par les partenaires sociaux de la branche :

- salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupements ou fusions d'organismes ;
- salariés à temps partiel et seniors de plus de 55 ans ;
- salariés exposés à terme au risque d'inaptitude ;
- salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques et économiques ;
- salariés en situation de handicap et leur accompagnateur ;
- salariés ayant exercé des fonctions de représentants du personnel ou des mandats syndicaux ;
- salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée > 1 an.

L'axe de formation le plus sollicité cette année dans les différents dispositifs du fonds conventionnel est la connaissance des publics et dispositifs liés à des problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et publics en grande précarité), devant l'intégration des changements réglementaires.

CONSOMMATION DU FONDS CONVENTIONNEL ET DÉPARTS EN FORMATION 2023
(selon la taille des organismes)

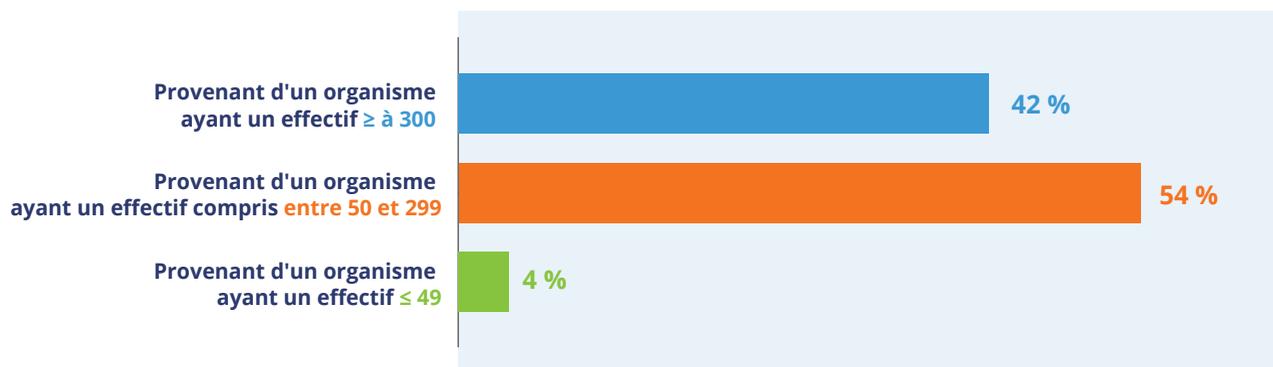
Taille des structures	Engagement	Nombre de stagiaires
Moins de 11 salariés	36 712 €	29
De 11 à 49 salariés	213 890 €	319
Plus de 50 salariés	2 376 037 €	4 696
Plus de 300 salariés	1 482 743 €	3 585
Étude	41 026 €	0
Total	4 150 408 €	8 629

8 629
stagiaires formés grâce
au fonds conventionnel
de branche

Le niveau d'engagement est en hausse par rapport à l'année précédente, tout comme le nombre de stagiaires ayant bénéficié du fonds conventionnel de formation qui a augmenté de plus de 30 % par rapport à l'année précédente.

**RÉPARTITION DES STAGIAIRES FORMÉS DANS LE CADRE DU FONDS CONVENTIONNEL
PAR TAILLE D'ORGANISME**

(provenant d'un organisme ayant un effectif)



Les stagiaires du fonds conventionnel sont majoritairement issus des organismes ayant un effectif compris entre 50 et 299.

LE CATALOGUE DE BRANCHE

Il consiste en une offre de formations de courte durée (un à trois jours) animées en inter-organismes. Cette offre est complémentaire au plan de développement des compétences des organismes et elle est axée sur des orientations définies par la branche autour des enjeux du secteur d'activité ou des métiers. Les formations sont prises en charge à 100 %. Elles sont financées par les fonds mutualisés et mises en œuvre en lien avec Uniformation.

En 2023, le recours au catalogue a augmenté de 40 % par rapport à l'année précédente et cette offre de formation conventionnelle a permis de former 480 collaborateurs.



La gestion du catalogue de branche est confiée depuis 2022 à l'OPCO pour la partie relative aux inscriptions et la logistique des sessions de formation qui sont effectuées via la plateforme informatique d'Uniformation. Le pilotage concernant les orientations du catalogue et les formations ainsi que leur contenu reste toujours assuré par les instances paritaires de la branche (CPNEF, Observatoire des métiers et des qualifications), afin de proposer des formations de qualité en lien avec les enjeux des organismes en complémentarité avec les plans de développement des compétences.

Au sein de chacune des orientations, plusieurs thématiques de formation sont proposées. Ce sont ainsi 26 thématiques qui étaient ouvertes au personnel de la branche. Ces thématiques évoluent d'année en année.

En 2023, deux nouvelles formations ont été ajoutées au catalogue de branche :

- réglementation environnementale 2020 ;
- analyse en cycle de vie du bâtiment.

L'évolution du catalogue s'est poursuivie au cours de l'année 2023, pour qu'à compter de 2024, d'autres formations soient proposées au personnel de la branche pour accompagner la mise en œuvre de la nouvelle convention collective des organismes publics et coopératifs de l'habitat social et la classification.

L'offre de formation du catalogue est proposée soit en présentiel (en Île-de-France et en régions), soit en distanciel (FOAD), lorsque cela est compatible avec le sujet traité et la pédagogie associée.

LES DEMANDES D'AIDE FINANCIÈRE (DAF)

Cette offre de formation repose sur une enveloppe mutualisée à disposition des organismes pour mettre en œuvre une action de formation dans le cadre des orientations et/ou publics prioritaires définis par la branche. Ce dispositif donne de la latitude aux structures 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.

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION PAR TAILLE D'ORGANISME

300 et plus	1 069 743 €
De 50 à 299	2 258 439 €
De 11 à 49	191 229 €
Moins de 11	36 712 €
Total réalisé	3 556 122 €

Le dispositif a permis le départ en formation de 7 787 stagiaires, un chiffre en augmentation par rapport à l'année précédente, compte tenu du relèvement exceptionnel du plafond des DAF par organisme de 70 000 à 80 000 €, dans la limite des fonds disponibles.

GROS PLAN SUR LES DAF PAR ORIENTATIONS ET PUBLICS PRIORITAIRES DE BRANCHE

Priorités de branche	Nombre de stagiaires	Nombre de dossiers	Montants engagés
Connaître les problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et précarité)	1 757	195	545 463 €
Accompagnement à l'évolution des organisations de travail	1 388	123	649 758 €
Intégrer les changements règlementaires	1 273	386	766 754 €
Accompagner les changements liés à la transition numérique	864	134	378 247 €
Salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupements ou fusions d'OPH	851	167	286 109 €
Salariés à temps partiel et séniors de plus de 55 ans	537	275	319 767 €
Salariés exposés à terme au risque d'inaptitude	431	60	125 864 €
Intégrer les compétences nécessaires en matière de syndicat et de vente HLM	325	107	238 197 €
Intégrer les compétences nécessaires aux actions de transition écologique (à partir de septembre 2023)	111	20	95 331 €
Salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques et économiques	94	23	49 686 €
Salariés en situation de handicap et leur accompagnateur	85	47	52 182 €
Salariés ayant exercé des fonctions de représentants du personnel ou des mandats syndicaux	68	15	44 937 €
Salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée > 1 an	3	2	3 827 €
Total	7 787	1 554	3 556 122 €

Cette année, l'orientation portant sur les connaissances liées à des problématiques spécifiques telles que la santé mentale, le vieillissement, le handicap et la précarité, a été fortement mobilisée, tout comme la nouvelle orientation ouverte en fin d'année 2022 portant sur l'« accompagnement à l'évolution des organisations de travail ». Cette nouvelle orientation vise deux volets :

- l'évolution des pratiques managériales face aux nouveaux enjeux tels que la restructuration du monde HLM sous le coup des évolutions réglementaires, la transformation des outils et l'organisation à la suite de la crise sanitaire... ;
- l'accompagnement des salariés dans le cadre du télétravail (ergonomie en situation de télétravail, utilisation des outils numériques, organisation du travail à distance).

Dans le cadre de la révision annuelle des priorités et orientations du fonds conventionnel, une nouvelle orientation a été ouverte, en septembre 2023, pour accompagner les organismes dans l'intégration des compétences nécessaires aux actions de transition écologique.

Les Demandes d'aide financière (DAF) ont, cette année, été également particulièrement nombreuses afin de répondre aux besoins en formation des publics prioritaires identifiés par la branche et en particulier les salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupements ou fusions, les salariés à temps partiel et les séniors de plus de 55 ans.

LES ACTIONS COLLECTIVES NATIONALES

Ce dernier dispositif permet la mise en œuvre de formations spécifiques et structurantes pour les organismes. Certaines actions collectives nationales sont dispensées en intra pour un nombre important de personnes.

Le dispositif comprend plusieurs axes de formation :

- l'accompagnement en formation en lien avec l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle : prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, recruter sans discriminer, management de la diversité ;
- l'accompagnement de la mise en œuvre du contrôle interne au sein des organismes, à destination des chefs de projet ou des membres des CODIR/COMEX ;
- les parcours managers ou dirigeants « Transformer les Offices par la culture de service », en partenariat avec Grenoble École de Management (GEM) ;
- l'accompagnement formation des sociétés de coordination : fonctionnement de la gouvernance d'une société de coordination, comptes combinés pour les sociétés de coordination.

En 2023, ce sont 362 personnes qui ont pu être formées dans le cadre des actions collectives nationales.

5. La convention entre la Fédération et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

En application des dispositions de l'article L.451-17 du Code général de la fonction publique, les OPH, en plus de la cotisation obligatoire au taux de 0,9 %, versent au CNFPT un montant au taux 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 (Nord) permet de proposer des sessions spécifiques sur le statut de fonctionnaire public territorial, notamment à destination des fonctions ressources humaines.

La convention a été renouvelée en novembre 2020 pour une durée de quatre ans et fera l'objet d'un bilan à son terme.

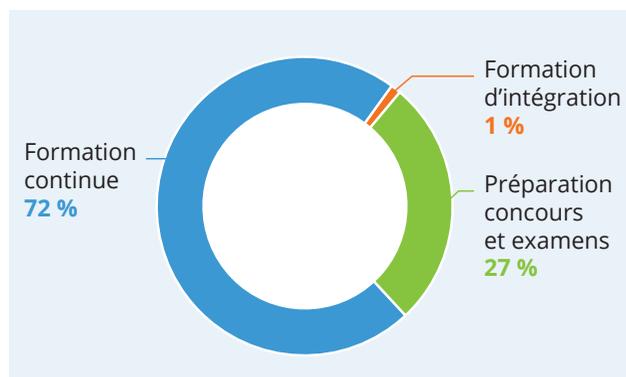
BILAN DE FRÉQUENTATION 2023 DES FORMATIONS CNFPT PAR LES AGENTS DES OPH

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 révèlent, cependant, les grandes tendances de formation des agents des OPH dans leur relation avec l'offre proposée par le CNFPT. En principe, les actions de formation organisées par le CNFPT ont

vocation à accueillir les agents relevant de la fonction publique territoriale. Toutefois, dans la mesure où les équipes des OPH sont mixtes et peuvent regrouper du personnel de droit privé et des fonctionnaires publics territoriaux, ce personnel de droit privé peut accéder aux formations du CNFPT.

670 jours
de formation en 2023
(687 en 2022)

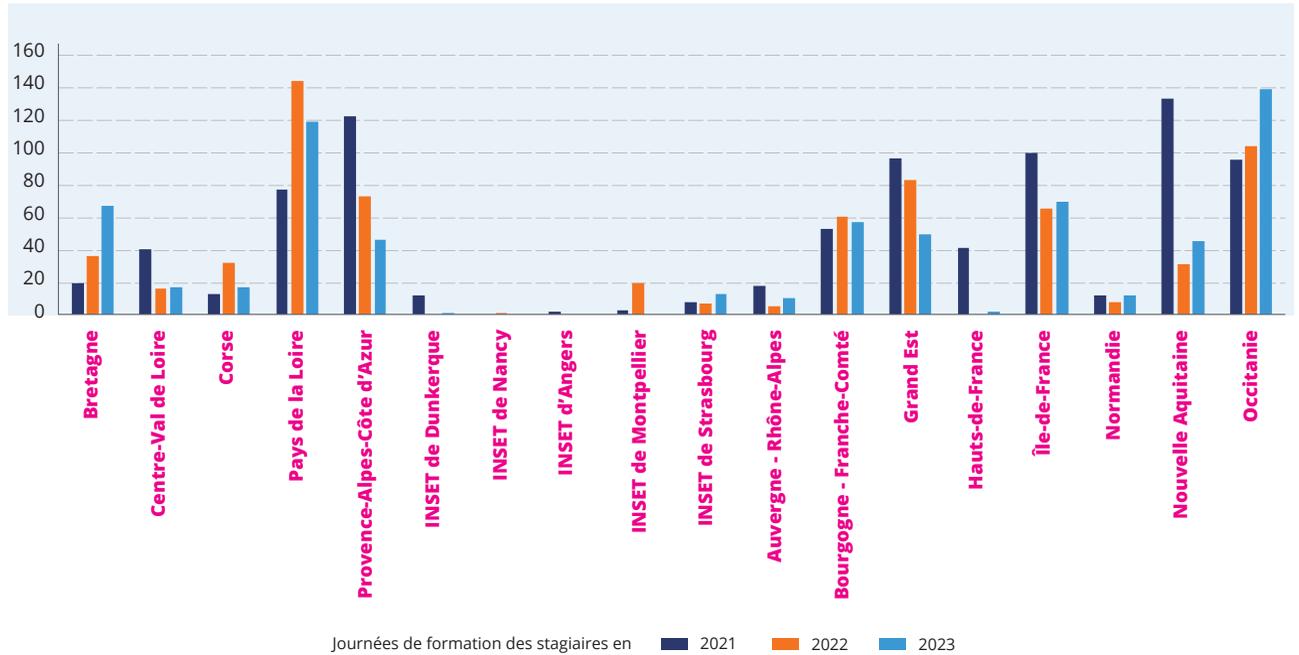
RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR NATURE DE FORMATION 2023



Sur l'année 2023, 670 jours de formations ont été réalisés auprès du CNFPT (687 en 2022). La part des formations relatives à la préparation aux concours et examens est en augmentation (27 %) par rapport à l'année précédente (15 %), la majorité des journées de formation relève de la formation continue.

Ces formations étaient organisées pédagogiquement : 47 % d'entre elles en présentiel, 45 % sous un format mixte présentiel et distanciel, et 8 % en distanciel complet. Elles ont majoritairement été dispensées en inter et en intra à hauteur de 85 % du volume total.

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LIEUX DE FORMATION EN 2023
PAR RAPPORT AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES

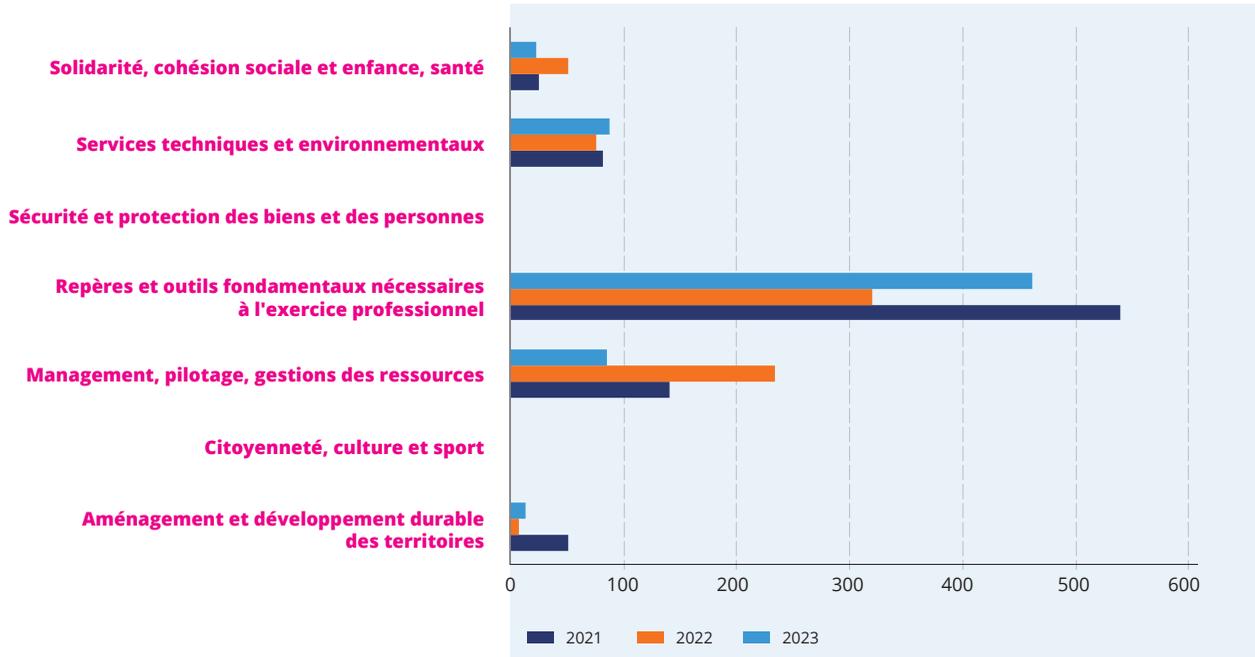


DÉTAIL DES FORMATIONS 2023 EN JOURS DE FORMATION, PAR DOMAINE,
POUR TOUS TYPES DE FORMATION ET COMPARATIF AVEC 2022 ET 2021

CAPL	Sous-domaine	Intitulé des sous-domaines	Journées de formation 2023	Journées de formation 2022	Journées de formation 2021
Aménagement et Développement durable des territoires	D1	Urbanisme, aménagement et action foncière	4,50	7,00	31,50
	D2	Habitat et politique de la ville	8,00	0,00	16,50
	D3	Développement économique et emploi	0,34	0,00	2,20
Citoyenneté, culture et sport	C1	Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	0,00	0,00	0,00
	C4	Culture	0,00	0,00	0,00
	C5	Sport	0,00	0,00	0,00
Management, pilotage, gestion des ressources	A1	Pilotage	19,00	34,17	14,50
	A2	Affaires juridiques	30,00	143,20	54,70
	A3	Gestion des ressources humaines	24,00	26,50	36,40
	A4	Santé, sécurité et conditions de travail	7,00	28,00	6,70
	A5	Finances	3,00	1,17	6,50
	A6	Communication	2,00	1,00	16,50
	A7	Informatique et systèmes d'information	0,00	0,00	5,30
	A8	Europe et international	0,00	0,00	0,00
Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel	T1	Évolution professionnelle	209,00	148,75	221,00
	T2	Approches fondamentales	205,00	150,68	293,70
	T3	Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources	48,00	21,00	24,20
Sécurité et protection des biens et des personnes	F1	Prévention et sécurité civile	0,00	0,00	0,00
	F2	Prévention et sécurité publique	0,00	0,00	0,00
Services techniques et environnementaux	E1	Ingénierie écologique	0,34	21,00	14,50
	E2	Voirie et infrastructures	0,00	0,00	3,50
	E3	Architecture, bâtiment et logistique	86,00	54,00	61,50
	E4	Énergie et climat	1,00	0,00	1,50
Solidarité, cohésion sociale et enfance, santé	L2	Lutte contre l'illettrisme/Égalité femmes hommes	1,00	46,17	22,50
	B1	Autonomie	5,00	0,00	2,30
	B2	Inclusion sociale	3,00	4,00	0,00
	B4	Santé publique	11,50	1,00	0,00
			669,68	687,64	835,37

Après avoir connu une hausse du nombre de journées de formation en 2021, la tendance à la baisse du nombre de journées de formation organisées via le CNFPT a repris, cette baisse étant liée à celle des effectifs de fonctionnaires. Certaines formations restent toutefois très demandées, d'année en année comme celles relatives aux repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel (en particulier Approches fondamentales et Évolution professionnelle). Par ailleurs, on note cette année une hausse des formations relative aux services techniques et environnementaux et concernant l'aménagement et le développement durable des territoires.

