RAPPORT DE BRANCHE

STATISTIQUES EMPLOI ET FORMATION DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT EN 2018

ÉDITION

2019

OPH

LA FÉDÉRATION

ÉDITO

Savoir s'adapter, rester agile ! La succession récente de réformes qui, de près ou de loin, concernent les ressources humaines, nous y incite pour continuer à accompagner les offices dans cette frénésie législative et réglementaire.

Ce n'est pas toujours aisé parce qu'il faut aussi persévérer dans la mise en œuvre des objectifs précédents. En 2018 pour les offices, la Fédération et les instances paritaires, il fallait ancrer définitivement dans les pratiques la prise en compte du handicap, accélérer le développement du fonds conventionnel, adapter nos études, enquêtes et pratiques professionnelles à la RGPD tout en participant à la réforme de la formation professionnelle et des ex-OPCA, désormais Opérateurs de Compétences (OPCO).

Désormais, les offices sont des acteurs majeurs et reconnus de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils ont aussi, malgré les diminutions de ressources liées à la baisse des APL, continué à développer des stratégies de formation mêlant le court et long terme et notamment utilisé les 2,7 millions d'euros du fonds conventionnel dont le taux est passé à 0,25 % de la masse salariale des offices en 2018.

S'adapter c'est aussi savoir anticiper ce que pourront être les nouveaux métiers : la première promotion du parcours « nouveaux services » avec « Grenoble Ecole Management » est une vraie réussite. La sensibilisation aux nouveaux enjeux de la culture de service est une priorité que les partenaires sociaux avaient bien repérée.

Rester agile c'est aussi permettre aux salariés les moins formés des offices de pouvoir acquérir ou conforter les compétences et savoirs de base. C'est donner à tous les agents la possibilité d'accéder à des certifications, formations et diplômes pour envisager la suite de leur carrière dans leur office ou ailleurs. C'est ce que peut permet la plateforme Tremplin (en collaboration avec les Editions Nathan), ouverte à l'ensemble des salariés des offices qui y adhèrent.

Ce dynamisme, porté par des valeurs de solidarité et de progrès, rend la branche des offices plutôt attractive. D'ailleurs, les salariés et les employeurs des coopératives HLM viennent de nous rejoindre pour construire avec nous une branche encore plus ambitieuse. D'autres, peut-être, voudront également le faire.

Les partenaires sociaux sauront les accueillir dans un esprit de dialogue, à condition évidemment de partager les mêmes valeurs, de se retrouver dans ce qui fonde l'économie sociale et solidaire.

Laurent Goyard

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

SOMMAIRE

Le champ de l'enquête **04**

1. Caractéristiques de la branche 08

A. Évolution de la branche **09**

B. Le dialogue social en 2018 ..... **10**

L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH 10

Bilan des actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 11

Le fonds pour le financement du dialogue social 12

2. Données ressources humaines 15

A. Effectifs **16**

Effectifs par statuts et activités 16

Effectifs par rattachement répartition géographique 18

Répartition par taille d'effectifs 21

Effectifs par statut, nature du contrat et classification 22

Effectifs des agents de la fonction publique territoriale 23

B. Flux de personnels **27**

Flux entrants 27

Flux sortants 30

Prévisions d'embauches et de départs en retraite pour les 3 prochaines années au sein des OPH 31

C. Âge et ancienneté **32**

Ensemble des personnels des OPH 32

Agents de la fonction publique territoriale 34

D. Frais de personnel et rémunérations **36**

Frais de personnel 36

Politique de rémunération 38

E. Formation professionnelle **45**

La contribution des OPH à la formation professionnelle 45

Effort de formation global 47

Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPH en 2018 47
La professionnalisation 48
Le fonds conventionnel de la branche des Offices publics de l'habitat 48
La convention entre la Fédération et le Centre National de la Fonction publique territoriale (CNFPT) 52

F. Conditions de travail 55
Temps partiel 55
Absentéisme 55

G. Diversité 57
Emploi des personnels en situation de handicap 57
Les « juniors » 58
Les « seniors » 59

3. Égalité professionnelle femme/homme 63

A. Emplois 64
Effectifs 64
Flux 67

B. Promotion professionnelle 68

C. Rémunérations 70
Les écarts de rémunérations selon le genre 70

D. Conditions de travail 71
Temps de travail 71
Absentéisme 72

4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 73

A. Cartographie par domaine d'activité 74

B. Indicateurs pour 10 métiers 74

Le champ de l'enquête

Les données présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 243 Offices Publics de l'Habitat (OPH), adhérents de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à fin 2018.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2018. Ainsi, 77 % des offices (en légère baisse par rapport à 2017, due notamment au contexte restructuration du tissu des OPH) ont accepté de répondre à cette enquête. Elle se compose de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, le second qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des Offices Publics de l'Habitat. Ces éléments permettent non seulement de réaliser le rapport de branche annuel, mais également de fournir des informations aux partenaires sociaux lors des négociations paritaires nationales et aux OPH à travers le Dossier Individuel de Situation RH (DIS RH).

En 2018, l'échantillon observé est composé de 186 offices. Le redressement de l'échantillon et les traitements statistiques ont été réalisés par le cabinet Quadrat-Etudes, en liaison avec les services de la Fédération. Il a été réalisé par l'application d'une procédure de calage sur marges assurant le respect des distributions sur les trois variables suivantes : la taille de l'office (6 tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC) et la localisation du siège de l'office (les 13 régions administratives métropolitaines).

Une analyse des données et de leur évolution est parfois rendue difficile ou donne des résultats non significatifs compte-tenu de la dualité des statuts et des concepts différents qui en résultent.

Pour la dixième 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 selon les besoins au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations par les Commissions Paritaires Nationales.

Les 243 Offices Publics de l'Habitat (OPH) sont des établissements publics à caractère industriel et commercial, rattachés aux collectivités territoriales (communes et départements) ou à leurs groupements (EPCI - établissements publics de coopération intercommunale). Ils sont une composante majeure du logement social en France, et en représentent le secteur public. Engagés dans un processus d'évolution de leur organisation, ils sont des acteurs de la politique nationale du logement, ainsi que des politiques locales de l'habitat.