**COMPARATIF DU VOLUME DE JOURS DE FORMATION SUIVIS
PAR CHAMP D'ACTION PUBLIQUE LOCALE (CAPL) 2021-2022-2023**



F. Conditions de travail

1. Le temps partiel

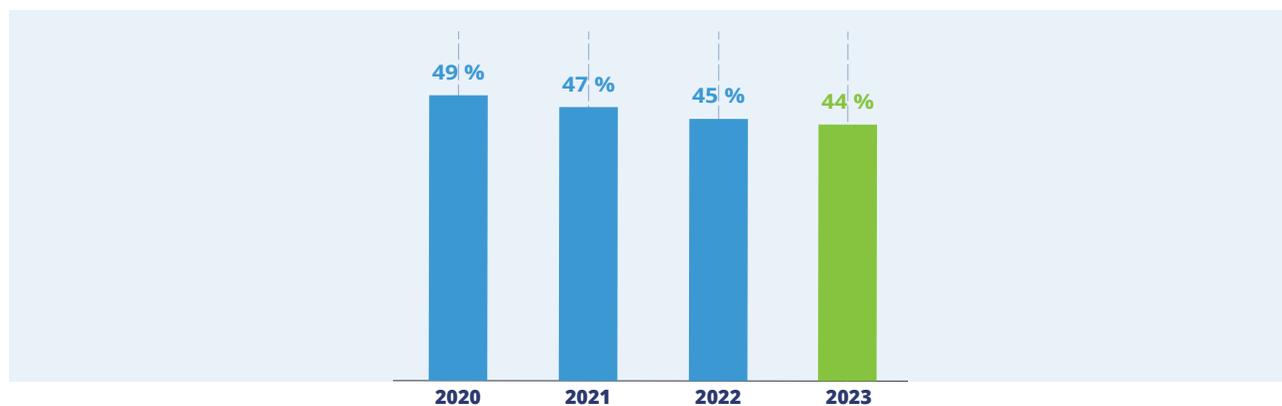
Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel s'établit à 6,1 % en 2023. Cette proportion s'élève à 17 % pour les salariés qui exercent dans le domaine du nettoyage. La part des salariés à temps partiel s'inscrit en légère baisse par rapport aux années précédentes.

	2019	2020	2021	2022	2023
Temps partiel	4 530	3 735	3 419	3 035	2 576
Temps plein	41 410	41 274	40 198	39 625	39 440
Ensemble	45 940	45 009	43 617	42 660	42 016
% temps partiel	9,9 %	8,3 %	7,8 %	7,1 %	6,1 %

2. Le télétravail dans les organismes

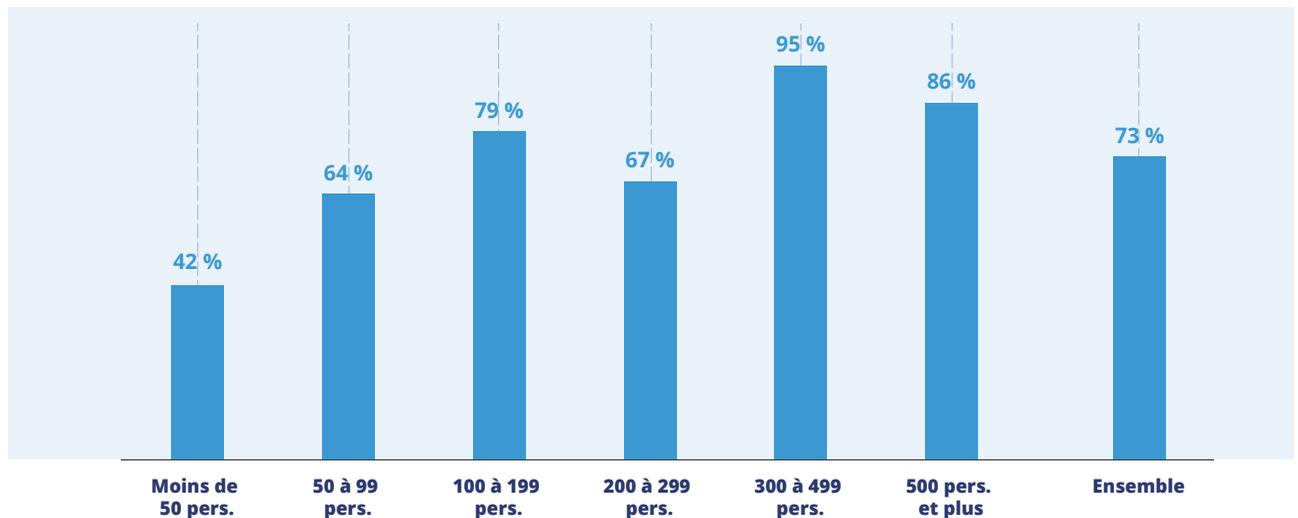
Depuis la crise sanitaire, certaines modalités de travail ont évolué et se sont pérennisées, comme la pratique du télétravail. La diffusion des accords portant sur le télétravail montre que ce dernier n'est pas uniquement lié à la conjoncture mais qu'il s'intègre de façon durable dans le fonctionnement des organismes.

ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE SALARIÉS AYANT TÉLÉTRAVAILLÉ (2020-2023)



Après un recours massif au télétravail, au cours de la crise sanitaire, la majorité des contraintes liées à la gestion de la pandémie ont été levées en 2022. La mise en œuvre du télétravail s'est ainsi stabilisée mais est restée importante au cours de l'année 2023, démontrant que la pratique est entrée dans les habitudes professionnelles des organismes. Plus de 44 % des salariés de la branche ont télétravaillé pendant l'année, une proportion en léger recul par rapport à l'année précédente mais qui reste non négligeable.

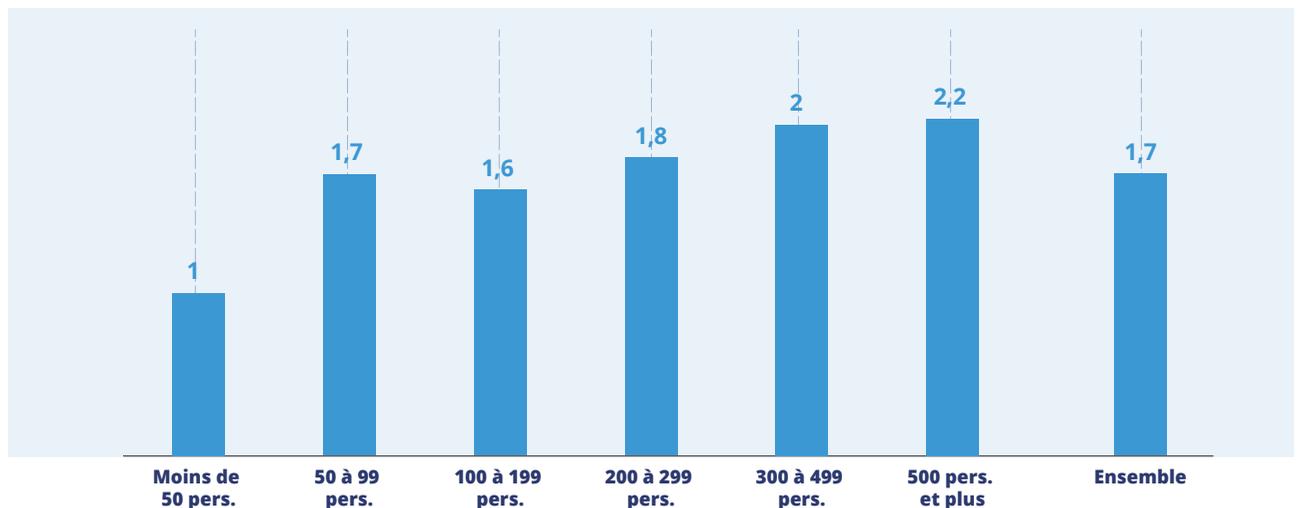
PROPORTION D'ORGANISME AYANT ÉTABLI UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL



Depuis la crise sanitaire, la mise en place de négociations d'accords portant sur le télétravail s'est largement répandue afin d'encadrer cette nouvelle pratique. Ces négociations ont abouti à l'établissement d'un accord dans 134 organismes, soit 73 % des structures. En 2021, seulement 48 % des organismes avaient établi un accord de télétravail (19 % en 2020). Cette proportion est nettement plus élevée dans les structures de grande taille, ce qui s'explique par la part importante de structures disposant d'accords préexistants. L'augmentation la plus importante concerne les Offices employant entre 300 et 500 personnes. Dans cette tranche, la quasi-totalité des organismes ont signé un accord sur le télétravail.

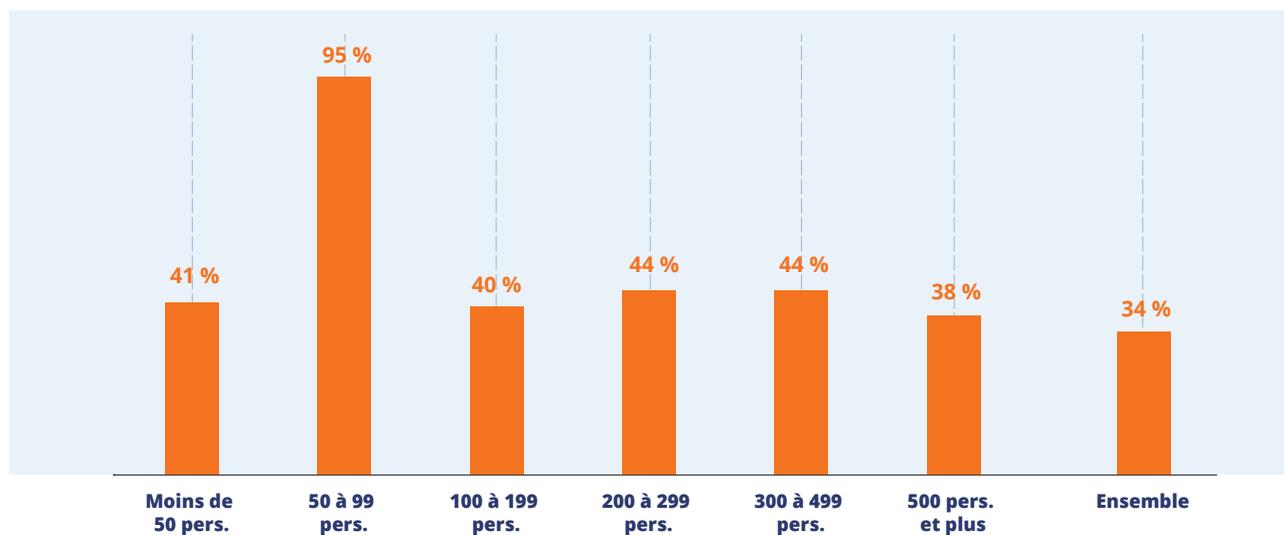
NOMBRE DE JOURS TÉLÉTRAVAILLABLES PAR SEMAINE DANS LES ACCORDS

Au niveau du nombre de jours de télétravail par semaine, les accords sur le télétravail autorisent les salariés à travailler à distance 1,3 jour par semaine en moyenne. Les plus grands organismes prévoient un nombre de jours moyen télétravaillables légèrement plus élevé.



PROPORTION DU PERSONNEL AYANT TÉLÉTRAVAILLÉ SELON LA TAILLE DE L'OFFICE

On constate de fortes différences selon la taille : le recours au télétravail concerne un peu plus d'un salarié sur trois dans la plupart des structures, alors que cette proportion atteint près de l'entièreté des effectifs dans les organismes employant entre 50 et 100 salariés.



3. L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme conduit à estimer le nombre moyen de jours d'absence par salarié à 28 jours en 2023, ce qui correspond à un taux d'absentéisme de 7,4 % en rapportant le nombre moyen de jours d'absence au nombre de jours calendaires.

Le nombre moyen de jours d'absence est reparti à la baisse en 2023, après une légère hausse en 2022. Il reste néanmoins au-dessus de la moyenne des années pré-COVID, où le nombre moyen de jours d'absence s'élevait à 25,1 jours en 2019.

7,4 %

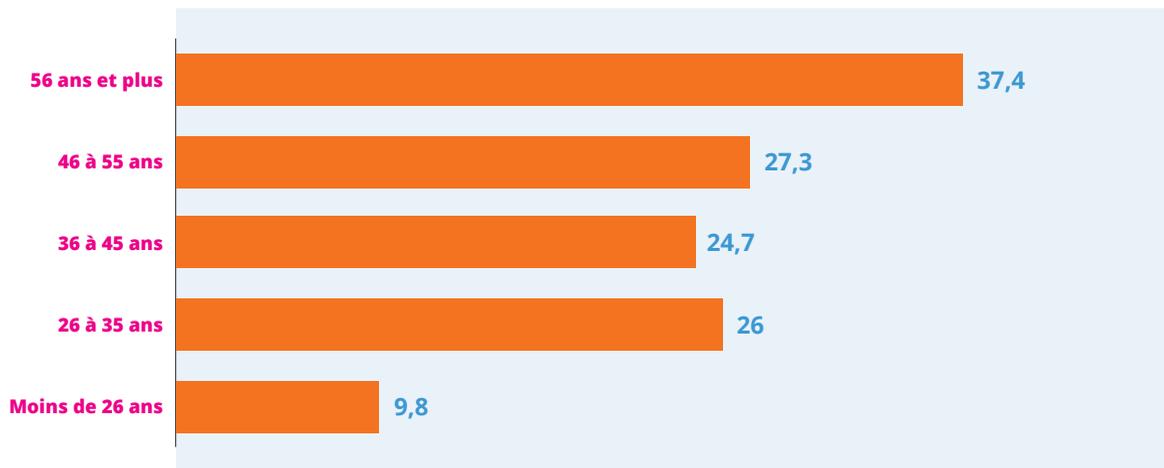
Taux d'absentéisme en 2023
(rapporté aux jours calendaires)

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS ENTRE 2013 ET 2023



Le nombre moyen de jours d'absence croît fortement 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 légèrement majoré par les congés maladie associés à la maternité.

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2023 SELON L'ÂGE



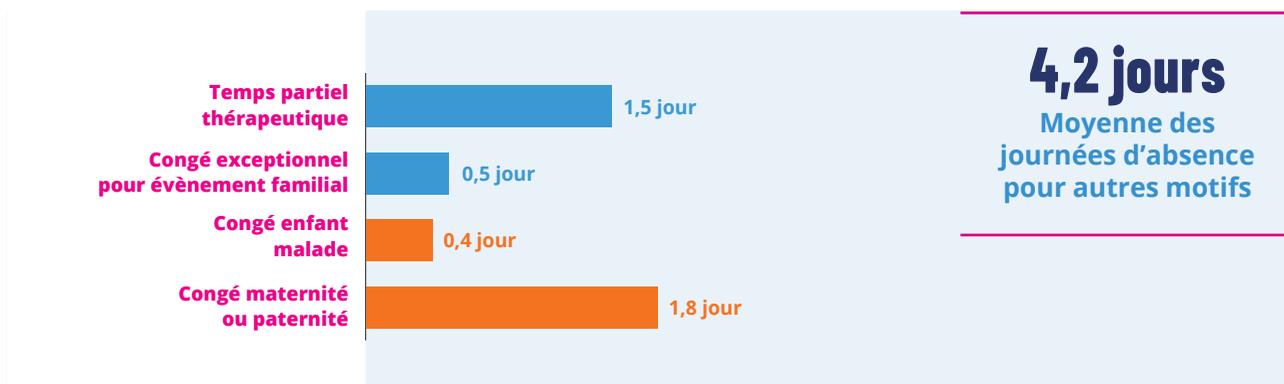
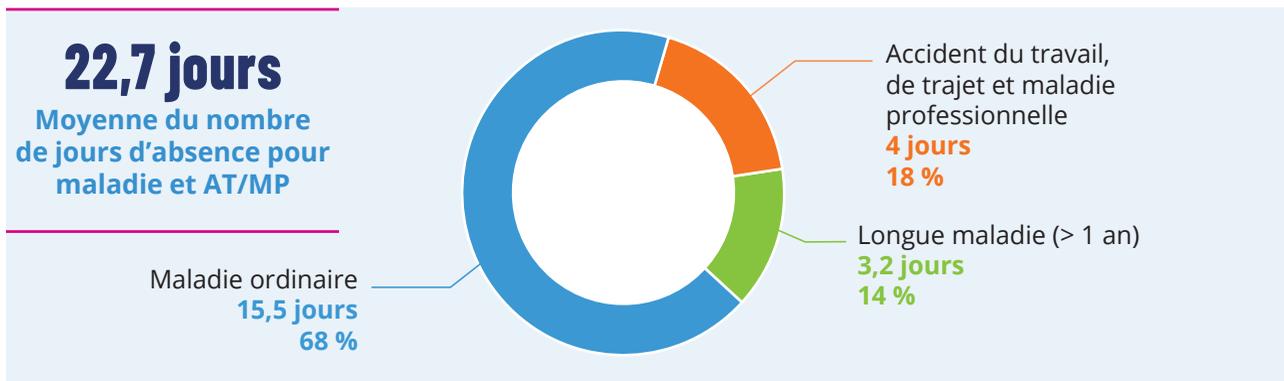
L'absentéisme reste également fortement associé au type d'emploi exercé. Ainsi, les personnels des premières catégories de la classification des emplois de la branche présentent en moyenne un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. Ce résultat s'explique en partie par les conditions de travail et 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 2023 SELON LA CLASSIFICATION



Enfin, le nombre moyen de jours d'absence varie également selon le genre (cf. la partie 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 28 jours d'absence par an contre 26 jours pour les hommes.

MOTIFS DE L'ABSENTÉISME



Plus de 80 % du nombre total de journées d'absence sont imputables à la maladie, dont 14 % pour la longue maladie. Les conséquences des accidents du travail représentent également près de 18 % des jours d'absence.

4. La prévention des risques professionnels

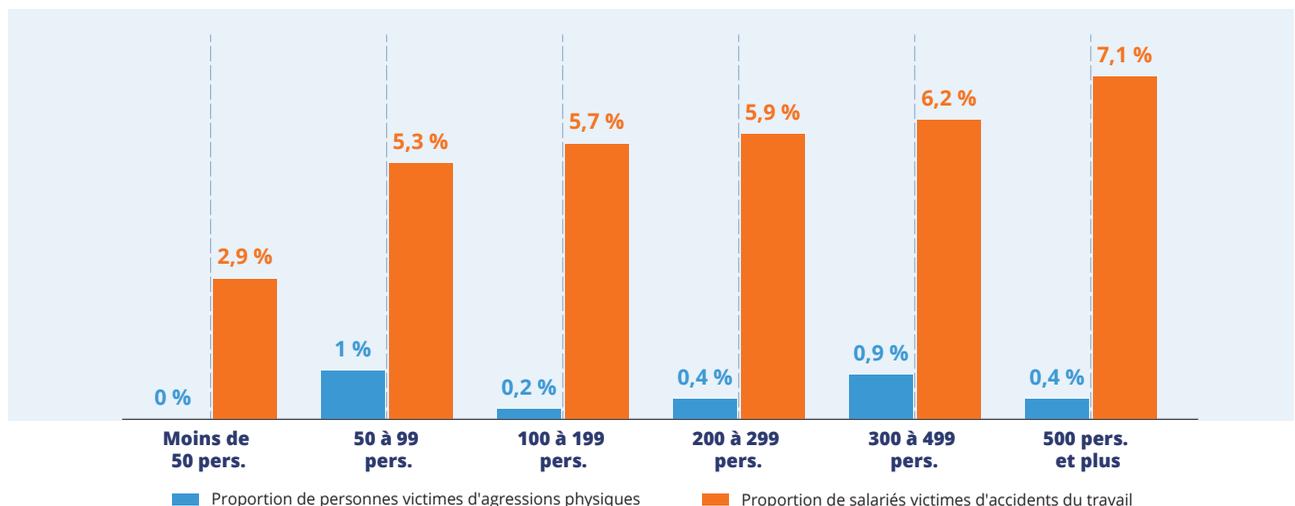
Plusieurs indicateurs sont recensés pour traduire les situations de risques professionnels auxquelles sont confrontés les salariés. Avec 2 523 accidents du travail en 2023, 6 % des salariés sont concernés par ces risques. Leur nombre reste stable par rapport à 2022. Par ailleurs, 206 agressions physiques ont été recensées en 2023, un chiffre en baisse de 38 % par rapport à 2022. Le nombre de salariés concernés par le port de charges lourdes s'élève à 2 301, ce qui représente près de 6 % des effectifs.

NOMBRE DE SALARIÉS CONFRONTÉS À DES SITUATIONS DE RISQUES PROFESSIONNELS EN 2023

	En 2021	En 2022	En 2023	En % des effectifs
Nombre d'accidents du travail déclarés au cours de l'année	2 542	2 642	2 523	6,2 %
Nombre de personnes victimes d'agression physique	243	333	206	0,5 %
Nombre de personnes concernées par le port de charges lourdes	-	2 578	2 301	5,7 %

L'exposition à ces situations croît avec la taille des structures, ce qui correspond également à la taille des unités urbaines dans lesquelles sont localisés les logements gérés par les Offices.