Les 243 OPH constituent la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat, dont l'acte fondateur est la convention collective nationale étendue du personnel des OPH, signée le 6 avril 2017. Cette branche, dans laquelle on dénombre 46 490 personnes au 31 décembre 2018, se caractérise par :

- Un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 300 personnes, mais dans lequel 43 % des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes.
- Des emplois non délocalisables dans l'ensemble des territoires.
- Une dualité de statuts : dans près de 90 % des offices de l'échantillon, coexistent :
  - des agents FPT, qui sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,
  - des salariés des OPH, régis par une Convention Collective Nationale signée le 6 avril 2017 et rendue applicable par le Ministère du travail par un arrêté d'extension paru au journal officiel le 26 avril 2018.

243

Les 243 OPH sont une composante majeure du logement social en France

CHIFFRES CLÉS 2018

243
Offices
Publics de l'Habitat
en 2018

2,4
millions
de logements gérés
en 2018

4,9
millions
de personnes logées
en 2018

46 490
personnels
dans les effectifs
en 2018 (-3,1 %)

43 360
en équivalent
temps plein (ETP)

45,8 ans
âge moyen
des personnels
en 2018

18
emplois temps plein
pour 1 000 logements
en 2018

189
personnes
(176 emplois ETP)
en effectif moyen
par OPH en 2018

1 900
jeunes de moins de 26 ans embauchés
en CDI/CDD en 2018

52 %
de femmes

48 %
d'hommes
au sein de
la branche des OPH
en 2018

56 %
Part des femmes
dans les nouveaux
entrants en 2018

1 CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

A. Évolution de la branche

B. Le dialogue social en 2018

A. Évolution de la branche

Au 31 décembre 2018, les effectifs de l'ensemble des 243 offices atteignent 46 490 personnes (contre 47 990 en 2017), ce qui représente 43 360 personnes en équivalent temps plein, soit un ratio de 18 emplois etp pour 1 000 logements.

Années	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'offices	275	275	273	271	269	267	266	264	253	243
Milliers de logements	2 261	2 307	2 335	2 358	2 381	2 394	2 428	2 434	2 406	2 404
Effectifs	47 530	47 940	48 265	48 555	48 900	49 120	49 360	49 150	47 990	46 490
Milliers d'emplois	44,9	45	44,5	45,2	45,5	45,7	46	46,2	44,3	43,4
Nombre d'emplois pour 1 000 logements	19,9	19,5	19,1	19,2	19,1	19,1	19	19	18,4	18

En 2018, le patrimoine des offices compte 2,4 millions de logements, soit 1 700 logements de moins par rapport à 2017 (-0,1 %). Entre 2017 et 2018, le nombre d'emplois a également diminué : on décompte 1 500 emplois en moins (-3,1 %). Cette révision des effectifs s'accompagne d'une baisse du nombre d'emplois mesurés en équivalents temps plein (-2 %).

Ces évolutions s'expliquent principalement par des reconfigurations d'ampleur liées à l'accélération des changements réglementaires à l'œuvre dans le secteur de l'habitat social. En particulier, la loi Alur de 2014 qui a créé d'importants mouvements de transfert de logements vers d'autres acteurs de l'habitat social.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur de la loi ELAN renforce l'injonction à la concentration des acteurs du secteur (définition d'un seuil minimum de logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, obligation de fusion au niveau intercommunal, etc.).

RÉPARTITION DES EMPLOIS EN FONCTION DU PATRIMOINE ET DES MÉTIERS

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
< 1 500 logements	4,9	5,8	3,1	8,6	**22,4**
1 501 à 3 000	2,6	3,5	2,3	5,4	**13,9**
3 001 à 5 000	2,3	4,9	3,5	6,3	**16,9**
5 001 à 10 000	2,4	5,3	4,3	6,2	**18,3**
10 001 à 15 000	2	4,7	4,4	5,9	**17**
Plus de 15 000 logements	1,5	6,6	3,7	5,2	**17**
Ensemble	**1,9**	**6,1**	**4,3**	**5,7**	**18**

En 2018, les offices emploient en moyenne 18 salariés pour 1 000 logements. Ce ratio est de 17 salariés pour 1 000 logements dans les offices gérant un patrimoine compris entre 10 000 et 15 000 logements.

B. Le dialogue social en 2018

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

L'année 2018 aura été marquée par plusieurs actes importants qui sont venus asseoir définitivement la légitimité de la branche professionnelle du personnel des offices publics de l'habitat. Ces actes sont les suivants :

- La publication au journal officiel du 26 avril 2018 de l'arrêté ministériel du 20 avril 2018 portant extension de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat **(IDCC n° 3220)** ;
- La publication de deux actes administratifs datés du 6 février 2018 au bulletin officiel du Ministère du travail du 28 février 2018 reconnaissant, d'une part, les organisations syndicales représentatives et, d'autre part, la FOPH comme seule organisation professionnelle d'employeurs dans le champ d'application de ladite convention collective nationale.

Ces actes fondateurs posés ont permis aux négociateurs de la branche de poursuivre le dialogue social et de conclure un avenant n° 1 à la CCN du personnel des OPH. Cet avenant vient réviser certaines dispositions de la convention collective nationale afin de tenir compte des observations formulées dans le cadre de son extension. Ainsi l'avenant n° 1 a :

- Substitué la notion de Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à la notion de Commission paritaire nationale (CPN) dans tous les articles de la convention collective nationale de manière à ce que cette instance puisse exercer ses prérogatives en matière de :
  - négociation des accords collectifs nationaux pour les Offices ;
  - d'interprétation de la présente convention et des accords collectifs nationaux (article L.2232-9 du code du travail) ;
  - ainsi que son rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective (article L.2232-10 du code du travail).
- Supprimé la référence aux négociations sur le contrat de génération à l'article 2 du point IV du chapitre II de la convention collective nationale relatif aux négociations annuelles obligatoires d'entreprise ;
- Supprimé les dispositions relatives à l'ordre public conventionnel à l'article 2 du point I du chapitre XII de la convention collective nationale et de les remplacer par des dispositions relatives à l'articulation des dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux ont également à cette occasion révisé le chapitre X relatif aux engagements de négociations futures en intervertissant certains thèmes de négociations futures sans en modifier le contenu.

Bilan des actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dispose d'un volet « égalité de rémunération » et « lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ». Son objectif est de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de renforcer l'arsenal de mesures de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Dans ce nouveau contexte législatif, le présent **rapport annuel de branche**, établi pour le compte de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche (CPPNI), doit comprendre « un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Dès 2010, la branche des Offices publics de l'habitat s'est dotée d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord étant devenu caduc, les négociateurs de branche ont décidé de lancer dès le début de l'année 2018 un diagnostic complet sur ce thème. La version définitive de ce rapport d'étude a été validée le 13 septembre 2018 en CPPNI de branche. Ce rapport a permis d'identifier **7 axes de réflexions et plusieurs préconisations d'actions à développer** dans la branche des OPH :

- Le pilotage des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des OPH ;
- Un cadre pour formaliser l'engagement de la branche pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La promotion de la mixité des métiers de la branche ;
- La mobilisation de la formation pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La communication au service de l'égalité femmes-hommes ;
- La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Les actions pour outiller les entreprises de la branche des OPH ;

Retrouver et télécharger l'intégralité du diagnostic complet sur l'égalité femmes - hommes au sein de la branche des OPH sur le centre de ressources de notre site Internet : **www.foph.fr**

Ce rapport a également permis à la délégation des employeurs de mettre à l'ordre du jour de la CPPNI ce thème de négociation dès la fin de l'année 2018. Cette négociation continue actuellement.

À la suite de ce rapport, c'est donc tout naturellement que la Fédération des Offices Publics de l'Habitat a signé une charte d'engagements avec les pouvoirs publics lors du Congrès HLM de Marseille en octobre 2018 aux côtés de l'Union sociale pour l'habitat. Cette charte a pour but de renforcer la dynamique voulue par les pouvoirs publics en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre secteur d'activités.

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 consiste à financer les missions paritaires et les missions d'intérêt général à la charge des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Le Fonds paritaire national, qui est géré par **l'AGFPN (Association de Gestion du Fonds Paritaire National),** attribue et répartit ces financements pour contribuer à trois types de missions conformément à l'article L.2135-11 du code du travail.

Notre organisation professionnelle d'employeurs « Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat » est reconnue représentative par décision du Ministère du travail du 6 février 2018. Cette décision fixe la liste des organisations reconnues représentatives dans la convention collective nationale du personnel des OPH (publiée au bulletin officiel du Ministère du travail), identifiée par les numéros d'IDCC (Identifiant De la Convention Collective) suivants :

- IDCC 3220 : Convention collective nationale des offices publics de l'habitat,
- IDCC 5006 : Statut des offices publics de l'habitat.

La Direction Générale du travail ayant confirmé le rattachement de l'IDCC 5006 à l'IDCC 3220, notre organisation est éligible, pour le cycle de gestion 2018-2021, à percevoir les crédits du Fonds paritaire national pour contribuer au financement des missions paritaires et des missions d'intérêt général qui sont à notre charge et qui sont dédiées aux politiques menées paritairement.

Pour percevoir ces crédits, une convention de financement a été conclue le 1er juillet 2019 entre l'AGFPN et notre organisation. Au titre de l'année 2018, le montant de dotation alloué à notre organisation a été estimé à 21 781 euros.

Compte tenu du décalage de versement de ces crédits 2018 sur l'année 2019, intervenu dès signature des éléments de conventionnement, ils seront à justifier dans le rapport annuel 2020, au même titre que les crédits relevant de l'exercice 2019. Ce rapport sera remis à l'AGFPN au plus tard pour le 30 juin 2020.

6 230
embauches
en 2018

45 %
des nouveaux entrants viennent
d'un secteur hors HLM

17 M€
de collecte brute
globale d'Uniformation
auprès des OPH en 2018

2,89 %, soit 40M€
Effort de formation
des OPH en 2017

28 357€
de rémunération
annuelle médiane
en 2018

6,6 %
de taux d'absentéisme
en 2018

912€
de frais de personnel
par logement en 2017

2,192 Mds€
de frais de personnel
en 2017

2 DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

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

A. Effectifs

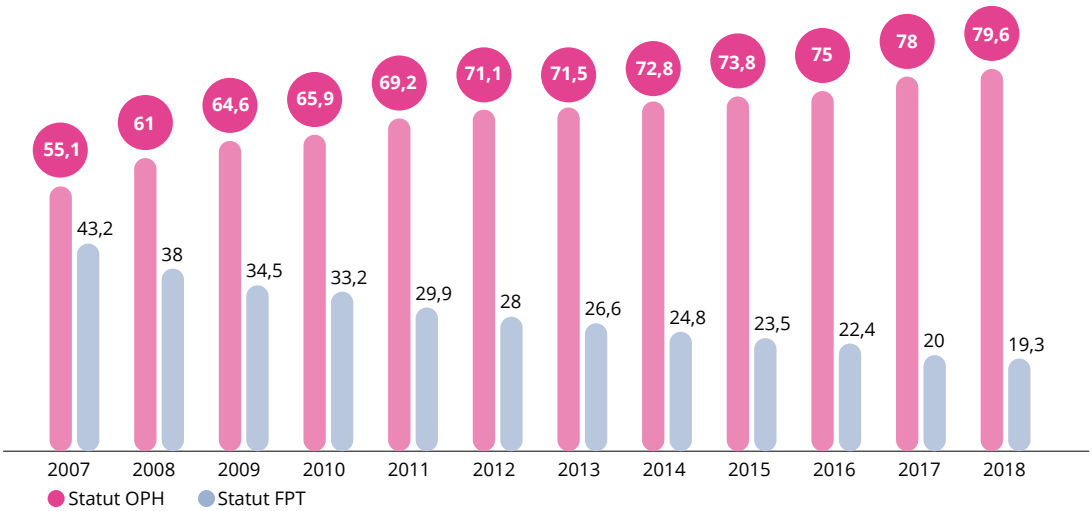
Effectifs par statuts et activités

Les Offices Publics de l'Habitat emploient 46 490 personnels en 2018, contre 47 990 en 2017. Plusieurs statuts coexistent : la grande majorité des salariés (77 %) est employée en CDI de droit privé, tandis qu'une part significative (19 %) possède le statut de la Fonction Publique Territoriale (FPT). En 2018, 3 % des personnels interviennent en CDD.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS

	2014	2015	2016	2017	2018	en %
Statut FPT	**24,8 %**	**23,5 %**	**22,4 %**	**20 %**	**8 960**	**19,3 %**
Titulaires	24,5 %	23,2 %	22,1 %	19,7 %	8 840	19 %
Contractuels CDI	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	120	0,3 %
Statut OPH	**72,8 %**	**73,8 %**	**75 %**	**78 %**	**36 984**	**79,6 %**
Contrats CDI	69,8 %	70,9 %	72,5 %	75,3 %	35 576	76,5 %
Contrats CDD	3 %	3 %	2,4 %	2,6 %	1 408	3 %
Contrats aidés	**2,4 %**	**2,7 %**	**2,6 %**	**2 %**	**546**	**1,2 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**46 490**	**100 %**

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT DES PERSONNELS (EN %)

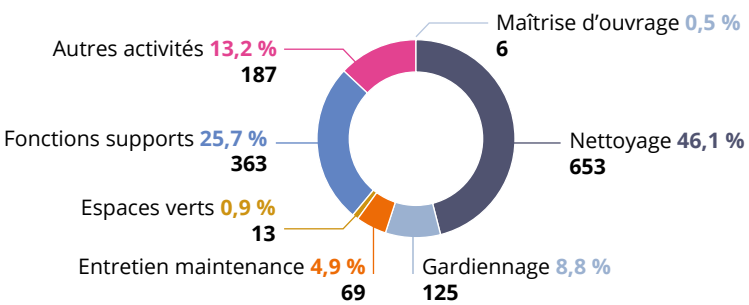


ETP SELON LES PRINCIPALES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE

	ETP	en %
Maîtrise d'ouvrage	2 575	5,7 %
Gestion locative	10 618	24,5 %
Fonctions supports	9 406	21,7 %
Entretien-maintenance	5 188	12 %
Espaces verts	530	1,2 %
Nettoyage	4 115	9,5 %
Gardiennage	10 443	24,1 %
Commercial	540	1,2 %
Autres activités	45	0,1 %
Total	**43 460**	**100 %**

RÉPARTITION PAR ACTIVITÉS DU PERSONNEL EXTÉRIEUR OU EN INTÉRIM

	Nettoyage	Gardien-nage	Entretien maintenance	Espaces verts	Maîtrise d'ouvrage	Fonctions supports	Autres activités
Personnel extérieur ou en intérim (etp annuel)	653	125	69	13	6	363	187
Répartition par activité (en % du total des personnels extérieurs ou en intérim)	**46,1 %**	**8,8 %**	**4,9 %**	**0,9 %**	**0,5 %**	**25,7 %**	**13,2 %**
Effectif total : personnel perma-nent et extérieur (etp annuel)	4 115	10 443	5 188	529	2 474	9 406	11 199
Part des personnels extérieurs ou en intérim (en % des effectifs totaux de chaque activité)	**15,9 %**	**1,2 %**	**1,3 %**	**2,4 %**	**0,3 %**	**3,9 %**	**1,7 %**



Sur l'ensemble des effectifs comptabilisés en équivalent temps plein (ETP) en 2018, le personnel extérieur (personnes mises à disposition, par exemple) ou l'intérim représente 3,3 % des effectifs.

Le personnel extérieur ou en intérim employé en nettoyage rassemble ainsi 46 % de l'ensemble du personnel extérieur ou en intérim, tandis que 26 % est employé dans les fonctions supports.

70,3 %

des emplois de la branche répartis sur 3 filières métiers du secteur : gestion locative, gardiennage et fonction support

Effectifs par rattachement répartition géographique

NOMBRE DE LOGEMENT ET EFFECTIFS PAR RÉGION

	Offices	Logements	%	Effectif	%
Île-de-France	45	466 590	19,5 %	10 551	22,7 %
Auvergne-Rhône-Alpes	32	331 540	13,8 %	6 586	14,2 %
Hauts-de-France	14	224 920	9,4 %	4 598	9,9 %
Grand Est	28	215 300	9 %	3 716	8 %
Nouvelle-Aquitaine	27	183 480	7,7 %	3 376	7,3 %
Occitanie	22	161 180	6,7 %	3 113	6,7 %
Normandie	9	141 930	5,9 %	2 520	5,4 %
Bretagne	15	138 190	5,8 %	2 027	4,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	14	137 990	5,8 %	2 616	5,6 %
Pays de la Loire	12	137 340	5,7 %	2 419	5,2 %
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	11	133 020	5,6 %	2 817	6,1 %
Centre-Val de Loire	12	117 640	4,9 %	2 012	4,3 %
Corse	2	5 340	0,2 %	139	0,3 %
Ensemble	**243**	**2 394 460**	**100 %**	**46 490**	**100 %**

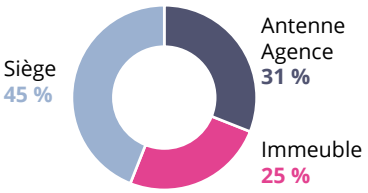
Les offices sont présents dans l'ensemble du territoire. Néanmoins, près de 47 % des effectifs sont implantés dans les trois premières régions.

Les rattachements des 243 Offices Publics de l'Habitat constituant la branche au 31 décembre 2018 donnent à voir que :

- 87 offices sont rattachés à des conseils départementaux ;
- 156 offices sont rattachés très majoritairement à des EPCI, métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomérations, communautés de communes, établissements publics territoriaux, syndicats mixtes. Quelques-uns sont encore, en 2018, rattachés à des communes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR LOCALISATION