PROPORTION DE SALARIÉS VICTIMES D'AGRESSION PHYSIQUE ET D'ACCIDENT DU TRAVAIL EN 2023 SELON LA TAILLE DE LA STRUCTURE

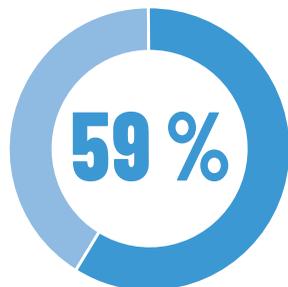


Plus de la moitié des organismes ont établi une évaluation de l'exposition à des risques professionnels en 2023, soit 105 structures contre 101 l'an dernier.

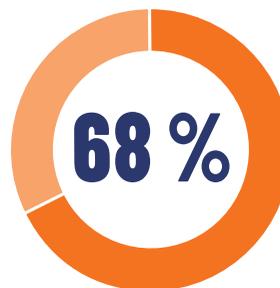
Dans cet ensemble, seulement 10 Offices déclarent avoir signé un accord ou mis en place un plan d'action sur la prévention des risques professionnels, dont la totalité s'applique également aux agents de la FPT. Ce faible nombre est à mettre en relation avec le fait que le personnel de la branche n'est exposé, par la nature du travail accompli, qu'à une partie seulement des dix facteurs de risques retenus par le Code du travail. Et s'agissant plus spécifiquement des six facteurs de risques visés par le Compte personnel de prévention (C2P), seule la moitié peut éventuellement concerner le personnel de la branche mais les seuils d'exposition retenus par le Code du travail ne sont généralement pas atteints.

Enfin, l'intégration des risques psychosociaux dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) concerne désormais 68 % des Offices en 2023 contre 70 % l'an dernier.

PROPORTION D'OFFICES AYANT ÉTABLI UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

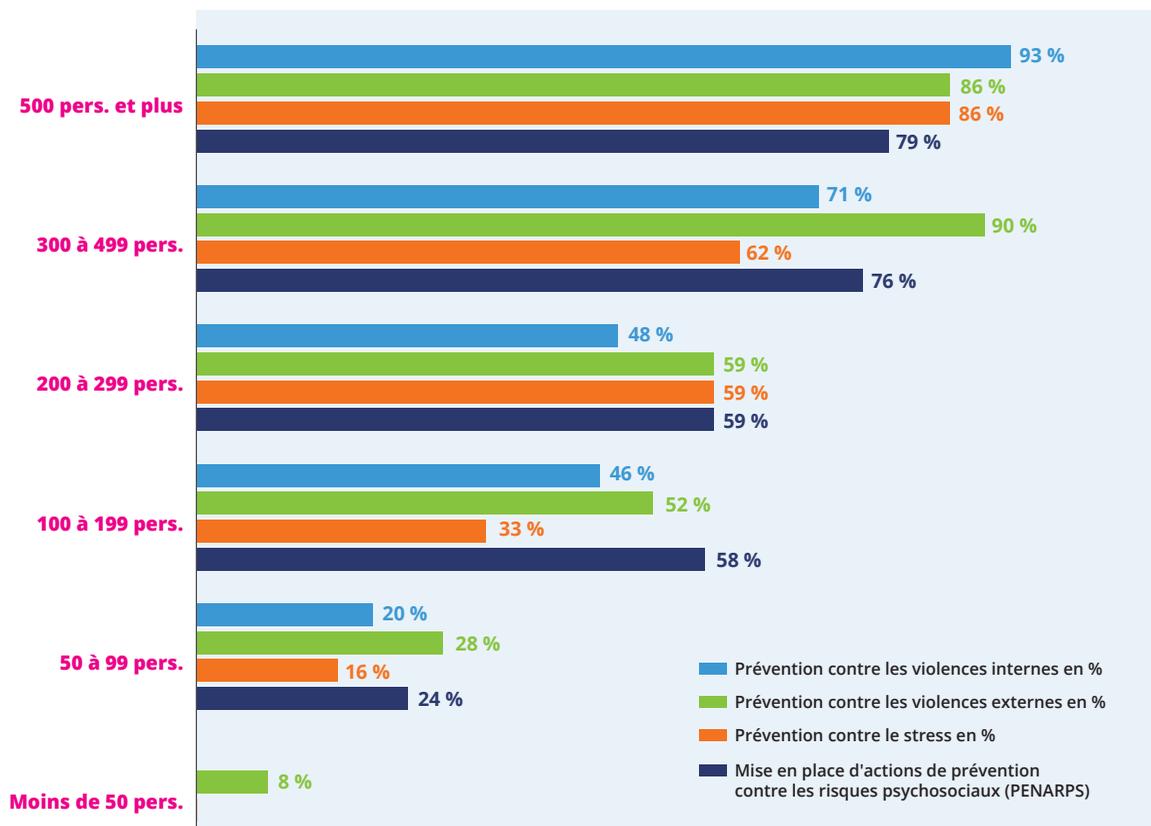


INTÉGRATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE DUERP



En 2023, près d'une centaine de structures ont mis en place des actions pour la prévention de différents risques psychosociaux. En particulier, 72 organismes (40 %) ont instauré des mesures de prévention contre le stress, tandis que 95 structures (53 %) ont mis en œuvre des actions contre les violences externes (insultes, menaces, agressions par des personnes externes) et 80 Offices (45 %) ont pris des mesures contre les violences internes (harcèlement, conflits internes).

PROPORTION DES ORGANISMES AYANT MIS EN PLACE DES PLANS DE PRÉVENTION SELON LEUR TAILLE



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) depuis le 1^{er} 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 plus. 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, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, la prise en compte des achats réalisés auprès des EA-ESAT-TIH**** ou encore les dépenses déductibles.

Dans ce contexte, et selon ces nouvelles règles, on estime que près de 49 % des Offices remplissent en 2023 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. En effet, au niveau national, tous secteurs d'activité confondus, seules 29 % des entreprises respectent cette obligation d'emploi.

Ainsi, les organismes de la branche emploi ont employé 2 415 travailleurs handicapés en 2023, qui correspondent à 2 193 emplois Équivalents temps plein (ETP), soit une proportion de 5,7 % des effectifs totaux, assez homogène selon les structures et proche de l'obligation d'emploi. Rappelons que le mode de calcul de l'obligation repose sur les ETP et que chaque bénéficiaire de 50 ans et plus est décompté avec une majoration de 50 %.

Dans l'année, on dénombre, en outre, environ 289 nouvelles reconnaissances de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et 181 renouvellements enregistrés. Enfin, le nombre d'actions de maintien dans l'emploi est estimé à 204 pour l'année 2023.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LES ORGANISMES ENTRE 2013 ET 2023



Le nombre de salariés en situation de handicap a légèrement diminué en 2023, après une baisse l'année précédente due à l'évolution des modalités de déclaration de la DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

**** EA : Entreprises adaptées – ESAT : Établissements et services d'aide par le travail – TIH : Travailleurs indépendants en situation de handicap.

La part des Travailleurs handicapés (TH) dans l'emploi peut être estimée en 2023 à 5,7 %, mais il s'agit d'une estimation car on ne dispose pas du nombre de travailleurs en situation de handicap de plus de 50 ans bénéficiant d'une majoration conséquente. Dans tous les cas, ce taux d'emploi moyen de TH s'est stabilisé à un niveau élevé : celui-ci était pour mémoire de 4,4 % en 2010, il se situe désormais à 5,7 % en 2023. Il est ainsi largement supérieur à la moyenne calculée de façon similaire sur l'ensemble des activités économiques, qui est de l'ordre de 3,5 %. De plus, le taux est relativement constant au regard de la taille des établissements employeurs.

La proportion de collaborateurs en situation de handicap ayant obtenu une promotion (changement de cadre d'emploi, de grade, d'échelon...) atteint 8 % en 2023, soit une proportion nettement supérieure à celle calculée sur l'ensemble des effectifs (5,6 %).

Enfin, l'engagement des Offices pour leur personnel en situation de handicap se traduit également par le nombre significatif de formations dont ils ont bénéficié en 2023 : 1 090 collaborateurs formés, soit un taux d'accès à la formation de 45 %.

2. L'emploi des jeunes de moins de 26 ans

Les jeunes de moins de 26 ans représentent une population de près de 1 957 personnes en 2023, soit 4,7 %, en légère augmentation par rapport à l'an dernier.

Cette proportion avait atteint 4,4 % en 2015 et avait poursuivi une diminution jusqu'en 2019. La tendance repart à la hausse depuis 2020, un résultat lié en partie aux réformes encourageant le recours aux contrats d'apprentissage.

La concentration des effectifs des jeunes de moins de 26 ans dans les organismes de grande taille se poursuit en 2023. Les jeunes sont plus représentés dans les structures de plus de 300 personnes, où ils constituent 4,8 % des effectifs. Ils sont, en revanche, moins nombreux dans les organismes de moins de 50 salariés, où ils ne représentent que 3,2 % des effectifs.

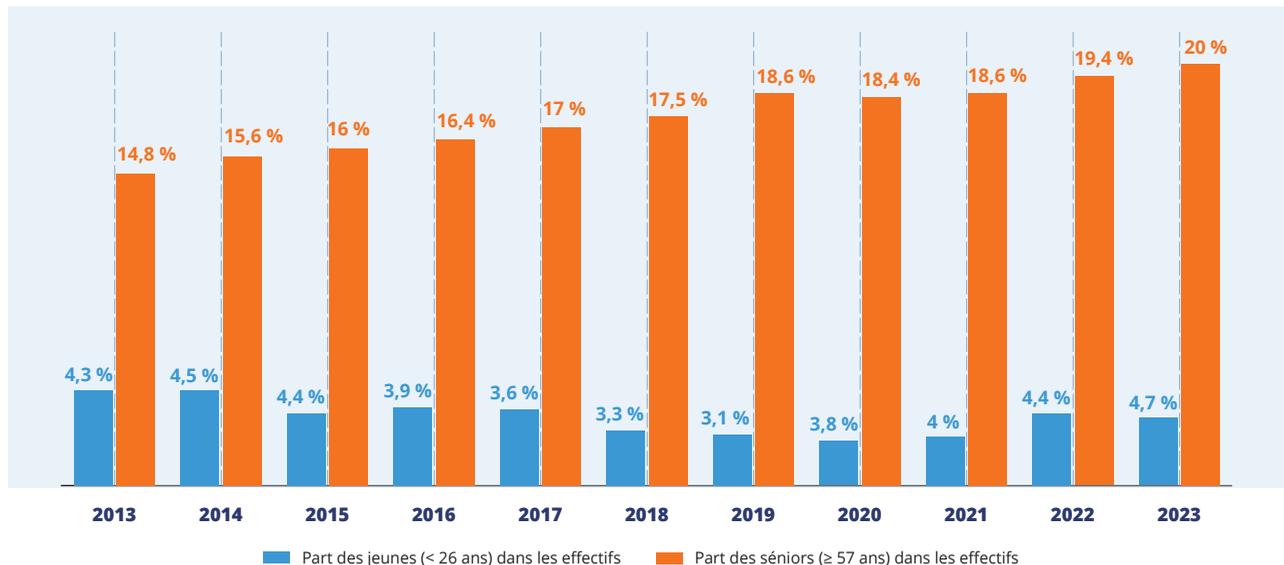
EFFECTIFS DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Taille de l'Office	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moins de 50 pers.	27	22	17	14	20	16
50 à 299 pers.	821	806	819	783	831	814
300 pers. et plus	707	618	883	967	1 007	1 127
Ensemble	1 555	1 446	1 720	1 765	1 858	1 957

PART DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS DANS LES EFFECTIFS

Taille de l'Office	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moins de 50 pers.	2,6 %	2,4 %	2,1 %	2,3 %	3,4 %	3,2 %
50 à 299 pers.	3,2 %	3,3 %	3,5 %	3,7 %	4,2 %	4,5 %
300 pers. et plus	3,5 %	3,0 %	4,2 %	4,5 %	4,6 %	4,8 %
Ensemble	3,3 %	3,1 %	3,8 %	4,0 %	4,4 %	4,7 %

PARALLÈLE ENTRE LA PART DES JEUNES ET DES SÉNIORS DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (2013-2023)



Après trois ans de stabilisation, la part des séniors de 57 ans et plus a de nouveau augmenté en 2022 pour atteindre 20 % des effectifs en 2023. La part des jeunes de moins de 26 ans a augmenté légèrement au-dessus de la barre des 4 % pour atteindre 4,7 % des effectifs en 2023.

3. L'emploi des séniors 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 56 % en 2019. Après un léger recul en 2020 et 2021, elle réaugmente en 2022 pour s'établir à 56 % en 2023.

La tendance au vieillissement des personnels de la branche semble se stabiliser.

Parmi cette population des plus de 45 ans, la tranche des séniors de plus de 60 ans continue de prendre une place croissante (12,5 % de cette population en 2023 contre 6,4 % en 2013), pour partie en écho aux évolutions des modalités de départ à la retraite.

En 2023, 21 Offices ont déclaré avoir mis en place un plan d'action portant sur les séniors ou en faveur de l'intergénérationnel. Près d'un tiers des organismes de plus de 500 salariés ont mis en place un tel plan.

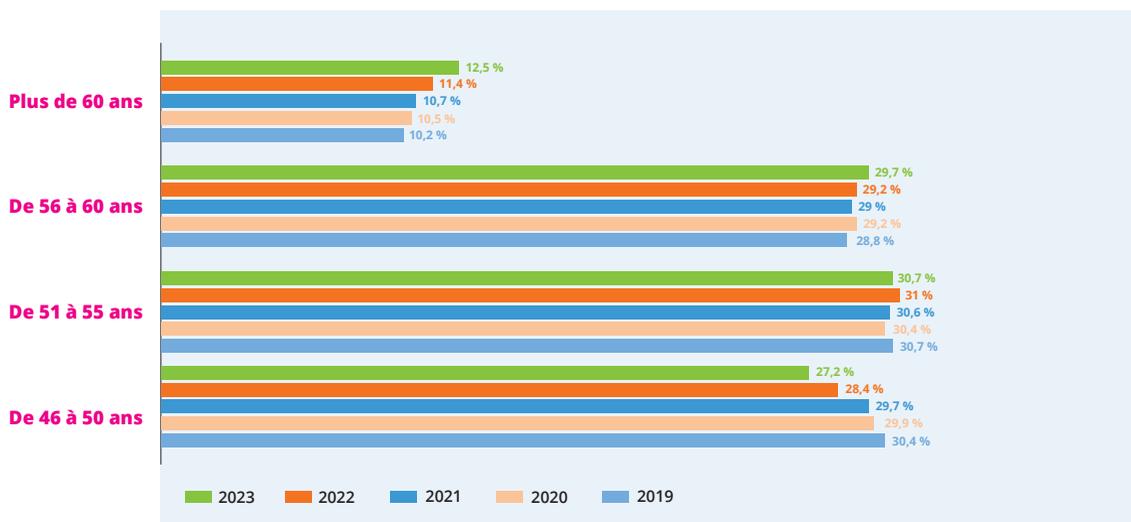
56 %

des personnels des organismes
ont plus de 45 ans

**EFFECTIFS ET RÉPARTITION DES PERSONNELS DE PLUS DE 45 ANS
SELON LA TRANCHE D'ÂGE**

	En % 2023	Effectifs 2023
De 46 à 50 ans	27,2 %	6 345
De 51 à 55 ans	30,7 %	7 173
De 56 à 60 ans	29,7 %	6 933
Plus de 60 ans	12,5 %	2 913
Ensemble	100 %	23 363

**EFFECTIFS ET RÉPARTITION DES PERSONNELS DE PLUS DE 45 ANS
SELON LA TRANCHE D'ÂGE ENTRE 2019 ET 2023**



EFFECTIFS DES PERSONNELS DE 57 ANS ET PLUS

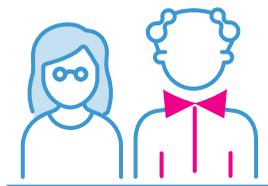
Taille de l'Office	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moins de 50 personnes	183	188	170	127	127	112
De 50 à 299 personnes	4 498	4 444	4 495	4 133	3 939	3 702
300 personnes et plus	3 448	3 916	3 627	3 843	4 204	4 572
Ensemble	8 128	8 549	8 292	8 104	8 270	8 385

PART DES SÉNIORS (57 ANS ET PLUS) DANS LES EFFECTIFS

Taille de l'Office	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moins de 50 personnes	17,7 %	20,3 %	20,7 %	20,2 %	21,7 %	22,6 %
De 50 à 299 personnes	17,7 %	18,3 %	19,2 %	19,3 %	19,7 %	20,4 %
300 personnes et plus	17,1 %	18,9 %	17,4 %	17,8 %	19,0 %	19,6 %
Ensemble	17,5 %	18,6 %	18,4 %	18,6 %	19,4 %	20,0 %

63,1 ans

L'âge moyen
de départ à la retraite



L'âge moyen de départ à la retraite, de 63,1 ans en 2023, est en hausse depuis l'an dernier après avoir été relativement stable entre 2016 et 2022 (62 ans en 2016 contre 62,4 ans en 2022). 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 dernières réformes poursuivront cet effet de relèvement progressif dans les années à venir.

Par statut

Salariés sous contrat privé	63,2 ans
Agents et contractuels FPT	62,7 ans

Par genre

Femmes	63,0 ans
Hommes	63,1 ans

Par catégorie

Catégorie 1 – employés, ouvriers	63,1 ans
Catégorie 2 – techniciens, agents de maîtrise	62,8 ans
Catégorie 3 – cadres	62,9 ans
Catégorie 4 – cadres de direction	63,4 ans

3

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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



54 %

Part des femmes
dans les effectifs

57 %

Part des femmes
dans les nouveaux entrants en CDI



9,6 %

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



6,3 %

Taux de promotion
des femmes contre 4,8 % chez les hommes

- 1,5 %

Écart salarial « brut »
entre femmes et hommes

- 1,7 %

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

92,7/100

C'est la note moyenne obtenue
par les organismes pour
l'index égalité femmes-hommes
comprenant des critères sur
les rémunérations, les promotions
et la présence des femmes parmi les salaires
les plus hauts de l'entreprise

37,4/40

C'est la note moyenne obtenue
par les organismes sur les
écarts salariaux
femmes-hommes

A. Emploi

La dynamique de féminisation de l'emploi dans les organismes est en hausse en 2023. La part des femmes dans les effectifs atteint 54,2 % en 2023. En particulier, la proportion de personnel féminin est plus élevée dans certains domaines d'activité (gestion locative, commercial...) et dans les catégories de personnels les plus jeunes.

En 2023, les femmes représentent par ailleurs environ 58 % des entrées dans les Offices, ce qui traduit la poursuite du mouvement de féminisation des effectifs, même si les femmes y sont encore minoritaires dans les catégories les plus élevées de la classification des emplois.

1. Effectifs femmes-hommes

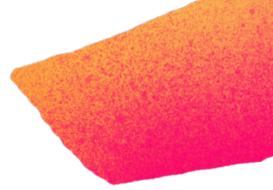
La féminisation de l'emploi se poursuit dans un contexte de contraction récente des effectifs de la branche. La parité de l'effectif global avait été atteinte dès 2009. Depuis cette date, la féminisation n'a cessé de progresser pour atteindre 54,2 % des effectifs en 2023.

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE (2013-2023)

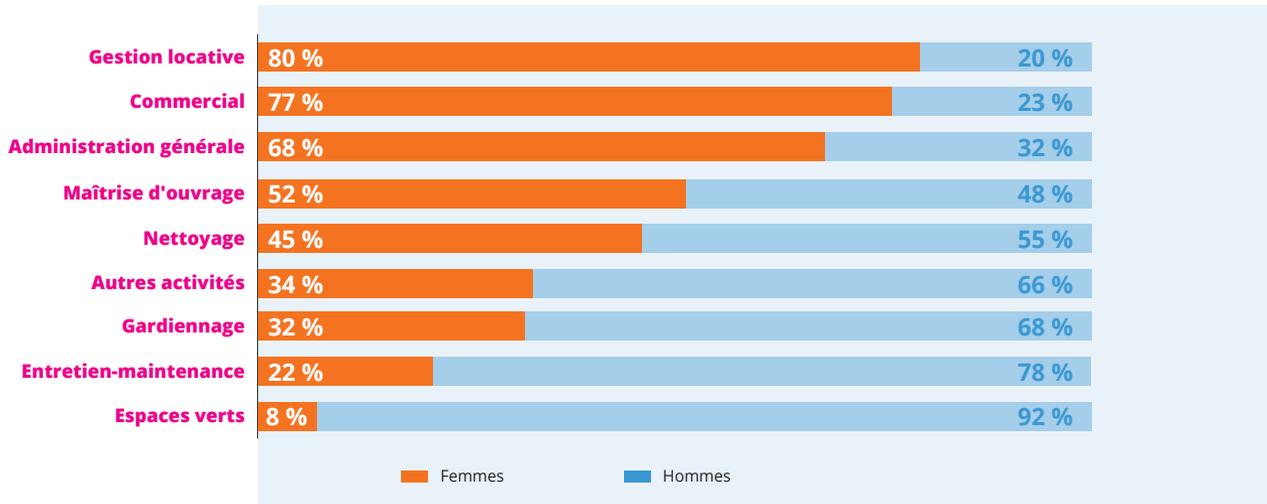


2. Répartition des effectifs par genre selon les activités

Si les activités de maîtrise d'ouvrage et de nettoyage emploient environ autant d'hommes que de femmes, les personnels féminins sont majoritaires dans les activités de gestion locative (80 % des effectifs), commerciales (77 %) et d'administration générale (68 %). À l'inverse, les hommes sont majoritaires dans les activités relatives aux espaces verts (92 % des effectifs), à l'entretien et à la maintenance (78 %), ainsi que dans le gardiennage (68 %). La féminisation des domaines d'activité reste relativement stable d'une année sur l'autre.