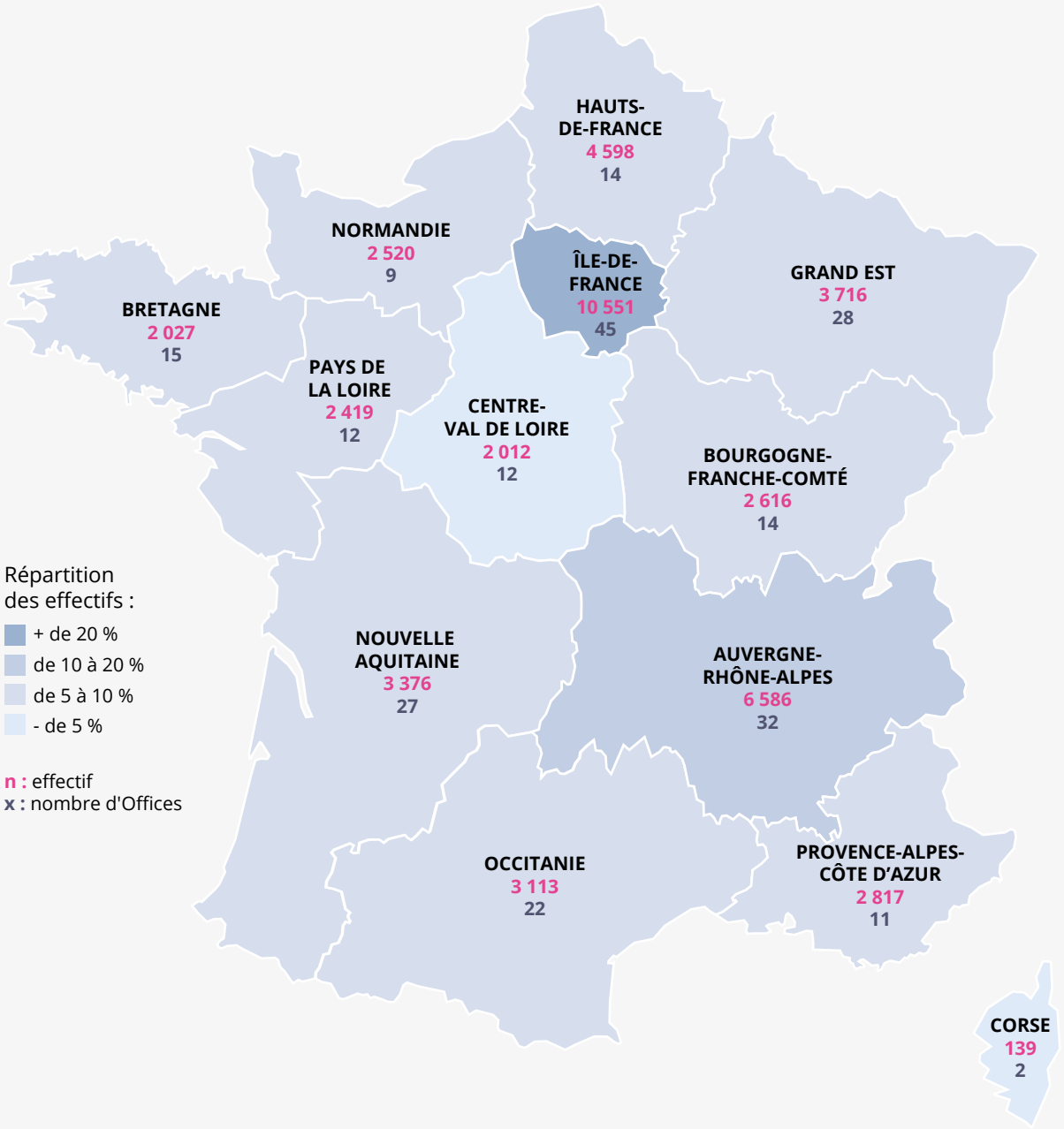
	Effectifs	%
Antenne, agence	14 250	30,7 %
Immeuble	11 456	24,6 %
Siège	20 784	44,7 %
Total	**46 490**	**100 %**



55,3 %

des personnels travaillent sur le terrain

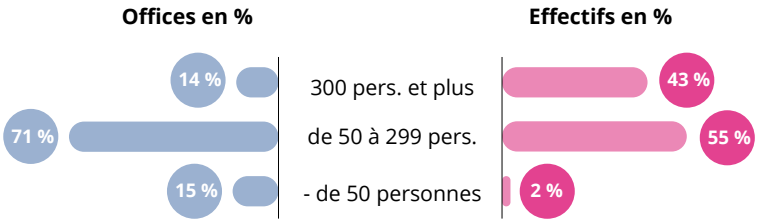
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE



Répartition par taille d'effectifs

	> 50 pers	50-99	100-199	200-299	300-499	500 et +	Ensemble
Effectifs	1 032	3 748	12 647	8 947	6 474	13 642	46 490
Nombre d'offices	37	50	87	37	18	16	243
Répartition des effectifs	3 %	8 %	27 %	19 %	14 %	29 %	100 %
Répartition des offices	15 %	21 %	36 %	15 %	6 %	7 %	100 %

LE TISSU DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT EN 2018



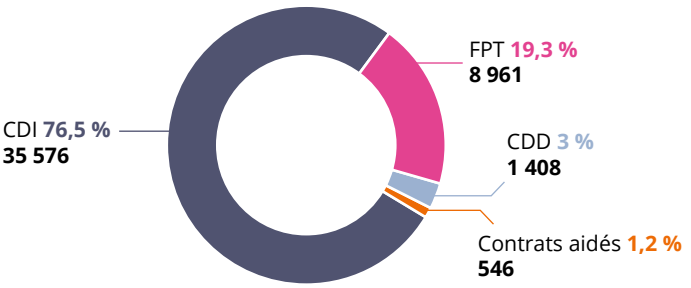
Les effectifs des offices couvrent un éventail de 13 à près de 3 000 salariés. L'effectif moyen est de 189 personnes et la médiane de 118 personnes.

- Plus des deux tiers des organismes emploient entre 50 et 300 personnes, ce qui représente 55 % des effectifs de la branche.
- Les 37 offices qui emploient moins de 50 personnes représentent 3 % des effectifs au niveau national.
- Les offices de plus de 300 personnes, soit 14 % des OPH de la branche, emploient 43 % des effectifs.

Effectifs par statut, nature du contrat et classification

Tous statuts confondus, la majorité des emplois sont des CDI (plus de trois-quarts des emplois). Les CDD représentent 3 % du total des emplois. Près de 80 % des salariés de statut OPH appartiennent à la catégorie des employés/ ouvriers ou à celle des techniciens/agents de maîtrise ; 18,5 % sont cadres et 3,7 % cadres de direction.

EFFECTIFS PAR NATURE DE CONTRAT
(en nbre de personnes physiques)



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

Catégorie	Statut OPH
1 - Employés, ouvriers	36,8 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	40,5 %
3 - Cadres	19 %
4 - Cadres de direction	3,7 %
Total	**100 %**

Cadre d'emplois	Statut FPT
C	79,3 %
B	13,9 %
A	6,8 %
Total	**100 %**

En 2018, la classification a été indiquée par les répondants, pour les emplois occupés par la plupart des titulaires de la Fonction Publique Territoriale, comme suit :

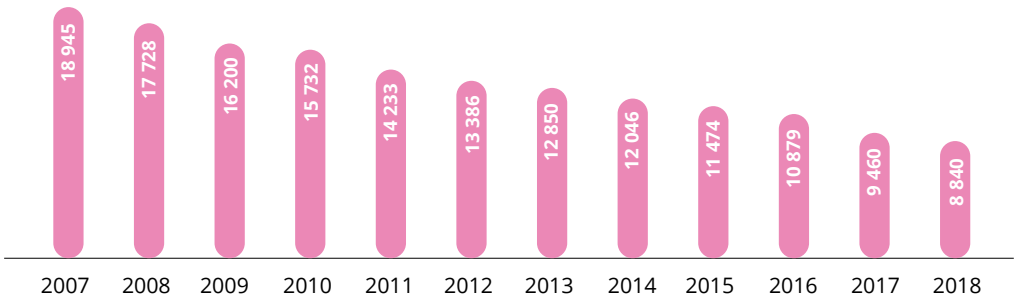
	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	58,8 %	7,5 %	0,2 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	39,1 %	65,8 %	7,9 %
3 - Cadres	2,1 %	26,7 %	59,8 %
4 - Cadres de direction	0 %	0 %	32,1 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Effectifs des agents de la fonction publique territoriale

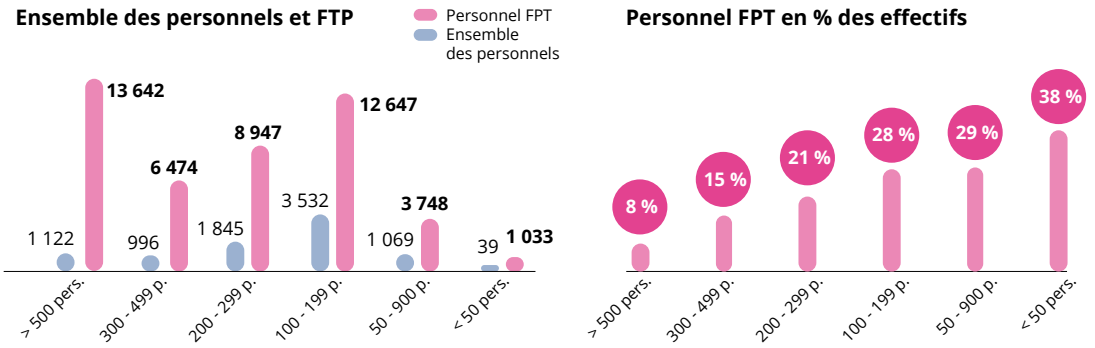
Les personnels de la Fonction Publique Territoriale représentent, comme pour l'année précédente, un cinquième des personnels des Offices Publics de l'Habitat. Au total, cela représente 8 960 agents, dont la plupart sont des titulaires de la FPT auxquels s'ajoutent environ 120 contractuels.

En 2007, des dispositions réglementaires ont mis fin au recrutement des agents titulaires de la FPT au sein des offices, ce qui explique le recul depuis plusieurs années des effectifs dans cette catégorie. Entre 2017 et 2018, on enregistre une baisse de 600 titulaires environ. La proportion des personnels FPT titulaires dans les effectifs totaux de la branche a été divisée par deux au cours de la dernière décennie, puisqu'ils représentaient encore 40 % des effectifs en 2007 contre 20 % aujourd'hui.