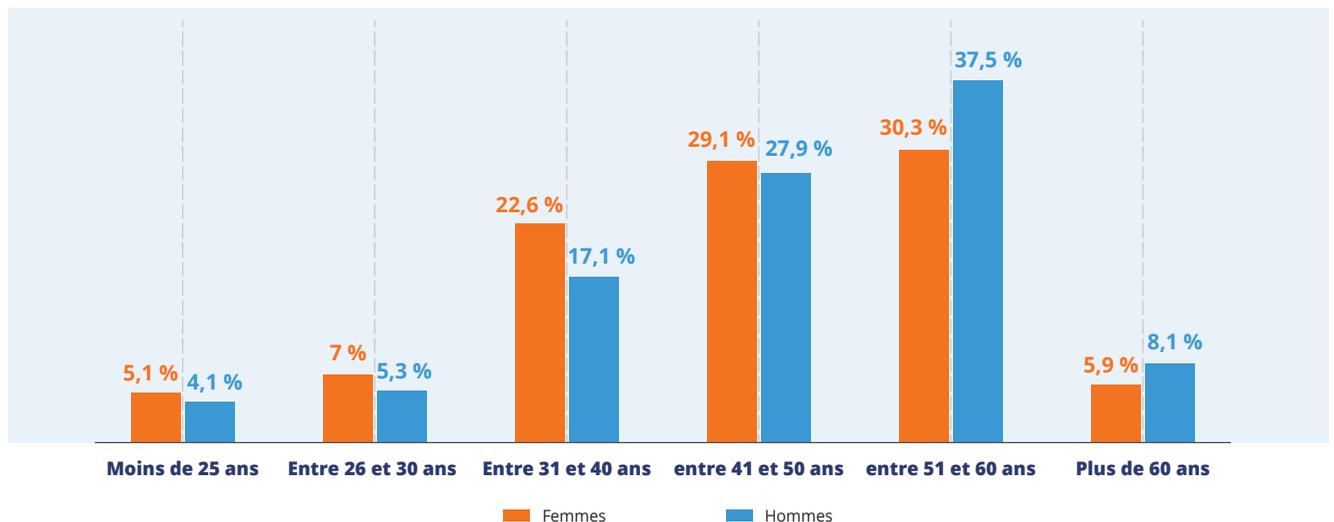
PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre

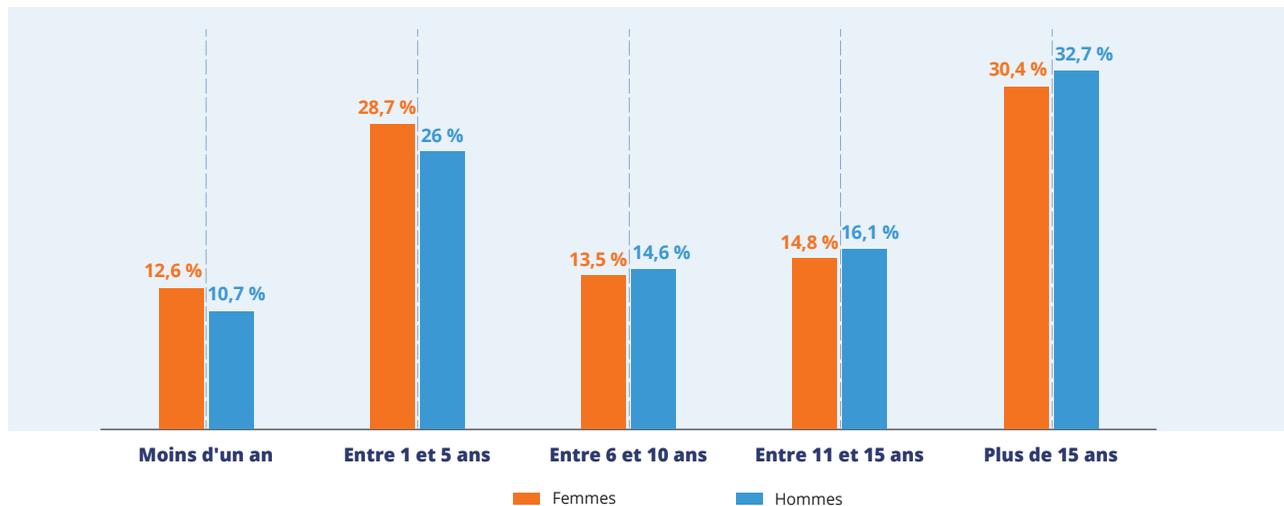
L'âge moyen des femmes employées dans la branche demeure inférieur à celui des hommes, soit 44,9 ans contre 47,2 ans. L'effectif féminin est plus concentré dans les premières tranches d'âge : plus d'un tiers d'entre elles ont moins de 41 ans contre un peu plus d'un quart pour les hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE



Le constat est similaire en ce qui concerne l'ancienneté des personnels. L'ancienneté moyenne en 2023 est de 11,6 ans pour les femmes contre 12,2 ans pour les hommes.

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'écart 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.

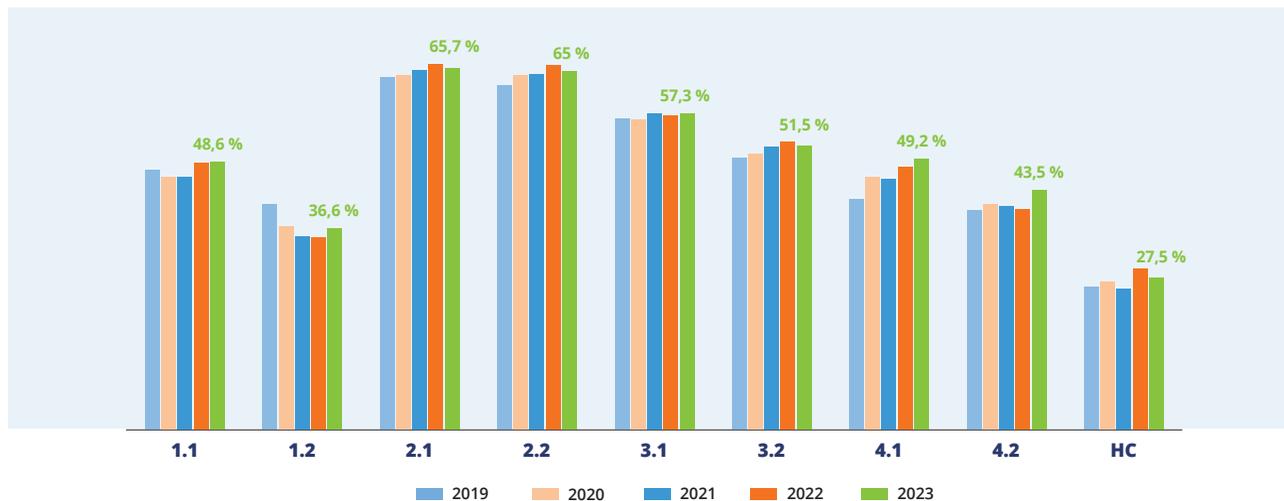
Ainsi, la concentration des hommes dans la catégorie 1 niveau 2 de la classification s'explique par la surreprésentation des hommes dans les métiers qui composent cette catégorie : il s'agit, en effet, majoritairement de gardiens d'immeubles et d'agents de proximité, métiers dans lesquels la proportion de personnel masculin atteint 65 %. Au contraire, les métiers qui composent la catégorie-niveau 2.1 ou encore 2.2 de la classification sont majoritairement exercés par des femmes (conseillers clientèle, agents de gestion locative, chargés de contentieux ou de recouvrement...).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION



La féminisation des effectifs de la branche concerne plus volontiers certaines catégories de la classification. La part de femmes dans les emplois de catégories-niveaux 2.1, 2.2 et 3.2 a diminué, tandis qu'elle a augmenté ou est restée stable dans les autres catégories-niveaux. La tendance de long terme est plutôt à la hausse dans les emplois des catégories supérieures (3 et 4). Les femmes sont majoritaires dans la catégorie 3 niveau 1. Elles restent, toutefois, minoritaires dans la catégorie 4 de la classification des emplois.

**ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION (2019-2023)
SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**



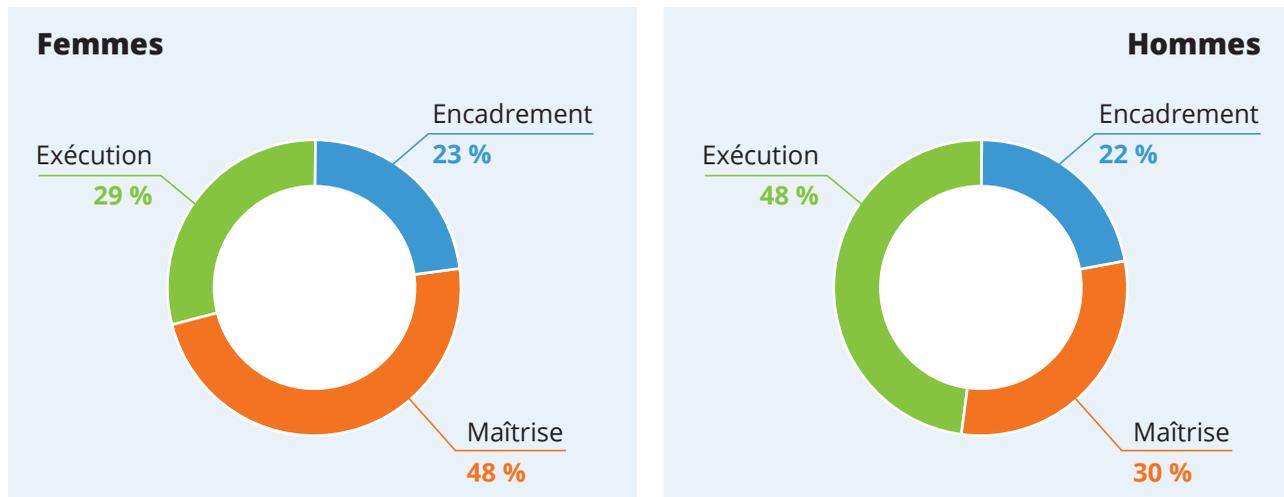
5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)

La répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi met en évidence des différences significatives selon le genre. Un homme sur deux occupe un poste d'exécution contre 29 % des femmes, une proportion en baisse depuis l'année dernière. Les effectifs féminins se concentrent sur les postes de maîtrise : ces derniers emploient 48 % des femmes contre 30 % 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. Les femmes et les hommes exercent dans des proportions égales des métiers d'encadrement.

Consulter le graphique ci-après.



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



6. Flux d'emplois

ENTRÉES SELON LE GENRE

Une majorité des 5 451 entrées réalisées en 2023 concerne des personnels féminins. Elles représentent 57,8 % du nombre total d'entrées, une proportion en hausse par rapport à l'exercice précédent.

Les femmes sont légèrement plus représentées dans les CDD (61,6 % du personnel entrant) que dans les CDI (57 % des entrants). Elles sont également majoritaires dans les entrées en contrat aidé et en alternance (57,9 % de femmes pour les nouveaux contrats).

RÉPARTITION DES ENTRÉES SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble
Entrées	2 877	2 574	5 451
Taux d'entrée	14,7 %	12,7 %	13,8 %

Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre d'entrées à l'effectif total, a légèrement diminué en 2023 (13,8 % contre 14,8 % l'année précédente). Cette baisse a été un peu plus importante pour les hommes. Le taux d'entrée pour les femmes atteint 14,7 % en 2023.

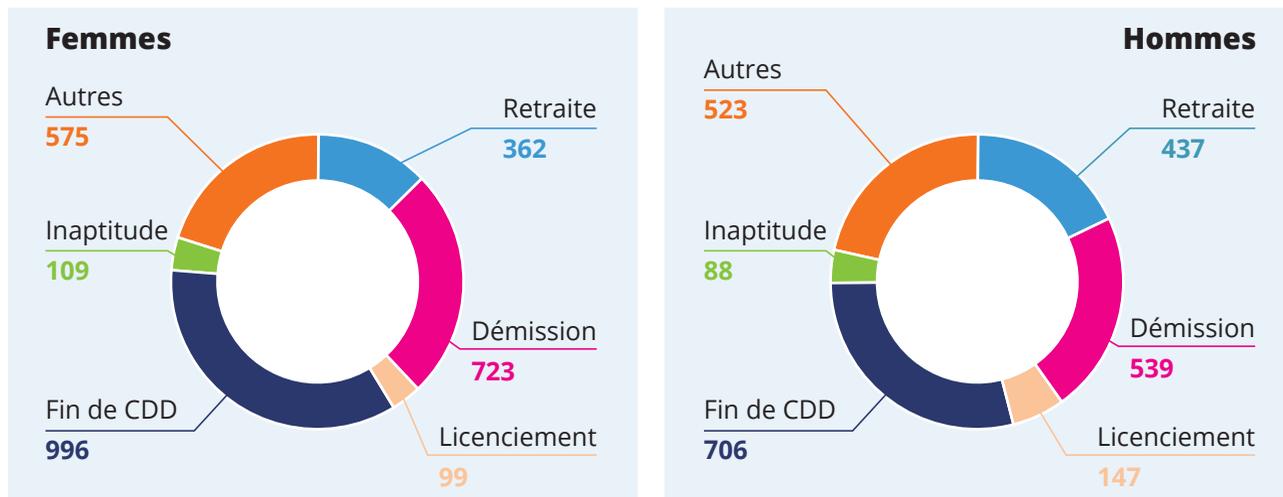
SORTIES SELON LE GENRE

Parmi l'ensemble des 5 447 salariés recensés comme étant sortis des Offices en 2023, 57,9 % sont des femmes, soit une proportion en hausse par rapport à 2022 mais proche du 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 fin d'un contrat CDD comme motif de sortie des personnels des Offices est plus élevée chez les femmes (34,8 % des sorties) que chez les hommes (28,9 %), et il en va de même pour les démissions (25,2 % des sorties contre 22,1 % pour les hommes).

En revanche, les départs à la retraite et les licenciements restent plus fréquents parmi les motifs de départ pour les hommes que pour les femmes.

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 2022 et 2023. La proportion de salariés promus est donc mesurée à champ constant, celui du personnel présent sur ces deux années successives.

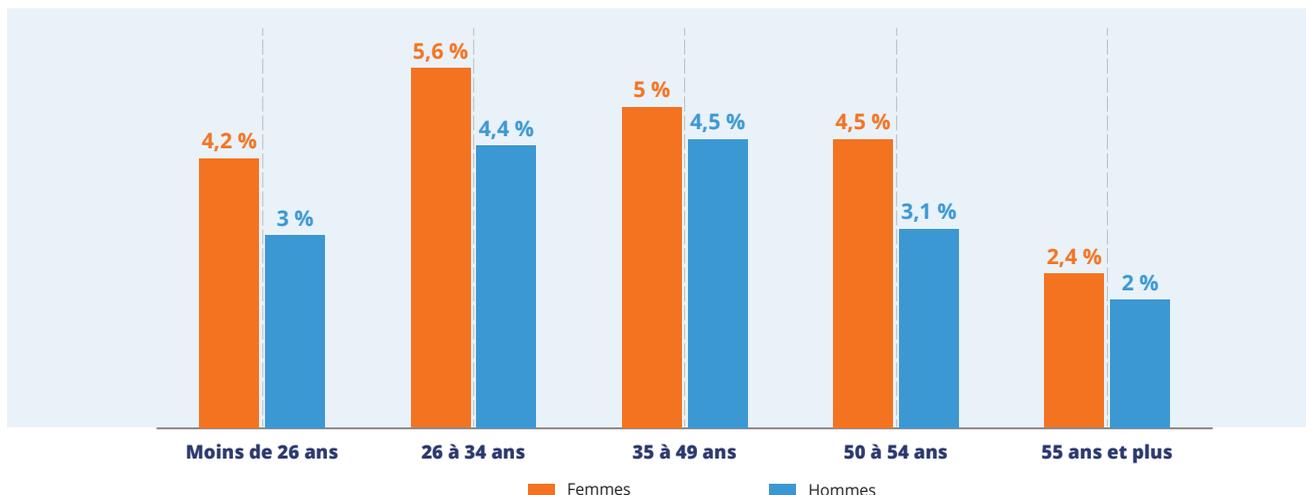
1. Les promotions selon l'âge et le genre

La part du personnel ayant bénéficié d'une promotion professionnelle a atteint 5,6 % en 2023, une proportion stable comparé à 2022.

Les promotions sont plus fréquentes au sein de l'effectif féminin : 6,3 % d'entre elles ont été promues en 2023, contre 4,8 % des hommes.

La proportion de promus décroît 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 totalité des tranches d'âge.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2023, SELON L'ÂGE (en % des effectifs de l'année précédente)

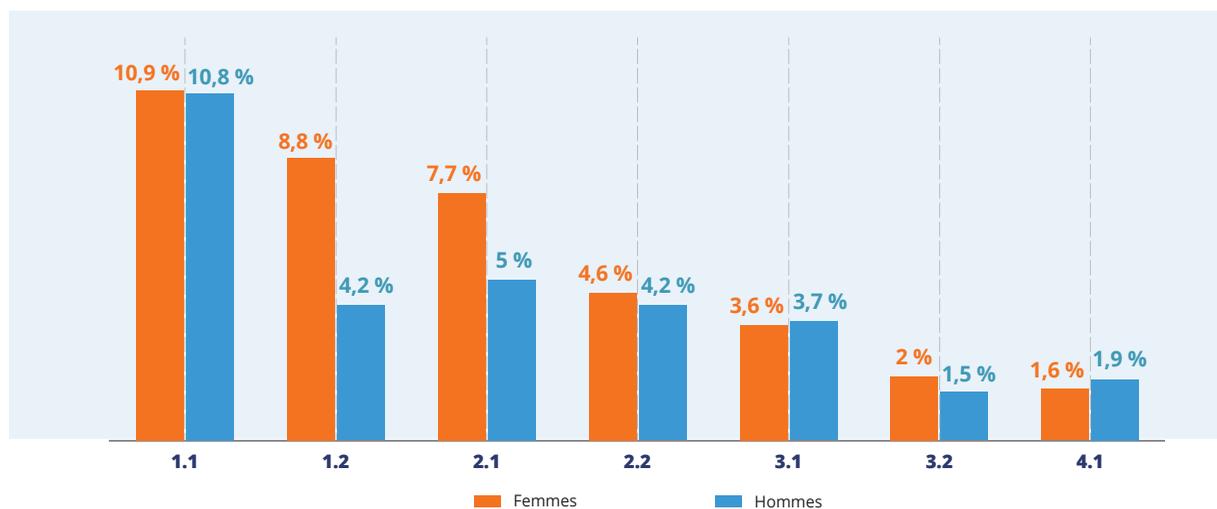


2. Les promotions en fonction de la classification et du genre

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 2023, 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.