ÉVOLUTION RÉCENTE DES EFFECTIFS FPT (TITULAIRES) DANS LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

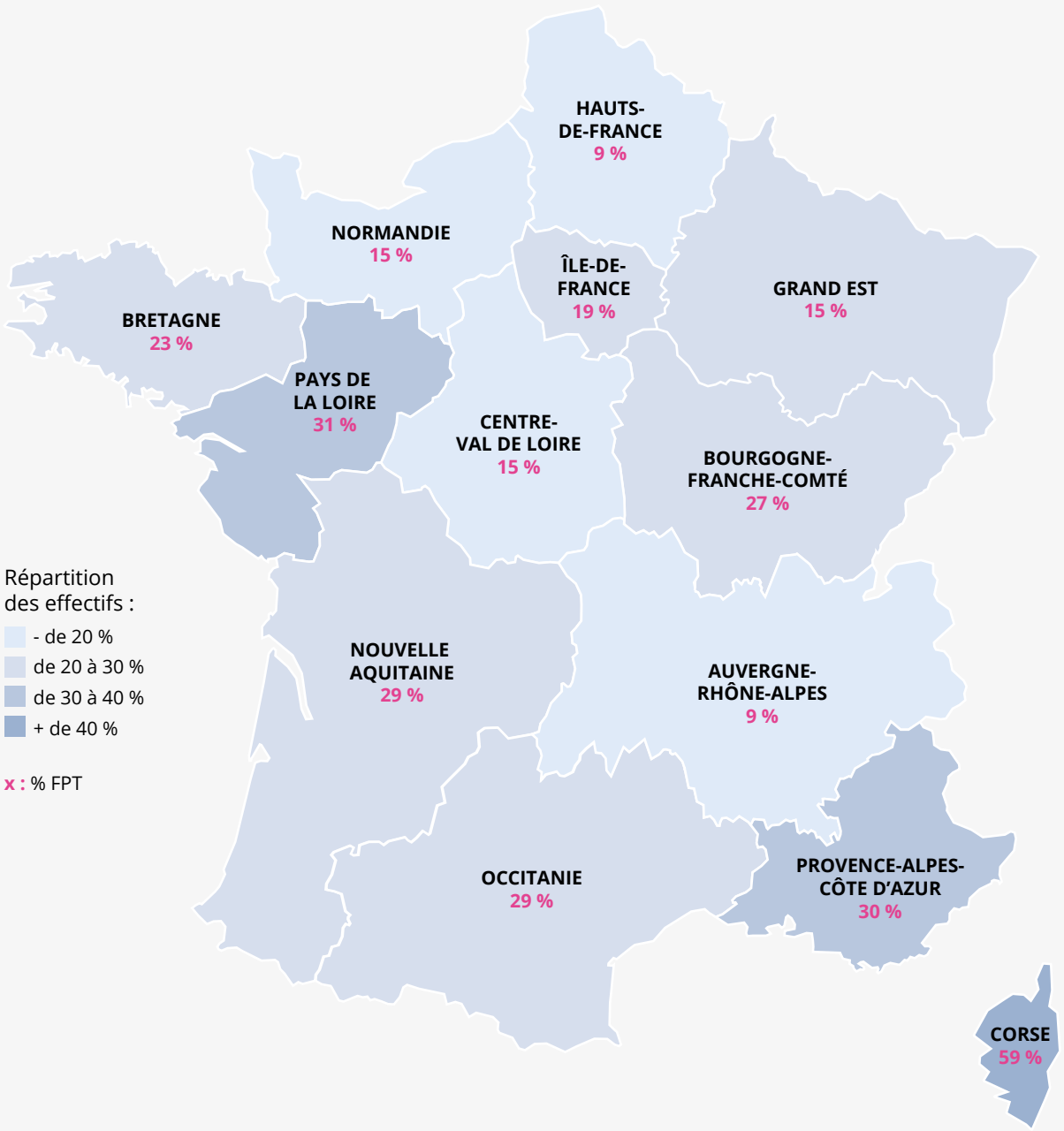


EFFECTIFS DES AGENTS FPT SELON LA TAILLE DES OPH EMPLOYEURS



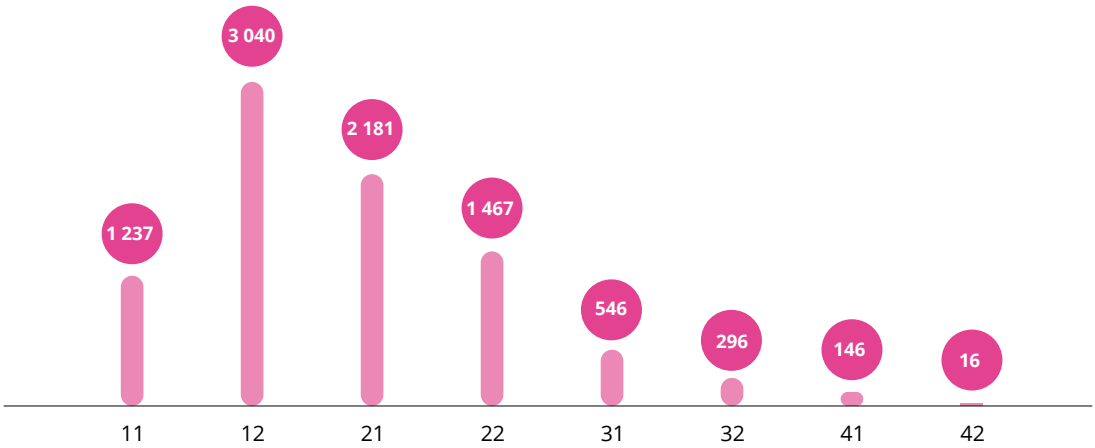
La proportion des agents FPT dans l'ensemble du personnel est fortement décroissante avec la taille des employeurs. Compte tenu de la structure de l'emploi de la branche, plus de la moitié des fonctionnaires territoriaux évoluent dans des structures de taille moyenne (de 50 à 200 personnes). Dans les structures de moins de 50 personnes, les agents FPT représentent 38 % du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 8 % des effectifs, un chiffre stable depuis 2017.

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



Sur les effectifs des personnels, la part des personnels FPT s'échelonne de moins de 20 % des personnels dans les régions les plus claires (Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Normandie…) à plus de 40 % dans les régions les plus foncées (Corse, Pays de Loire et PACA). 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.

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 leur poids élevé dans les premiers niveaux de la classification. La population de statut FPT est ainsi composée à 80 % de personnels de catégorie C qui correspond généralement aux catégories 1 et 2 dans la classification des emplois de la branche.

MÉTIERS EXERCÉS PAR LA POPULATION DE STATUT FPT

Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent légèrement sur-représentés dans la population des FPT. C'est le cas en particulier des métiers de la fonction « Maintenance du patrimoine », pour lesquels le poids de la plupart des métiers est supérieur au poids moyen du métier dans la branche (par exemple, les ouvriers de maintenance représentent 6 % des effectifs FPT, contre 3 % de l'ensemble des salariés des offices) et certains métiers de la fonction « Gestion locative » (agent de gestion locative, chargé de précontentieux ou de contentieux).