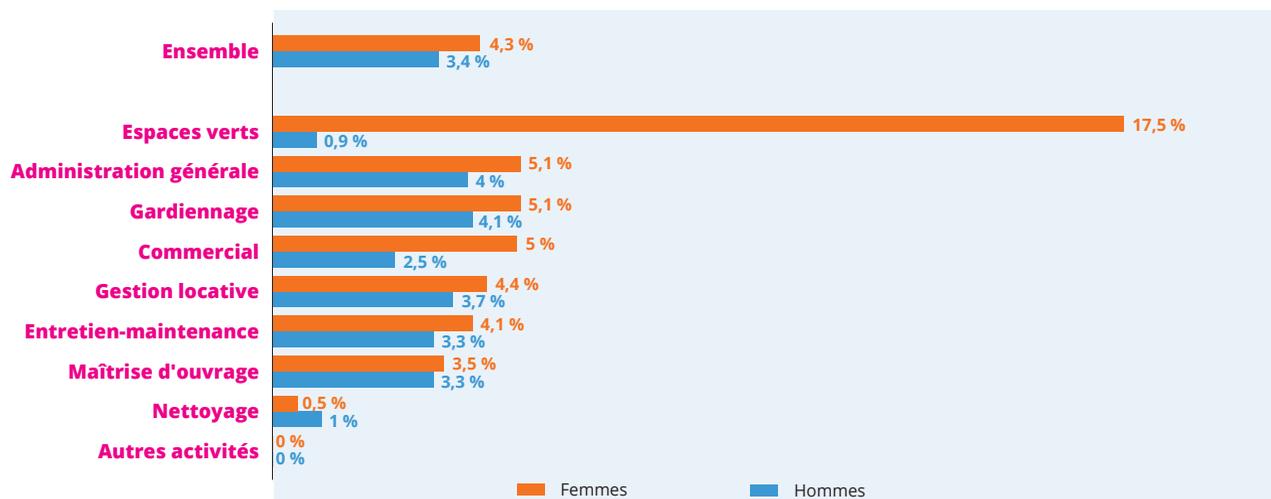
3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre

La part de salariés promus entre 2022 et 2023 varie selon l'activité exercée, en raison notamment de l'hétérogénéité des métiers exercés dans les différents domaines.

En 2023, l'accès à une promotion est ainsi plus fréquent dans les métiers de l'administration générale, du gardiennage et de la gestion locative. À l'inverse, la fréquence de salariés promus est plus réduite dans les activités de nettoyage ou de maîtrise d'ouvrage.

Les différences entre genres sont favorables aux femmes dans les activités liées aux espaces verts, à l'administration générale et au gardiennage. Le personnel féminin bénéficie cependant moins fréquemment de promotions que les hommes dans le secteur du nettoyage. À l'inverse, près d'un cinquième des femmes exerçant un métier lié aux espaces verts a été promu, le secteur étant pourtant peu féminisé (moins de 8 % des effectifs).

**PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2023
SELON L'ACTIVITÉ EXERCÉE ET LE GENRE** (en % des effectifs de l'année précédente)



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 23 900 salariés en contrat à durée indéterminée présents sur l'ensemble de l'année 2023.

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 conduire 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 (âge, ancienneté, taille de la structure, nombre de logements, 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.

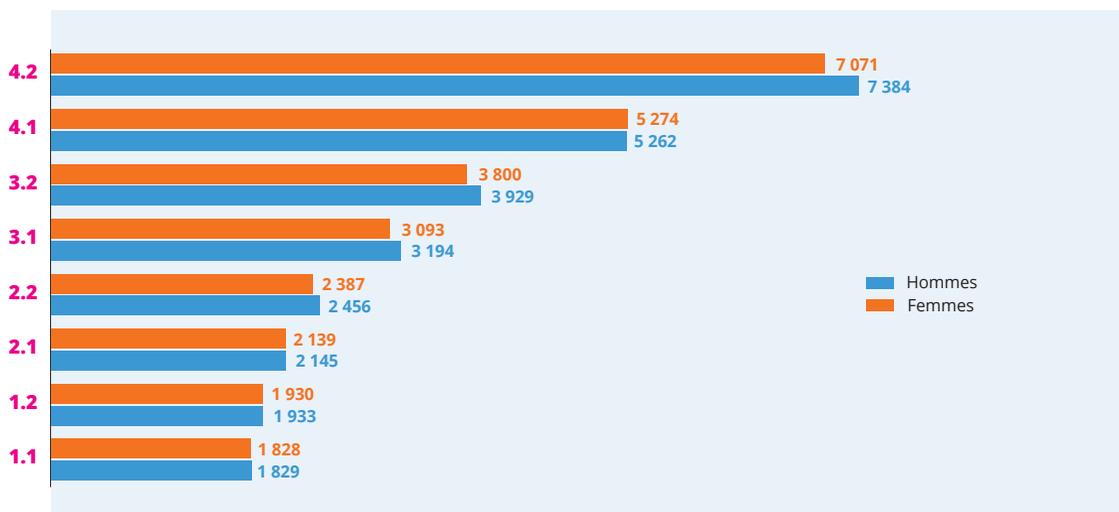
1. Les écarts de rémunération brute constatés

L'écart brut constaté sur les salaires de base de l'ensemble des personnels en CDI à temps plein, présents au 31 décembre 2023, s'établit à 1,5 % 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.

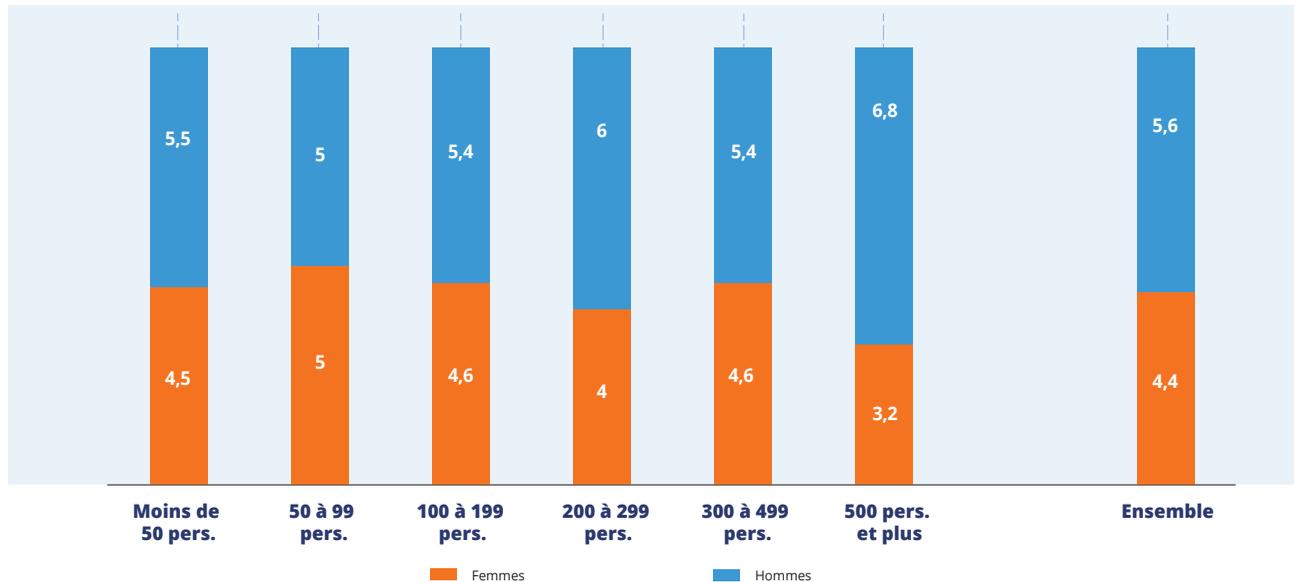
L'écart entre les salaires de base médians des femmes et des hommes selon la classification des emplois traduit un différentiel en faveur des hommes dans la plupart des catégories et des niveaux. Cet écart relatif apparaît plutôt croissant avec la position dans la classification, à l'exception de la catégorie 4 niveau 1 pour laquelle les salaires médians des femmes et des hommes sont quasiment égaux en 2023. 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 2023 SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU ET LE GENRE



Cet écart de rémunération se maintient en raison de la prédominance d'hommes dans les postes les mieux rémunérés. En moyenne, parmi les 10 postes les plus rémunérateurs d'un Office, on trouve six hommes et quatre femmes. Cet écart est davantage marqué dans les Offices de grande taille : parmi les 10 salariés les mieux rémunérés des organismes comptant plus de 500 personnes, seulement trois sont des femmes. En revanche, cet écart est moindre dans les structures de taille moyenne : une parité femmes-hommes est observée parmi les 10 salariés les mieux rémunérés dans les organismes qui comptent entre 50 et 100 personnes.

NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LE TOP 10 DES RÉMUNÉRATIONS SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME



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, et en s'appuyant sur l'application d'une procédure économétrique, les effets des autres caractéristiques mesurables de l'emploi, à savoir l'âge, l'ancienneté, la taille de la structure employeuse, le nombre de logements de l'Office, et 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 -1,7 % en défaveur des femmes, ce qui correspond à environ 45 € bruts mensuels.

-1,7 %

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



D. Conditions de travail

1. Le temps partiel

En 2023, 9,6 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 2 % des hommes. Cette proportion a diminué en 2023 pour les femmes et il en va de même pour leurs homologues masculins. La part des employées en temps partiel suit plutôt une tendance descendante depuis 2017 et s'est accélérée entre 2022 et 2023.

Les femmes représentent 85 % des 2 576 personnes travaillant à temps partiel dans la branche. Plus des deux tiers de ces personnes à temps partiel occupent leur emploi à un taux de 4/5 ou plus.

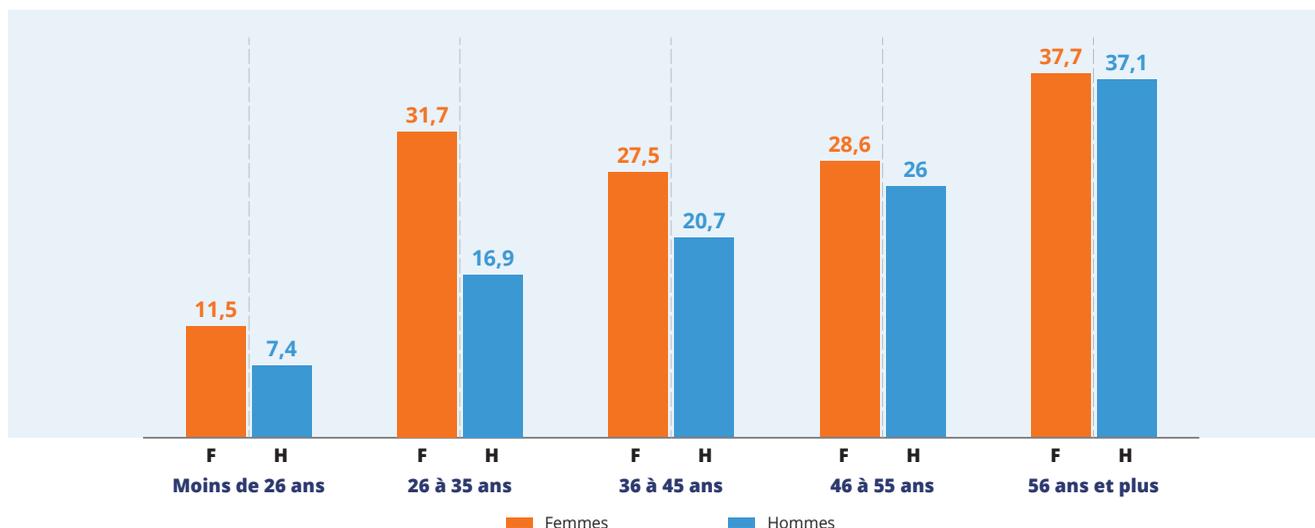
PART DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Temps partiel	2 191	385	2 576	85,0 %
Temps plein	20 584	18 857	39 440	52,2 %
Ensemble	22 774	19 242	42 016	54,2 %
% temps partiel	9,6 %	2,0 %	6,1 %	

2. L'absentéisme

En 2023, le nombre moyen de jours d'absence (tous motifs confondus) s'élevait à 28 jours, soit 2 jours de moins en moyenne par rapport à l'année précédente. Le nombre moyen de jours d'absence s'établit à 29,9 jours pour les femmes contre 25,8 jours pour les hommes, un écart qui s'est creusé par rapport à 2022.

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



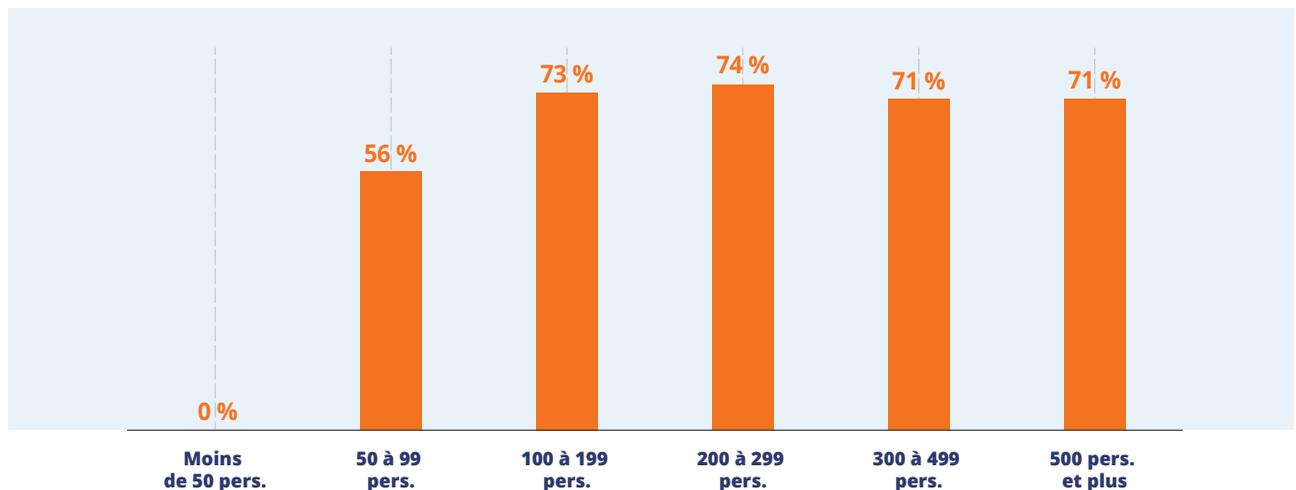
Sur l'absentéisme, l'écart entre femmes et hommes est plus important dans les tranches d'âge intermédiaires, en particulier pour les salariés de 26 à 35 ans, du fait des absences pour arrêt maladie et congé maternité.

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 organismes 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. Plus de la moitié des Offices étaient dotés en 2023 d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle. La branche soutient les établissements dans leur démarche par la mise à disposition de son expertise sur le sujet.

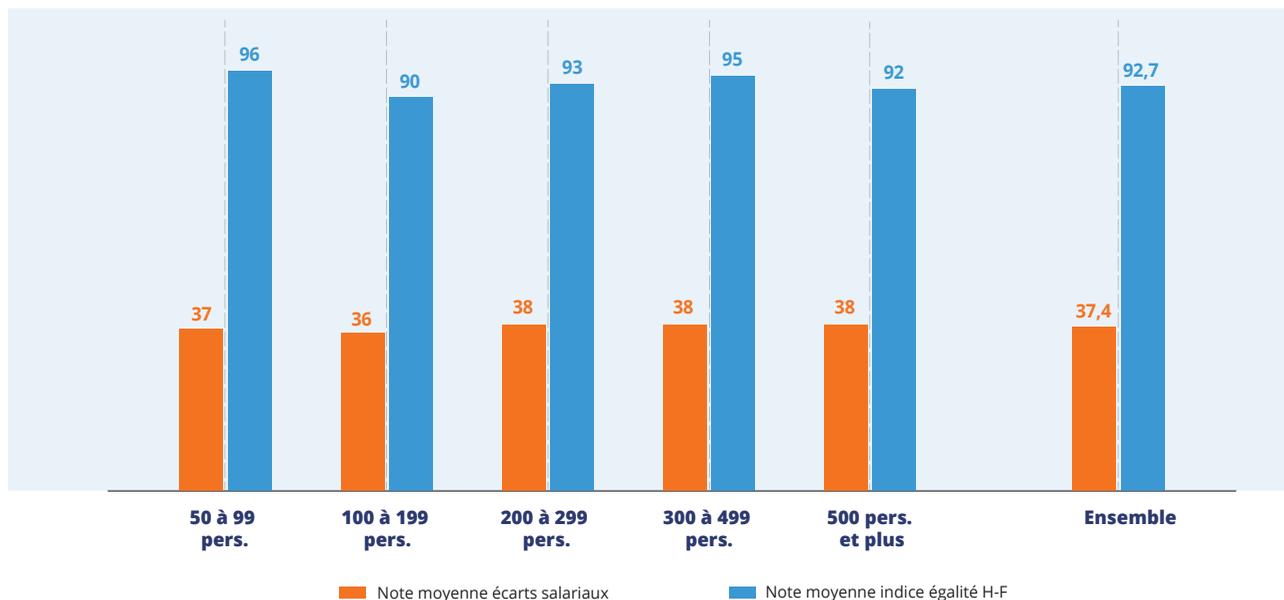
PROPORTION DES ORGANISMES AYANT ÉTABLI UN ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Les organismes affichent dans l'ensemble une bonne performance sur l'index d'égalité professionnelle :

- 92,7/100 : note moyenne obtenue à l'index égalité femmes-hommes (selon déclaration des organismes ayant répondu à l'enquête) ;
- 37,4/40 : note moyenne obtenue sur l'indicateur des écarts salariaux (selon déclaration des organismes ayant répondu à l'enquête).

NOTES MOYENNES OBTENUES À L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET À L'INDICATEUR DES ÉCARTS SALARIAUX SELON LA TAILLE DE L'ORGANISME



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.

Cette étude a établi 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/emplois ou les catégories de la classification. 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.



4

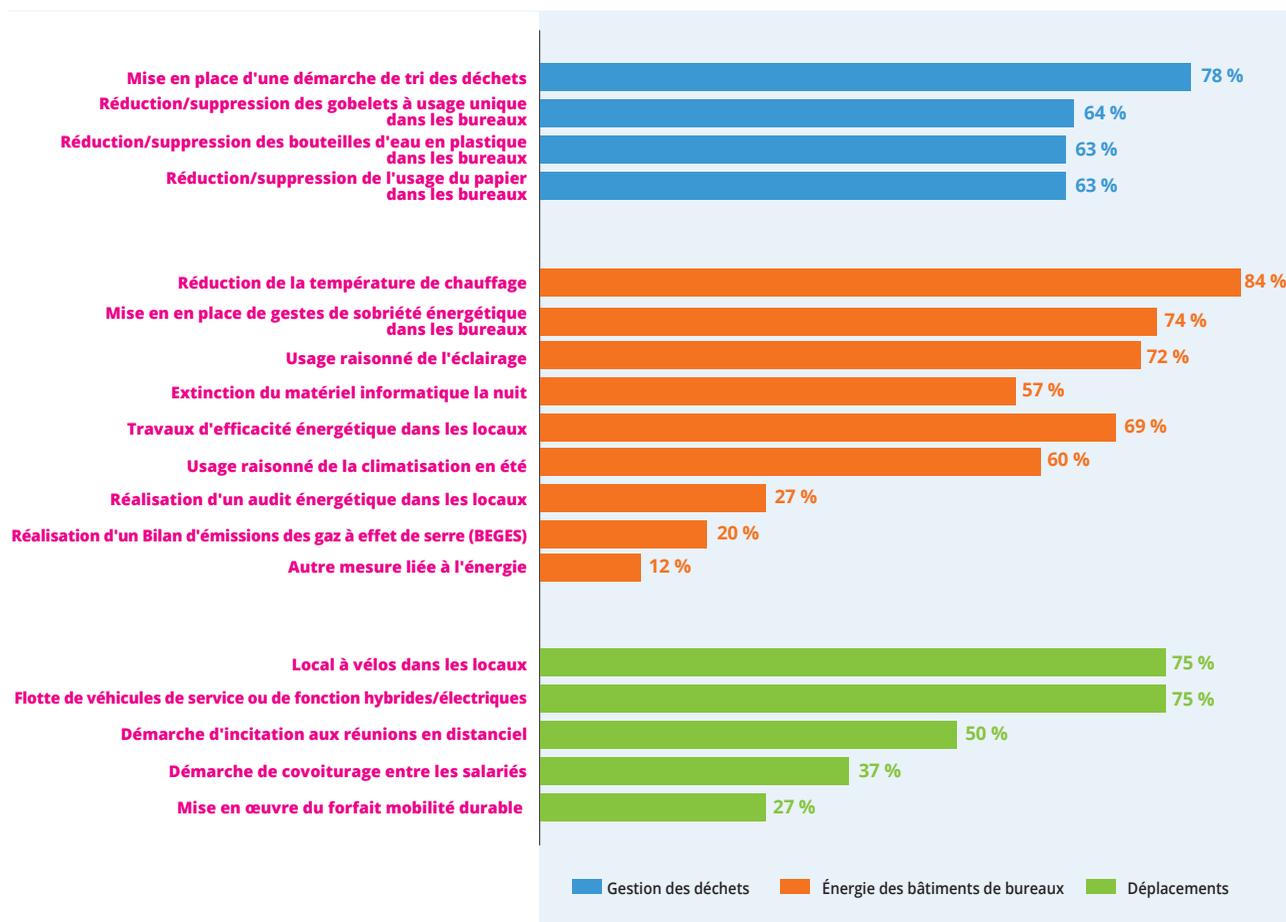
ACTIONS
DES ORGANISMES
EN MATIÈRE
D'ENGAGEMENT
SOCIÉTAL ET
ENVIRONNEMENTAL

Cette rubrique concerne l'engagement environnemental et sociétal des organismes vu par le prisme d'indicateurs courants en matière de ressources humaines, notamment via les conditions de travail du personnel. Sur l'ensemble, près d'un quart des Offices dispose d'une démarche Qualité de vie au travail (QVT) et cette proportion est d'autant plus importante dans les structures de grande taille (plus de 300 salariés).

Plusieurs aspects ont été abordés concernant la gestion des déchets, la réduction des dépenses énergétiques des bâtiments de bureaux ou encore l'intégration de pratiques de mobilité durable.

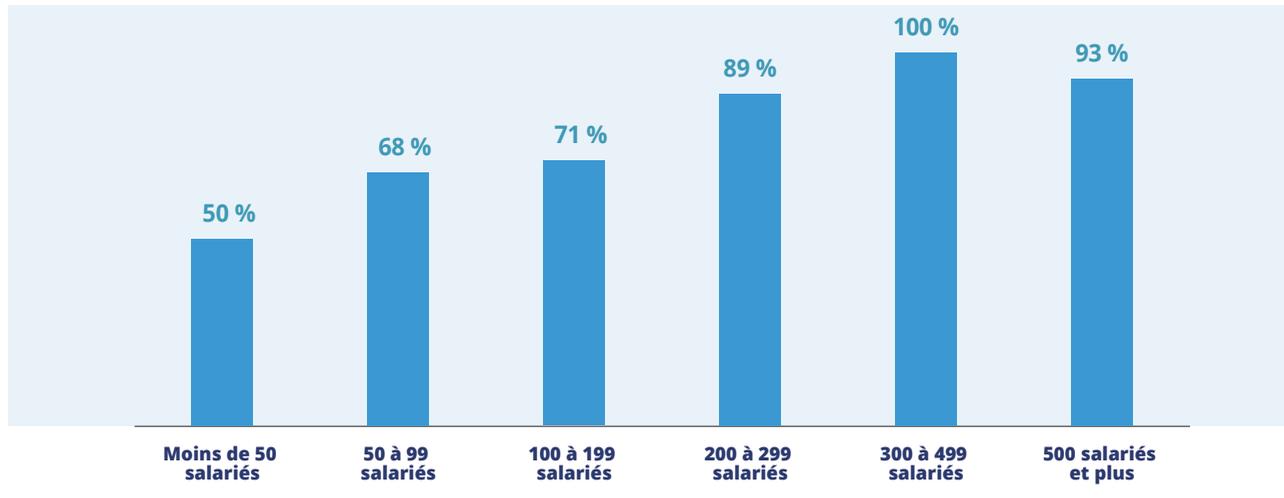
La mobilisation des organismes autour de ces questions est assez forte, notamment sur les questions de gestion des déchets, où plus de la moitié des Offices a changé ses pratiques dans cet objectif.

PROPORTION D'OFFICES AYANT MIS EN ŒUVRE DES MESURES D'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL



Concernant la gestion des déchets, 78 % des organismes de la branche ont mis en place une démarche de tri des déchets au sein des bureaux. La démarche est en particulier massivement suivie dans les Offices de 300 à 500 salariés.

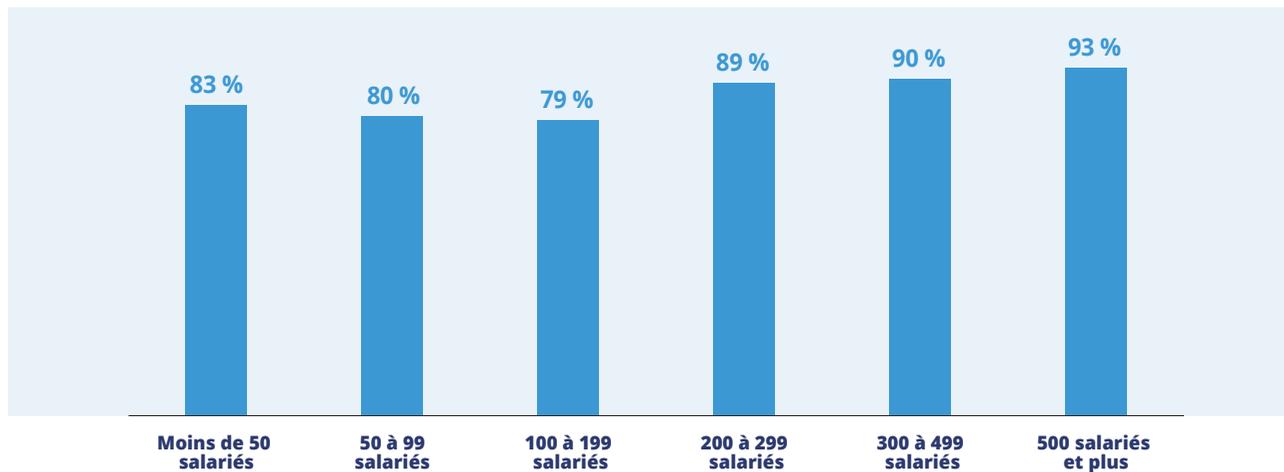
MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE DE TRI DES DÉCHETS AU SEIN DES ORGANISMES SELON LEUR TAILLE



Près de deux tiers des Offices de la branche ont également mis en place une politique de réduction de l'usage de bouteilles d'eau en plastique ou de gobelets à usage unique.

Concernant la gestion énergétique des bâtiments, plus de 70 % des Offices ont mis en place des gestes de sobriété énergétique dans leurs bureaux et 80 %, des politiques de réduction de la température de chauffage. Les efforts sont surtout répandus dans les Offices de grande taille.

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE RÉDUCTION DE LA TEMPÉRATURE DU CHAUFFAGE DANS LES ORGANISMES SELON LEUR TAILLE



5

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

- A. Cartographie par domaine d'activité
- B. Indicateurs pour 12 métiers

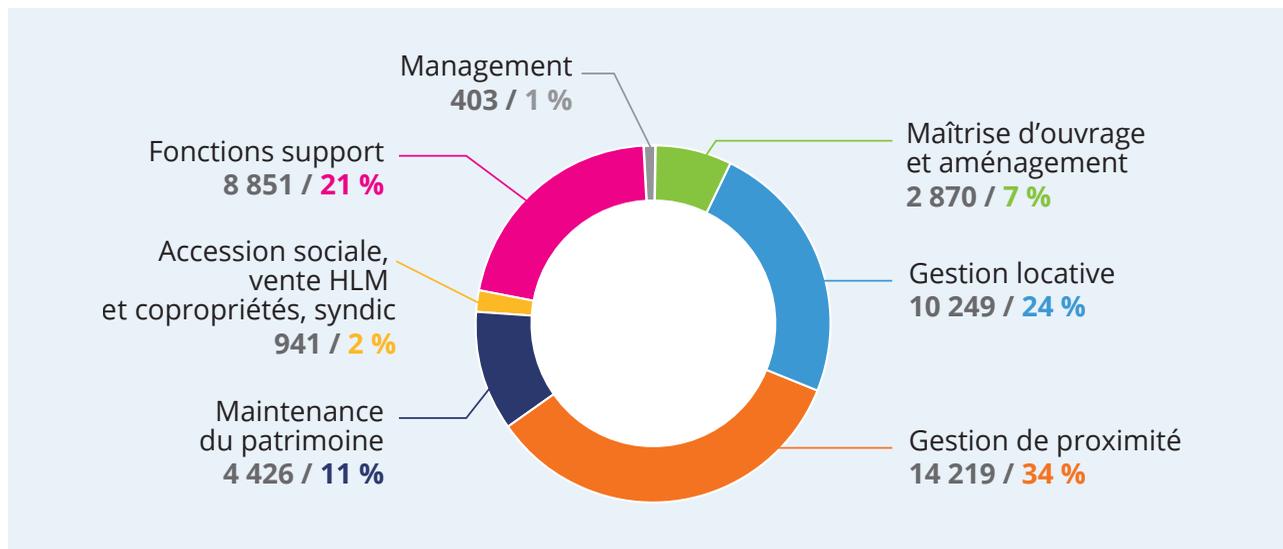
Ce volet, introduit dans le rapport de branche en 2018, s'appuie sur une cartographie des métiers par domaine d'activité et un éclairage sur une douzaine de métiers sélectionnés parce qu'ils sont représentatifs des activités exercées dans la branche ou des évolutions constatées.

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, on dispose d'une représentation précise du poids des différents domaines de métiers dans les effectifs de la branche.

FILIÈRES D'EMPLOI EN 2023

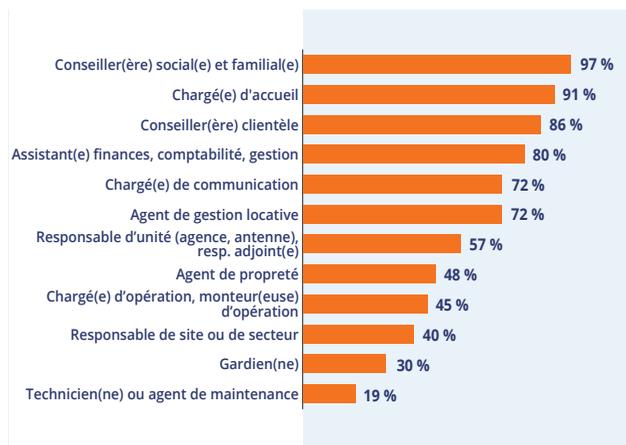


La composition de l'emploi tend à se stabiliser ces dernières années. Les fonctions de gestion de proximité et locative demeurent les domaines prédominants de la branche puisqu'ils rassemblent près de 60 % des effectifs. Les fonctions support voient leurs effectifs se stabiliser autour de 8 900 salariés, à près de 21 % des effectifs totaux.

B. Indicateurs pour 12 métiers

Répartis au sein de l'ensemble des activités de la branche, les 12 métiers suivants ont été choisis pour leur poids significatif dans l'emploi ou pour la spécificité de leurs évolutions (structure de l'emploi, contenu du métier...).

TAUX DE FÉMINISATION



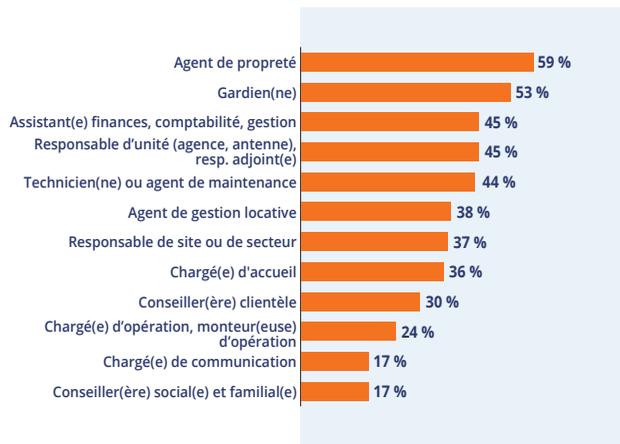
% DES PERSONNELS DE 30 ANS ET MOINS



ANCIENNETÉ MOYENNE (en années)



% DES PERSONNELS DE 50 ANS ET PLUS



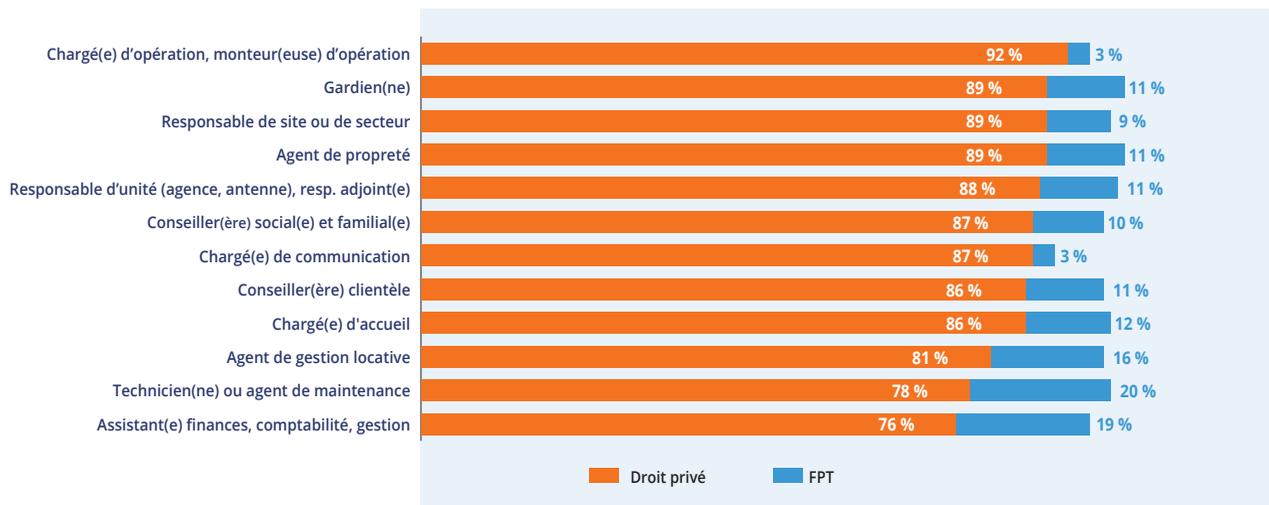
TURNOVER



% DE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL



STATUT DROIT PRIVÉ ET FPT (hors contrats aidés)



Les personnels sous statut FPT représentent une proportion plus ou moins élevée des effectifs en fonction des métiers. Ils restent surreprésentés dans certains métiers (assistant finances, comptabilité, gestion, technicien ou agent de maintenance, agent de gestion locative) par rapport à l'ensemble de la branche (environ 12 % de personnels FPT). D'autres métiers concentrent, en revanche, bien davantage de personnels sous statut droit privé comme les métiers de chargé d'opération ou monteur d'opération ou de chargé de communication.

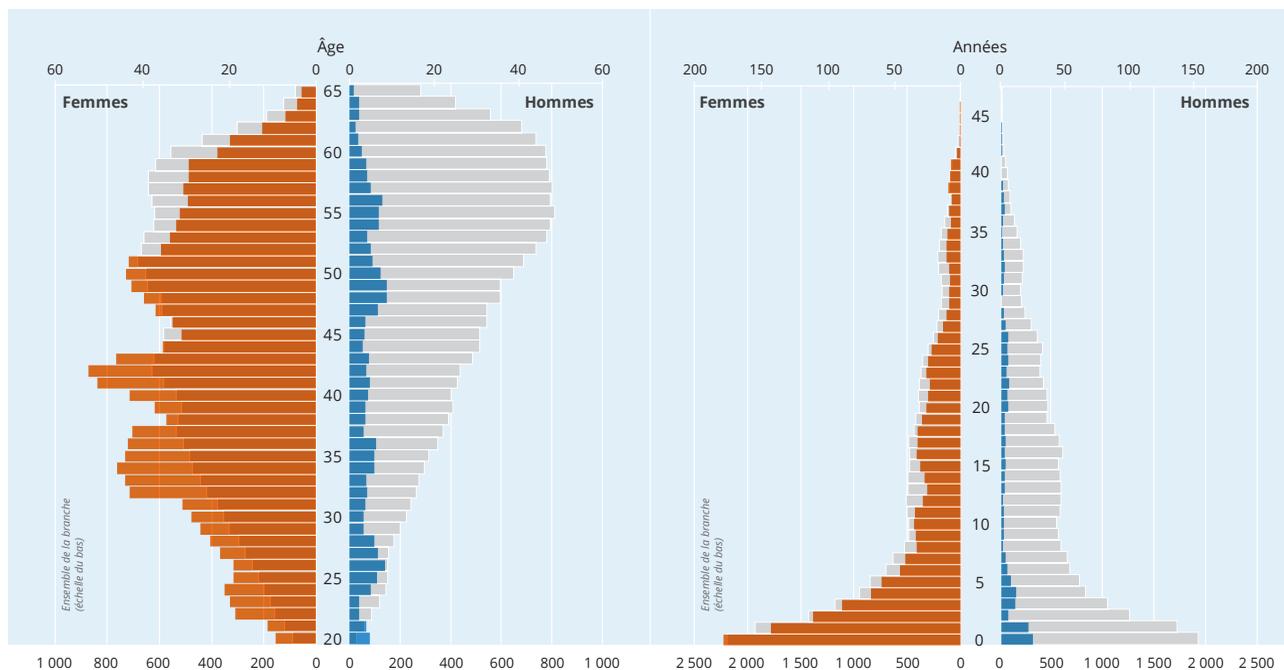
Métiers	Conseiller(ère) clientèle	Chargé(e) d'opération, monteur d'opération	Agent de gestion locative	Technicien(ne) ou agent de maintenance	Responsable de site ou de secteur	Gardien(ne)
Effectif estimé en 2023 (*) <i>(*) présent au 31/12</i>	1 635	924	1 077	800	2 362	7 353
Taux de féminisation	86 %	45 %	72 %	19 %	40 %	30 %
Âge moyen	42,0	40,7	44,1	46,6	44,6	49,5
Ancienneté moyenne	10,8	7,5	12,1	12,7	10,4	12,4
% des personnels de 30 ans et moins	16 %	19 %	15 %	6 %	6 %	2 %
% des personnels de 30 à 49 ans	54 %	57 %	48 %	37 %	46 %	33 %
% des personnels de 50 ans et plus	30 %	24 %	38 %	44 %	37 %	53 %
Turnover	14 %	14 %	14 %	12 %	15 %	11 %
Nombre d'entrées	244	150	152	93	360	733
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	47 %	58 %	41 %	38 %	44 %	32 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	31 %	32 %	33 %	33 %	36 %	44 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	22 %	9 %	26 %	29 %	20 %	24 %
% des personnels à temps partiel	10 %	5 %	6 %	1 %	1 %	2 %
Statut privé	86 %	92 %	81 %	78 %	89 %	89 %
Statut FPT	11 %	3 %	16 %	20 %	9 %	11 %
Classification cat. 1	8 %	1 %	17 %	14 %	6 %	78 %
Classification cat. 2	84 %	12 %	78 %	73 %	70 %	18 %
Classification cat. 3	5 %	86 %	2 %	5 %	22 %	0 %
Classification cat. 4	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Salaire médian	2 182	3 281	2 154	2 275	2 422	1 930
Rémunération annuelle médiane	29 764	42 865	29 592	31 059	33 376	29 230

Métiers	Agent de propreté	Conseiller(ère) social et familial	Chargé(e) de com- munication	Responsable d'unité (agence, antenne), resp. adj.	Chargé(e) d'accueil	Assistant(e) finances, comptabilité, gestion
Effectif estimé en 2023 (*) <i>(*) présent au 31/12</i>	3 517	540	203	777	782	688
Taux de féminisation	48 %	97 %	72 %	57 %	91 %	80 %
Âge moyen	50,7	38,9	36,5	47,8	43,2	45,7
Ancienneté moyenne	13,1	10,0	6,9	14,2	8,3	12,9
% des personnels de 30 ans et moins	2 %	20 %	23 %	1 %	17 %	9 %
% des personnels de 30 à 49 ans	27 %	63 %	56 %	41 %	47 %	36 %
% des personnels de 50 ans et plus	59 %	17 %	17 %	45 %	36 %	45 %
Turnover	13 %	14 %	19 %	6 %	24 %	14 %
Nombre d'entrées	411	80	41	35	217	95
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	33 %	49 %	62 %	28 %	60 %	38 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	39 %	31 %	26 %	41 %	22 %	35 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	28 %	20 %	11 %	31 %	17 %	27 %
% des personnels à temps partiel	15 %	15 %	5 %	2 %	8 %	10 %
Statut privé	89 %	87 %	87 %	88 %	86 %	76 %
Statut FPT	11 %	10 %	3 %	11 %	12 %	19 %
Classification cat. 1	94 %	1 %	3 %	1 %	54 %	20 %
Classification cat. 2	4 %	81 %	54 %	11 %	43 %	67 %
Classification cat. 3	0 %	16 %	42 %	82 %	0 %	7 %
Classification cat. 4	0 %	0 %	1 %	5 %	0 %	0 %
Salaire médian	1 830	2 451	2 722	3 525	1 962	2 192
Rémunération annuelle médiane	25 066	33 306	36 263	46 853	26 250	30 442

Les représentations suivantes présentent les pyramides des âges (à gauche) et d'ancienneté (à droite), pour les 12 métiers sélectionnés (en couleur), 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

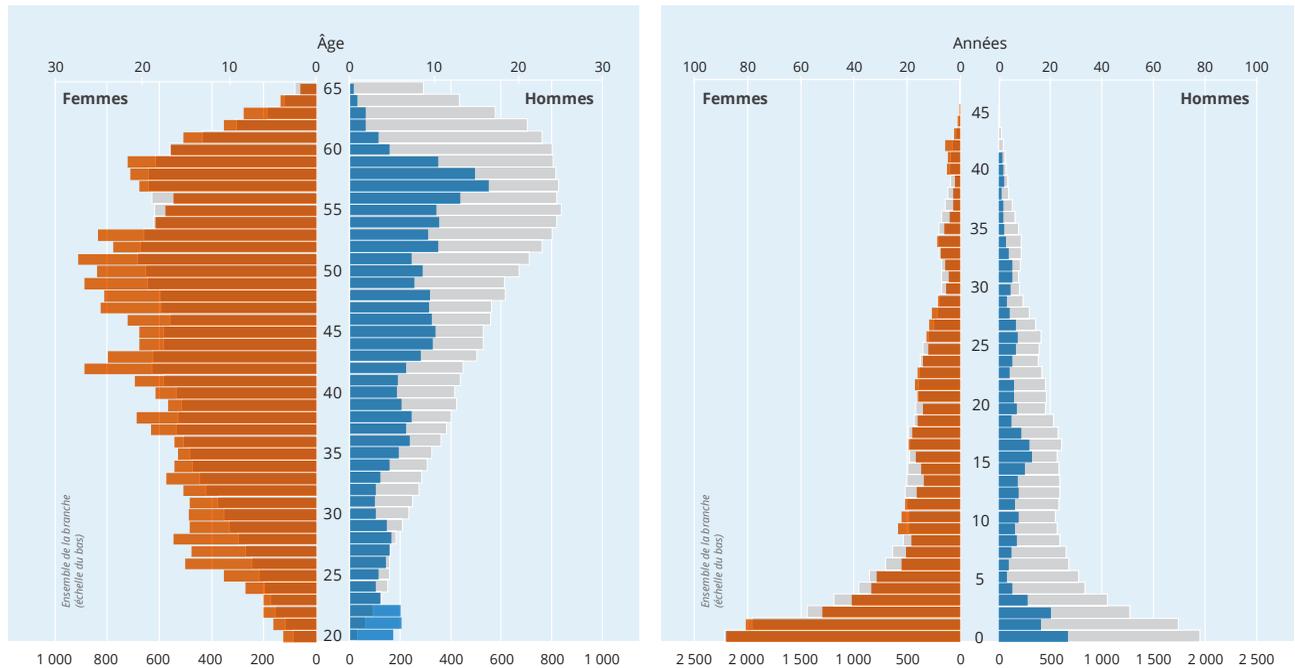
Conseiller(ère) clientèle



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 30 % des effectifs (contre 44 % pour l'ensemble des métiers de la branche). Les conseillers clientèle ont un taux de turnover égal à l'ensemble de la branche (14 %).

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 72 % de femmes, soit un taux de féminisation plus élevé que l'ensemble de la branche (54 %). Plus d'un tiers des personnels évoluant dans ce métier sont âgés de 50 ans ou plus ; et les moins de 30 ans ne représentent que 15 % des effectifs. De plus, l'ancienneté moyenne des personnels pour ce métier est relativement élevée avec plus d'un quart des salariés travaillant au sein de l'entreprise depuis plus de 20 ans.

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.



Chargé(e) d'accueil

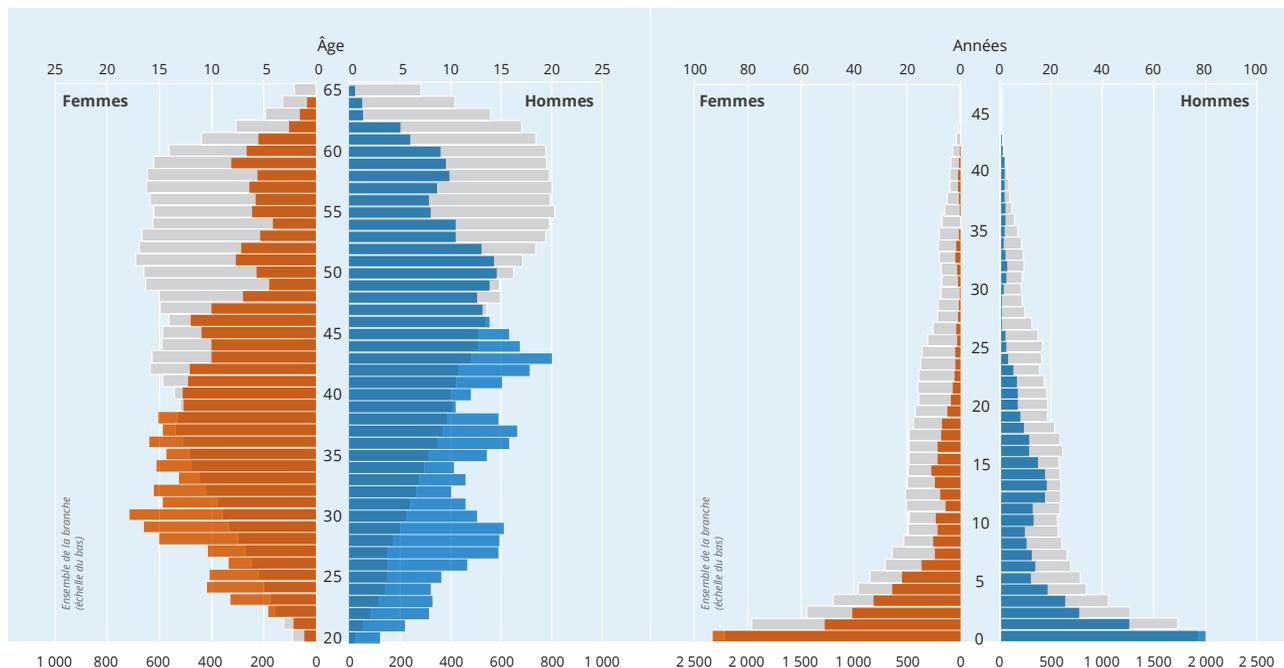


Agent de premier contact, le chargé d'accueil reçoit, informe et oriente les locataires et les candidats au logement, ainsi que les prestataires extérieurs et les partenaires institutionnels. Il réceptionne les appels téléphoniques, renseigne son interlocuteur ou le réoriente vers les services adéquats. Le chargé d'accueil développe ainsi une réelle polyvalence entre accueil du public et activités administratives. Il apparaît comme un élément essentiel de la chaîne de service des Offices.

Avec 91 % de femmes aux postes de chargés d'accueil, il est l'un des métiers les plus féminisés de la branche. La moitié du personnel qui occupe ce poste est âgé de 30 à 49 ans. Par ailleurs, le turnover figure parmi les plus élevés de la branche, à hauteur de 24 % et cela malgré une part des personnels sous statut FPT importante (12 %).

Maîtrise d'ouvrage

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



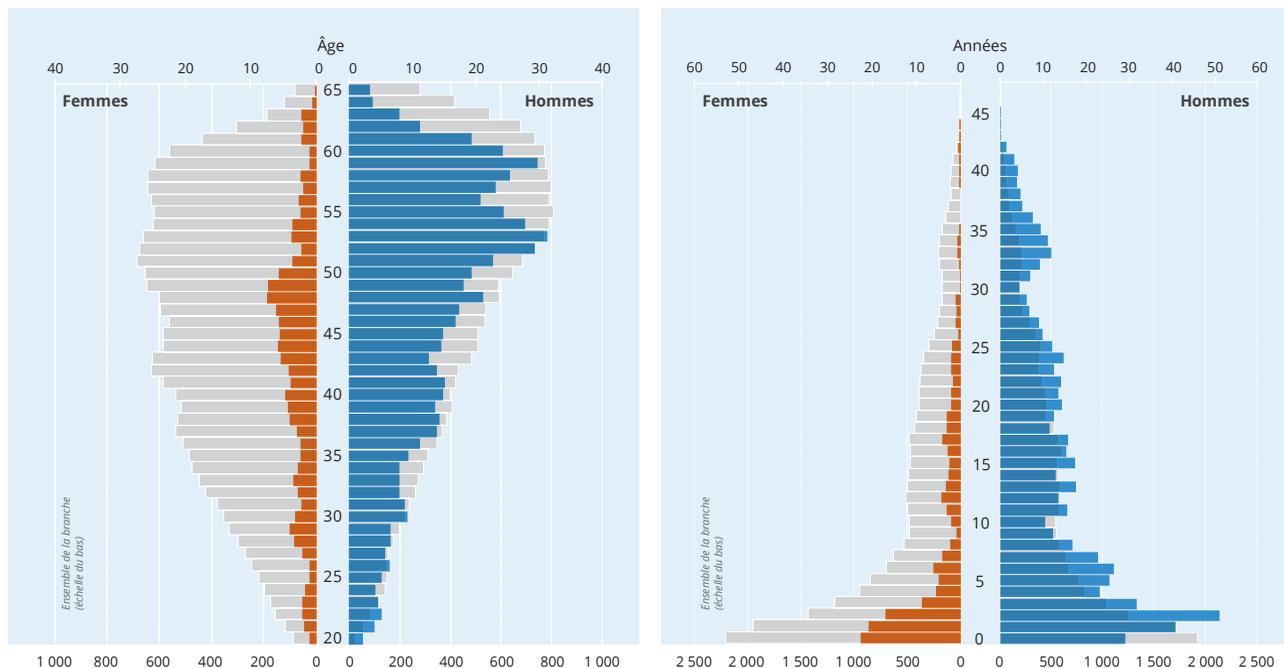
Le chargé d'opération assure le pilotage des opérations d'investissement dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'Office, en suit la réalisation et réceptionne les ouvrages.

Les personnels qui exercent ce métier sont majoritairement des hommes (55 %), plutôt jeunes, l'âge moyen s'élevant à 40,7 ans. L'ancienneté des chargés d'opération est parmi les plus faibles de la branche : 7,5 ans en moyenne contre 11,9 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



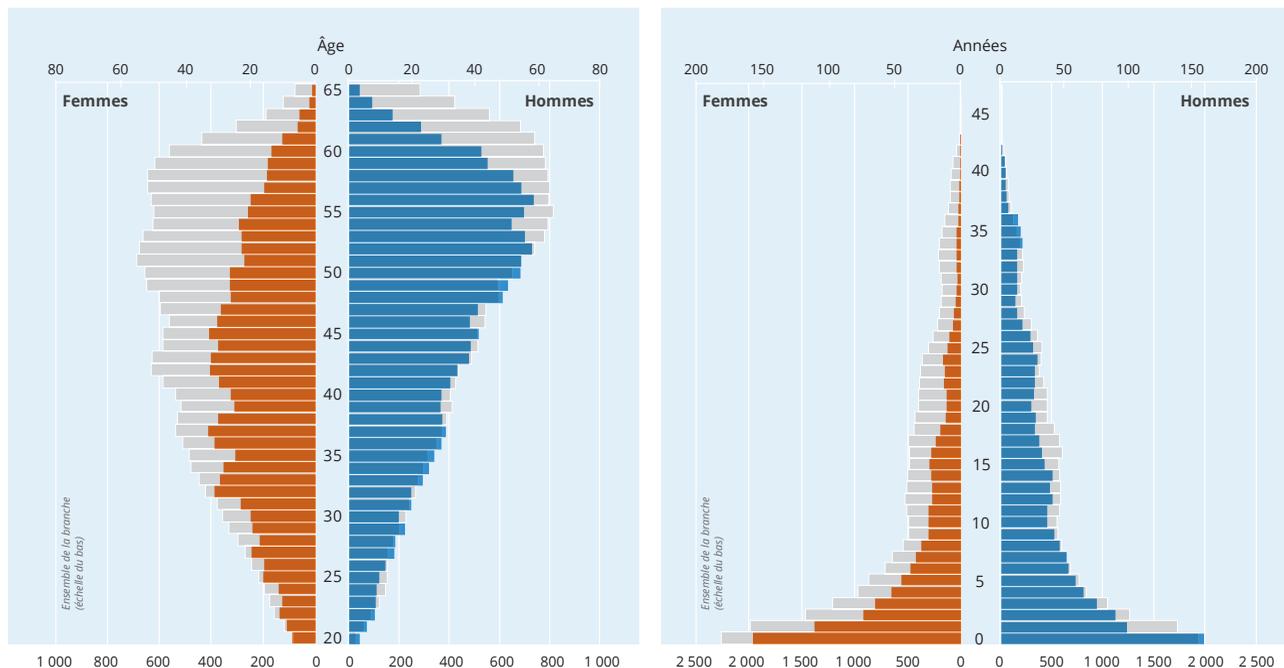
Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité.

Ce métier est l'un des plus masculins de la branche (81 % de salariés hommes). Il compte relativement peu de jeunes (6 % 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 (20 %).

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

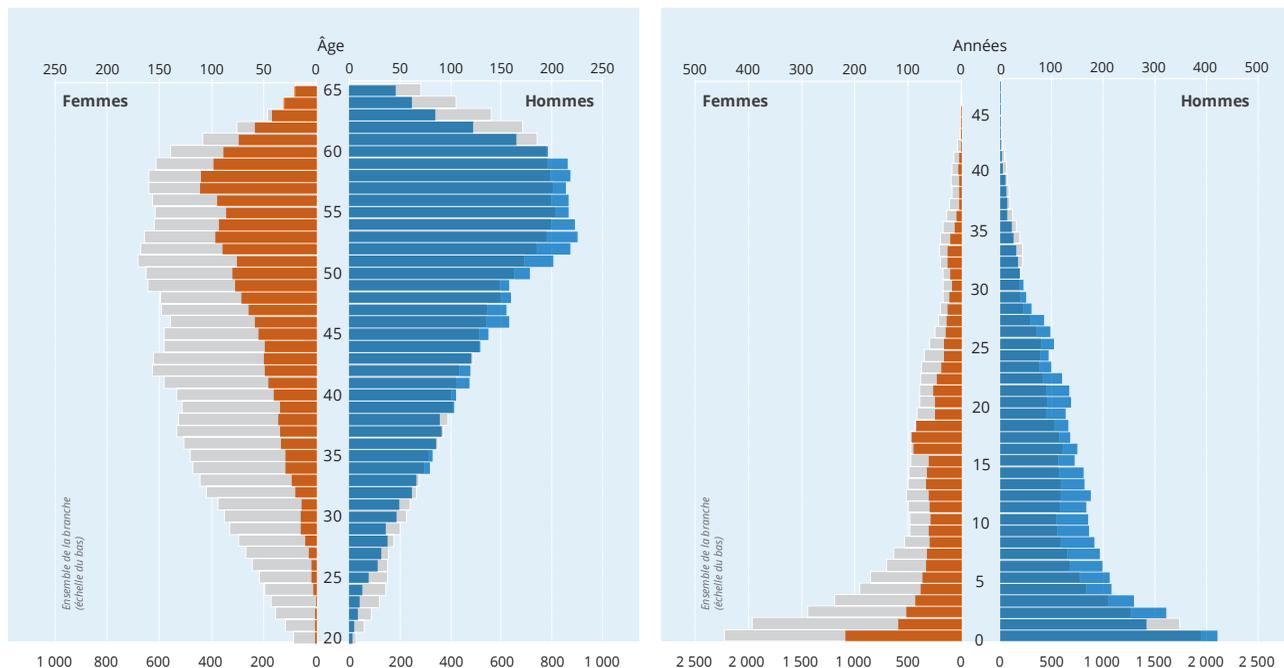


Le responsable de site ou de secteur assure l'encadrement du personnel de proximité. Il est responsable de la valorisation du patrimoine et garant de la qualité du service.

Le métier est majoritairement exercé par des hommes (60 %), dont l'âge moyen de 44,6 ans est inférieur de plus de 1 an à celui de l'ensemble de la branche. Il réunit ainsi des individus dans les phases intermédiaires de leur carrière, puisque près de la moitié des effectifs ont entre 30 et 49 ans. Il comporte relativement peu d'agents sous statut FPT (9 %) et le recours au temps partiel y est faible (1 %).

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)

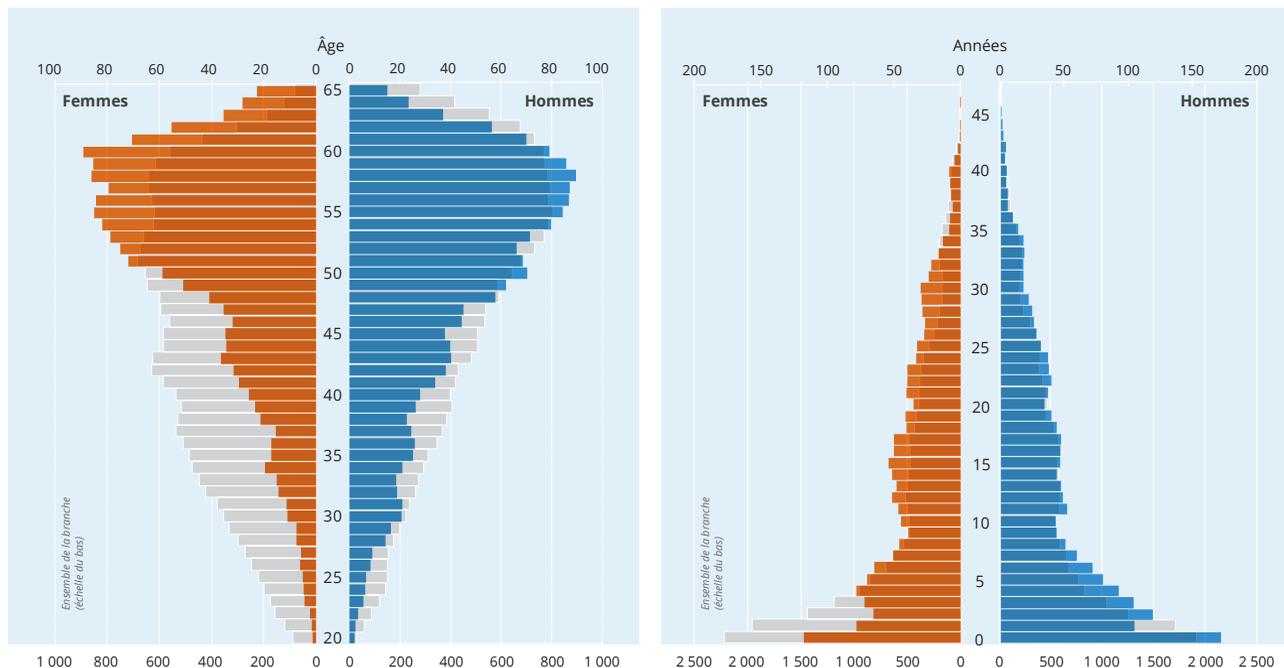


Le gardien est le garant de la qualité du service au quotidien, en particulier à travers l'entretien et la sécurité des immeubles dont il a la charge.

Avec près de 7 350 salariés, il s'agit du métier le plus répandu dans la branche (18 % des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (70 %). Plus d'un gardien sur deux est âgé de plus de 50 ans, l'âge moyen s'élevant à plus de 49 ans. Le turnover atteint 13 %, un taux important mais plus faible que celui de l'ensemble de la branche.

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



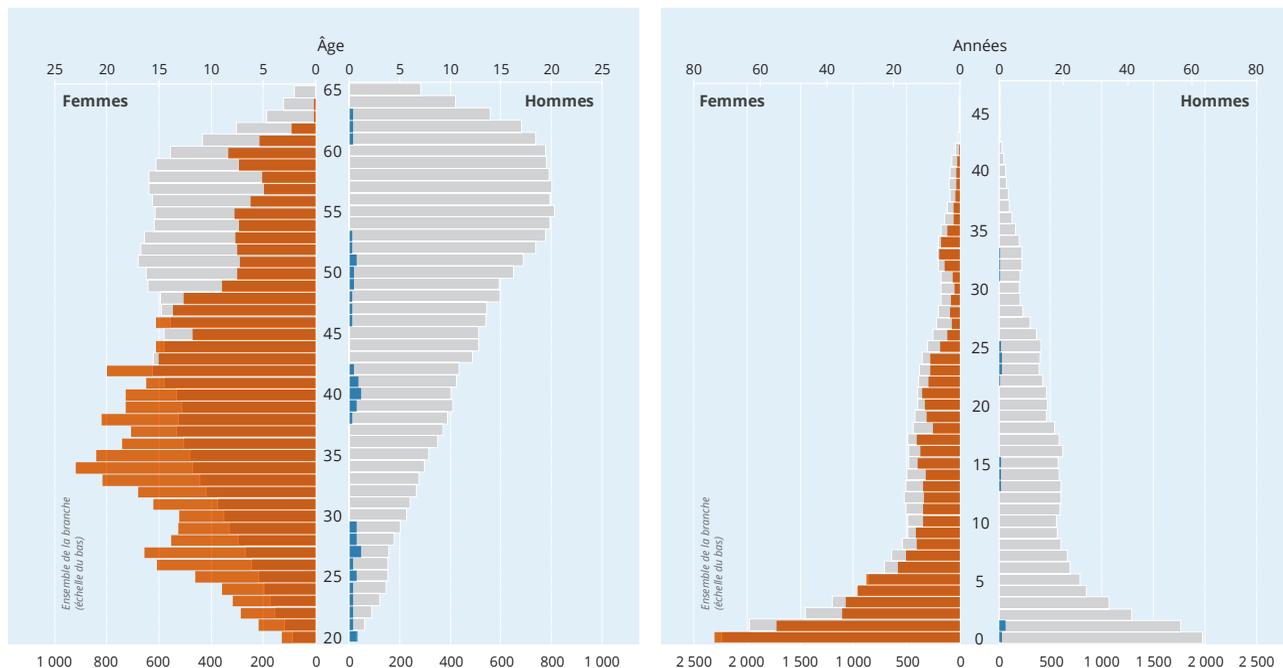
Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des parties communes des immeubles. Ils veillent à la qualité de vie des locataires et constituent, à ce titre, un maillon essentiel de la chaîne de service des Offices.

Avec plus de 3 510 personnes en 2023, ils représentent près de 8 % des effectifs de la branche, soit le deuxième métier le plus répandu après celui de gardien. Le taux de féminisation (48 %) est en deçà de la moyenne de la branche (54 %). Ce métier apparaît donc comme l'un des métiers de la branche les plus paritaires. Les personnels agents de propreté sont relativement âgés : 59 % d'entre eux ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge sur ce métier étant de 50,7 ans. Ils travaillent parfois à temps partiel (15 %) et enregistrent un taux de turnover de 13 %, supérieur à la moyenne de la branche.

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 38,9 ans contre 46 ans dans l'ensemble de la branche. L'ancienneté moyenne est de 10 ans, inférieure de 1,9 an à la moyenne des Offices. Presque les deux tiers des effectifs du métier ont entre 30 et 49 ans. La proportion de personnels travaillant à temps partiel est élevée (15 %).

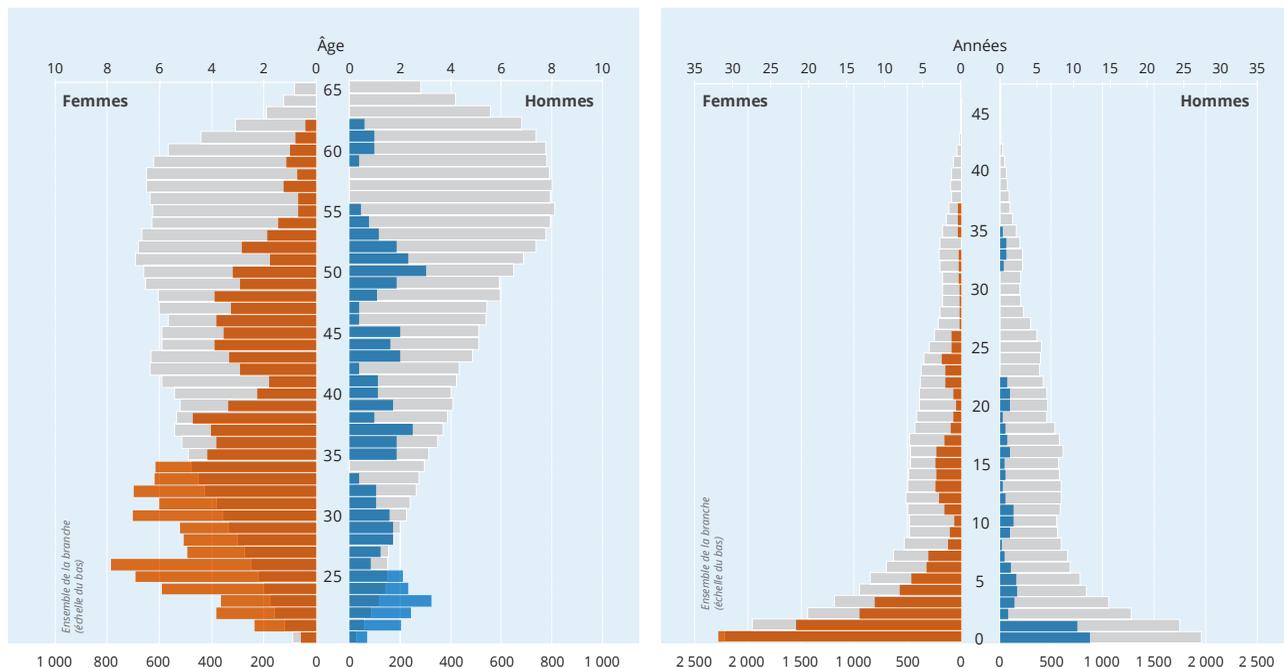
La dégradation des situations des ménages, notamment leurs revenus, constitue le principal facteur d'évolution du métier.

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



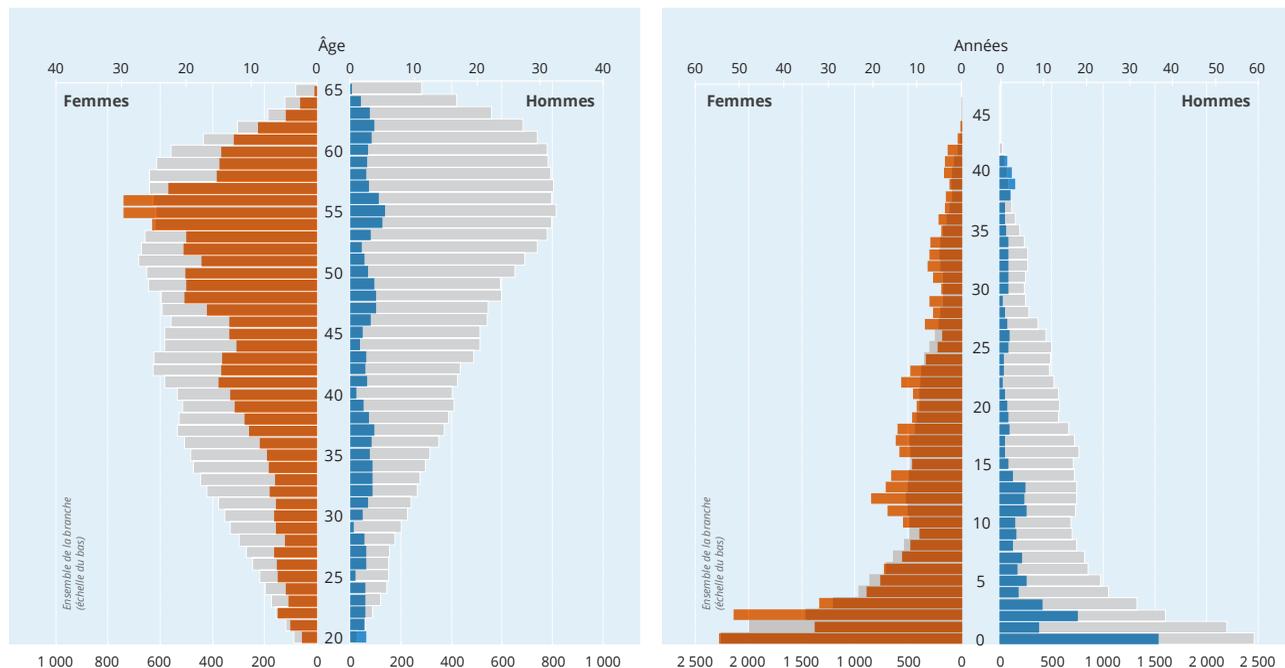
De la conception à l'exécution d'actions de communication, le chargé de communication met en œuvre le plan de communication d'un Office. À cet effet, il réalise différents supports et les diffuse au sein de l'organisme ou en externe.

Ce métier est particulièrement jeune puisque l'âge moyen s'élève à 36,5 ans, soit dix ans de moins que la moyenne de la branche, tandis que l'ancienneté moyenne n'est que de 6,9 ans.

Il est très féminisé (72 %), et marqué par un niveau de turnover très élevé (19 %). Il rassemble très peu d'agents sous statut FPT (3 %) et présente une proportion de personnels employés à temps partiel (5 %) inférieure à la moyenne de la branche (6 %).

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.

Assistant(e) finances, comptabilité, gestion



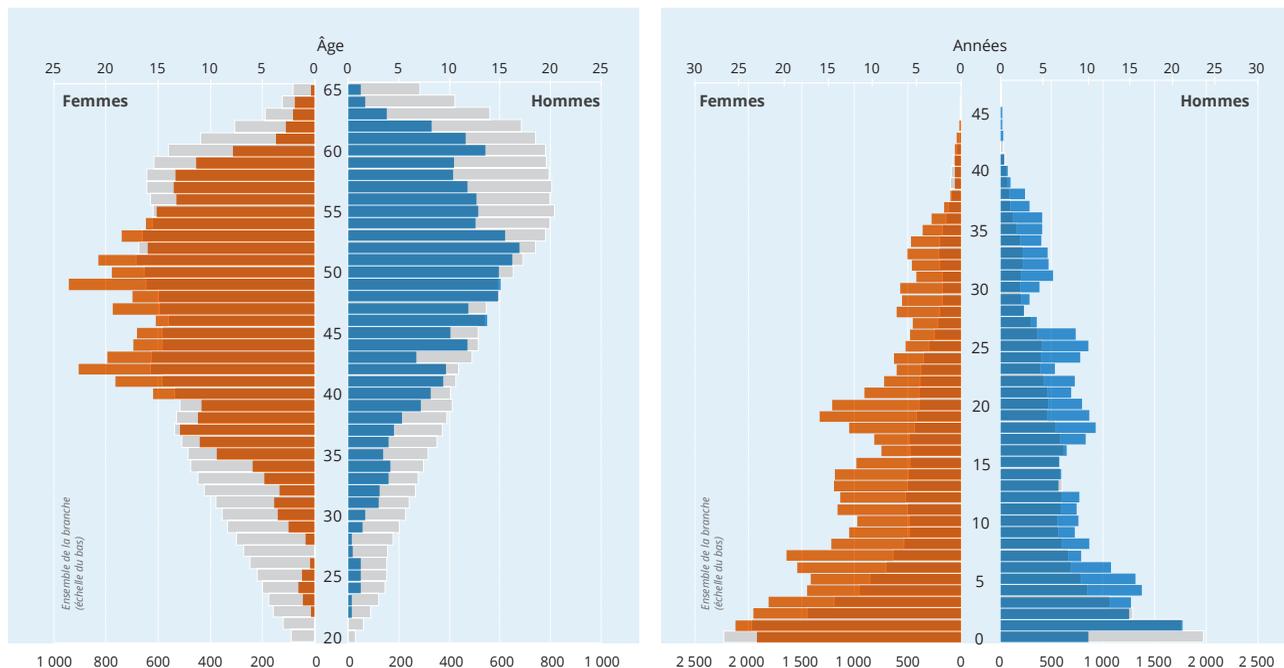
L'assistant comptable assure la tenue courante des comptes dans le respect des normes et des procédures en vigueur.

Ce métier est exercé en grande majorité par des femmes (80 %) et 10 % des effectifs travaillent à temps partiel, soit 3 points de plus que sur l'ensemble des Offices. Les personnels exerçant ce métier ont une ancienneté particulièrement élevée (12,9 ans) et leur âge moyen est proche de celui de la branche : 45,7 ans contre 46 sur l'ensemble de la branche. De plus, cette fonction accueille l'une des plus fortes proportions de personnels FPT (19 % des effectifs, contre 12 % dans l'ensemble de la branche).

Le métier est confronté à des évolutions significatives : en particulier, la fiscalisation croissante des organismes nécessite de solides compétences en comptabilité. En effet, de nouvelles procédures s'imposent à tous les assistants passant d'une comptabilité publique à une comptabilité commerciale.

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, le métier semble connaître une parité femmes-hommes (taux de féminisation égal à 57 %). Il regroupe principalement des individus en milieu de carrière, disposant d'une expérience professionnelle significative : l'essentiel des personnels (45 %) a plus de 50 ans ; et 72 % ont au moins six ans d'ancienneté. La proportion de responsables d'agence sous statut FPT s'établit à 11 %.

Le turnover est le plus faible de la branche (6 %), 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).

6

LE DIALOGUE SOCIAL EN 2023

-
- 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)**, instance de négociation des accords collectifs nationaux, de la CCN et de ses avenants et chargée du suivi de l'application de la CCN, des accords collectifs nationaux dans les conditions définies par le Code du travail, ainsi que du rôle de **commission de suivi des classifications et rémunérations**. L'**Observatoire de la négociation collective** accompagne la mission de la CPPNI dans l'élaboration de chiffres et bilans en vue d'objectiver l'entrée dans certaines négociations ou d'analyser les résultats de certaines politiques nationales de branche en complément du rapport annuel d'activité de branche et assure le suivi des accords d'entreprise.
- La **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)** 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. La représentativité au niveau de la branche

Depuis fin 2021, la mesure de représentativité est établie au sein de la branche fusionnée des Offices Publics de l'Habitat et du personnel des sociétés coopératives d'HLM. Deux arrêtés successifs ont ainsi reconnu comme représentatives :

- les organisations syndicales suivantes – la Confédération française démocratique du travail (40,83 %) ; la Confédération générale du travail (33,82 %) ; la Confédération générale du travail-Force ouvrière (25,35 %) – par arrêté du 22 novembre 2021 ;
- les organisations professionnelles d'employeurs suivantes – la Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat (94,34 %) ; la Fédération nationale des sociétés coopératives d'habitations à loyer modéré (5,66 %) – par arrêté du 23 novembre 2021.

2. Focus sur le rapprochement de la CCN des OPH et de la CCN des sociétés coopératives d'HLM

Au cours de l'année 2023, le rapprochement entre les conventions collective des OPH et des Coop'HLM, engagé depuis novembre 2018 s'est concrétisé par la signature de deux accords de convergence. Ces deux accords, en date du 18 septembre 2023 et du 23 novembre 2023 ponctuent le travail des instances paritaires et de la sous-commission chargée des travaux de convergence qui devaient aboutir avant le 28 novembre 2023, date imposée par arrêté ministériel.

Ce rapprochement est intervenu dans le cadre global de la restructuration des branches professionnelles engagé par la loi du 8 août 2016, qui s'est traduit concernant notre secteur par la prise de l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnel de la branche des OPH et des Coop'HLM. Le travail de rapprochement avait été ralenti par le contentieux. En effet, ce n'est que le 1^{er} juillet 2021, que le Conseil d'État s'est définitivement prononcé en faveur de la validité de l'arrêté ministériel de fusion des deux branches professionnelles susvisées, en déboutant la CFDT Construction Bois de toutes ses prétentions. La négociation avait ensuite pu s'intensifier avec la parution d'un nouvel arrêté de représentativité pris sur la branche issue de la fusion et qui a permis l'identification des acteurs de cette négociation puis la conclusion de l'accord du 25 janvier 2022, par lequel les partenaires sociaux des deux anciennes branches se sont dotés d'instances paritaires nationales communes. C'est au sein de ces instances qu'ont pu se poursuivre toutes les négociations nationales et réunions concernant les Coop'HLM, les OPH et les SEM agréées logement appliquant la CCN des OPH.

Depuis 2019, ce sont ainsi 48 réunions communes des délégations salariés et employeurs OPH et Coop, dont 39 CPPNI, qui se sont tenues, et auxquelles s'ajoutent autant de réunions préparatoires tenues tant par les délégations d'employeurs que par celles de salariés.

Concernant ces accords, les formalités de notifications aux organisations syndicales (faisant courir leur droit d'opposition) ont été réalisées et suivies des formalités de dépôt auprès du ministère du Travail.

L'accord est entré en vigueur au lendemain de l'accomplissement de ces formalités, soit le 23 décembre 2023, à l'exception de certaines dispositions qui prévoient un délai de mise en œuvre (déploiement de la nouvelle grille de classification, organisation d'un fonds conventionnel de branche commun...) et de celles qui nécessitent que l'accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension (non encore paru à la date de publication du présent rapport). Ces points sont précisés dans la version de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social à jour des accords de convergence, disponible sur le site de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat.

3. L'activité de la CPPNI

En parallèle, l'activité habituelle de la CPPNI s'est poursuivie dans ce nouveau cadre de la branche fusionnée. Elle exerce ses attributions conformément à l'article L.2261-33 du Code du travail. Ce sont ainsi 14 réunions de CPPNI qui se sont tenues.

Au-delà de l'activité de négociation intense liée aux accords de convergence, et au regard de l'obligation incombant aux branches professionnelles d'ouvrir une négociation de revalorisation des salaires conventionnels en cas de dépassement de la grille par la nouvelle valeur du SMIC, les partenaires sociaux ont été amenés à ouvrir des négociations sur les rémunérations en fin d'année 2023. À l'issue de deux réunions de CPPNI, dont la dernière s'est tenue le 24 janvier 2024, les partenaires sociaux de la branche ont abouti à un accord portant sur le barème de minima de rémunération. Actuellement, celui-ci est applicable dans les organismes sur la base de l'ancienne grille de rémunération et non sur la grille relative à la nouvelle classification prévue par l'accord de convergence n°2.

En effet, pour permettre aux organismes de la branche d'avoir des repères pendant la période de transition prévue pour mettre en œuvre la nouvelle classification, les partenaires sociaux ont souhaité continuer de négocier les anciens barèmes en 2024 et 2025.

Concernant cet accord, les formalités de notifications aux organisations syndicales (faisant courir leur droit d'opposition) ont été réalisées. Elles ont été suivies des formalités de dépôt auprès du ministère du Travail qui les a réceptionnées le 8 mars 2024.

L'accord est entré en vigueur au lendemain de l'accomplissement de ces formalités, soit le 9 mars 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

4. L'activité en matière d'emploi et de formation

La CPNEF s'est réunie cinq fois et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'est quant à lui réuni à quatre reprises au cours de l'année 2023.

Au sein de ces deux instances, les partenaires sociaux assurent la promotion de la formation professionnelle et étudient l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche avec une vision prospective. À ce titre, en 2023, une étude a été finalisée, portant sur les besoins en compétences de la maîtrise d'ouvrage et de la maintenance, et deux nouvelles formations sont depuis lors proposées dans le cadre du fonds conventionnel.

Par ailleurs, une enveloppe au sein du fonds conventionnel a été réservée à titre exceptionnel, comme en 2022, afin d'alimenter la réflexion des partenaires sociaux sur les modalités de mise en œuvre d'une politique d'alternance et d'apprentissage et de certification au sein de la branche.

Afin de continuer à faire évoluer le fonds conventionnel, un travail a été mené par les partenaires sociaux, ce travail a permis de :

- rendre certifiant le Parcours Manager (en partenariat avec Grenoble École de Management) proposé dans les Actions collectives nationales et proposer une première session en 2024 ;
- réévaluer les publics et les orientations des différents dispositifs (DAF, ACN, catalogue) comme chaque année après recensement des besoins et attentes des organismes de la branche. Une nouvelle orientation portant sur l'intégration des compétences nécessaires aux actions de transition écologique a ainsi été créée. Une enveloppe supplémentaire a de ce fait été allouée pour accompagner l'ouverture de cette nouvelle orientation.

Le fonds conventionnel permet chaque année, depuis sa mise en place en 2017, à environ 6 000 personnels des OPH d'accéder à la formation, soit un salarié sur dix.

La Fédération communique régulièrement auprès de ses adhérents sur le dispositif conventionnel, mais également sur les dispositifs légaux et les aides (y compris financières) disponibles auprès de l'État, d'Unifformation (FNE...).

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 a accédé à l'éligibilité du fonds paritaire pour le financement du dialogue social, géré par l'AGFPN, après la confirmation par la Direction générale du travail de la substitution de l'IDCC 5006 par l'IDCC 3220. Après cette confirmation, une première contractualisation est survenue entre la FOPH et l'AGFPN en date du 1^{er} juillet 2019. Une deuxième contractualisation a eu lieu le 10 mai 2023 pour le cycle de gestion 2022-2025 correspondant au nouveau cycle de représentativité patronale.

En 2024, la FOPH a perçu, au titre de l'année 2023, des crédits de la part du fonds paritaire national s'élevant à un montant de 33 568 € sur l'année civile. L'utilisation de ces crédits a été justifiée dans son rapport annuel remis par la Fédération des OPH à l'AGFPN le 30 juin 2024, après certification du commissaire aux comptes et adoption de l'arrêté des comptes fédéraux pour 2023.



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

www.foph.fr



Réalisation : Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat - Coordination FOPH : Axelle Lebigot-Dymon - Novembre 2024

Conception/exécution : **obe** - © Arnaud Liard œuvre « Les Wagons d'Angers »