FILIÈRES MÉTIERS DES EMPLOIS DE LA BRANCHE

	FPT	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
Maitrise d'ouvrage et aménagement	**340**	**2 602**	**13 %**	**4 %**	**6 %**
Aménagement, construction, réhabilitation, rénovation urbaine, accession sociale sécurisée	**340**	**2 602**	**13 %**	**4 %**	**6 %**
• Chargé(e) d'opération	66	740	9 %	1 %	2 %
• Conducteur de travaux/ Responsable de suivi de chantiers	47	299	16 %	1 %	1 %
• Assistant(e) technique	120	454	27 %	1 %	1 %
Gestion locative et gestion de proximité	**5 075**	**27 583**	**18 %**	**57 %**	**59 %**
Développement social et urbain	**149**	**1 152**	**13 %**	**2 %**	**2 %**
• Conseiller(e) social(e) et familial(e), CESF	92	552	17 %	1 %	1 %
Espaces verts	**192**	**520**	**37 %**	**2 %**	**1 %**
Gestion locative et relations clients	**1 989**	**9 907**	**20 %**	**22 %**	**21 %**
• Agent de gestion locative, agent d'état des lieux	430	1 787	24 %	5 %	4 %
• Chargé(e) de pré-contentieux ou contentieux / recouvrement	312	1 280	24 %	3 %	3 %
• Conseiller(e) clientèle / conseiller(e) clientèle spécialisé	254	1 912	13 %	3 %	4 %
• Chargé(e) d'accueil	199	848	23 %	2 %	2 %
Services de proximité	**2 745**	**16 005**	**17 %**	**31 %**	**34 %**
• Gardien(ne), agent de résidence…	1 490	8 719	17 %	17 %	19 %
• Agent de propreté / employé(e) de ménage	811	4 440	18 %	9 %	10 %
• Responsable de site ou de secteur	278	2 125	13 %	3 %	5 %
Accession sociale, vente Hlm et copropriétés, syndic	**54**	**542**	**10 %**	**1 %**	**1 %**
Commercialisation / accession	**29**	**308**	**10 %**	**0 %**	**1 %**
Gestion de syndic de copropriétés	**16**	**140**	**11 %**	**0 %**	**0 %**
Vente Hlm	**9**	**94**	**10 %**	**0 %**	**0 %**
Maintenance du patrimoine	**1 489**	**5 322**	**28 %**	**17 %**	**11 %**
Maintenance du patrimoine	**1 489**	**5 322**	**28 %**	**17 %**	**11 %**
• Ouvrier de maintenance	519	1 587	33 %	6 %	3 %
• Ouvrier spécialisé	158	542	29 %	2 %	1 %
• Technicien ou agent de maintenance	294	1 010	29 %	3 %	2 %
• Assistant(e) technique	120	454	27 %	1 %	1 %
Fonctions support	**1 923**	**9 866**	**19 %**	**21 %**	**21 %**
Finances et comptabilité	522	2 770	19 %	6 %	6 %
Secrétariat	308	1 532	20 %	3 %	3 %
Services généraux	221	807	27 %	2 %	2 %
Ressources humaines	230	1 188	19 %	3 %	3 %
Fonction achats	163	651	25 %	2 %	1 %
Systèmes d'information	124	952	13 %	1 %	2 %
Autres fonctions supports (y. c. juridique & communication)	356	1 966	18 %	4 %	4 %
Management	**76**	**568**	**13 %**	**1 %**	**1 %**
Management d'organisme	72	489	15 %	1 %	1 %
Management territorial	4	80	6 %	0 %	0 %
Autres	2	7	37 %	0 %	0 %
Ensemble	**8 960**	**46 490**	**19 %**	**100 %**	**100 %**

B. Flux de personnels

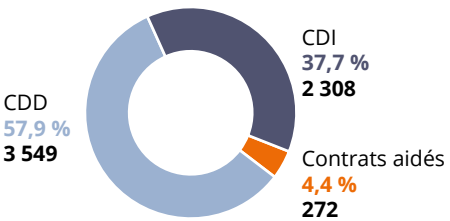
Flux entrants

Dans un contexte de recul des effectifs employés principalement imputable aux recompositions d'offices, les OPH ont réalisé près de 6 230 embauches en 2018, un chiffre en hausse depuis plusieurs années (il s'élevait à 5 750 en 2017 et à 5 200 en 2016). Dans cet ensemble, ont été recensées parmi les entrées :

- 38 % en contrats à durée indéterminée ;
- 58 % en contrats à durée déterminée ;
- 4 % en contrats aidés.

Par ailleurs, 56 % des nouveaux entrants sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle observée l'année précédente.

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRATS DES ENTRANTS



RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTRANTS

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches atteint 31 % de l'ensemble des nouveaux entrants en 2018, ce chiffre étant stable depuis 2017.

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
31 %	22,8 %	31,6 %	7,7 %	7,4 %

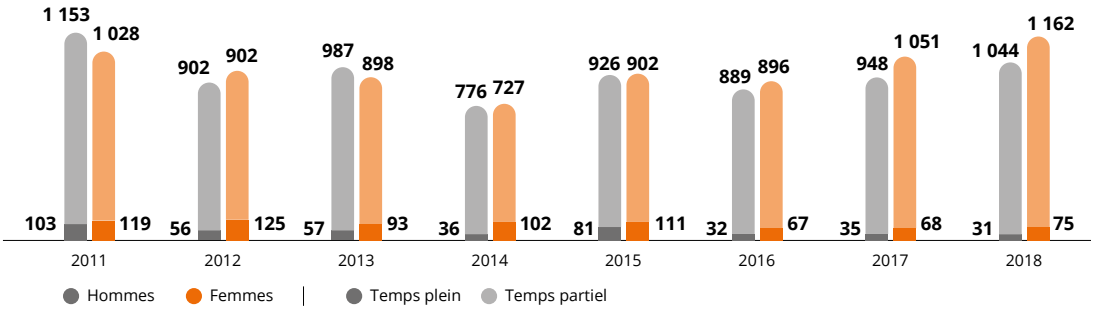
PRINCIPAUX FLUX ENTRANTS PAR RÉGION

	Entrée 2018	Taux d'entrée
Île-de-France	1 382	34 %
Auvergne-Rhône-Alpes	1 127	30 %
Hauts-de-France	1 010	22 %
Normandie	441	13 %
Grand Est	348	9 %
Bretagne	348	5 %
Bourgogne-Franche-Comté	323	12 %
Pays de la Loire	283	7 %
Occitanie	276	7 %
Nouvelle-Aquitaine	238	6 %
Centre-Val de Loire	234	3 %
PACA	220	4 %
Corse	0	0 %
Ensemble	**6 230**	**10 %**

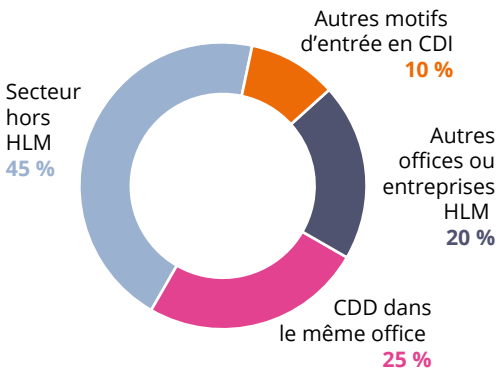
Les régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France comptent le plus grand nombre d'embauches en 2018. Cela s'explique notamment par leurs bassins d'emplois dynamiques et en partie par les nombreux regroupements d'OPH au cours de l'année qui génèrent un nombre significatif de mobilités.

EMBAUCHE DU PERSONNEL EN CDI

Sur l'ensemble des recrutements en CDI, 96 % portent sur des emplois à temps plein et 4 % seulement sur des contrats à temps partiel.



ORIGINE DES SALARIÉS EN CDI RECRUTÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2018



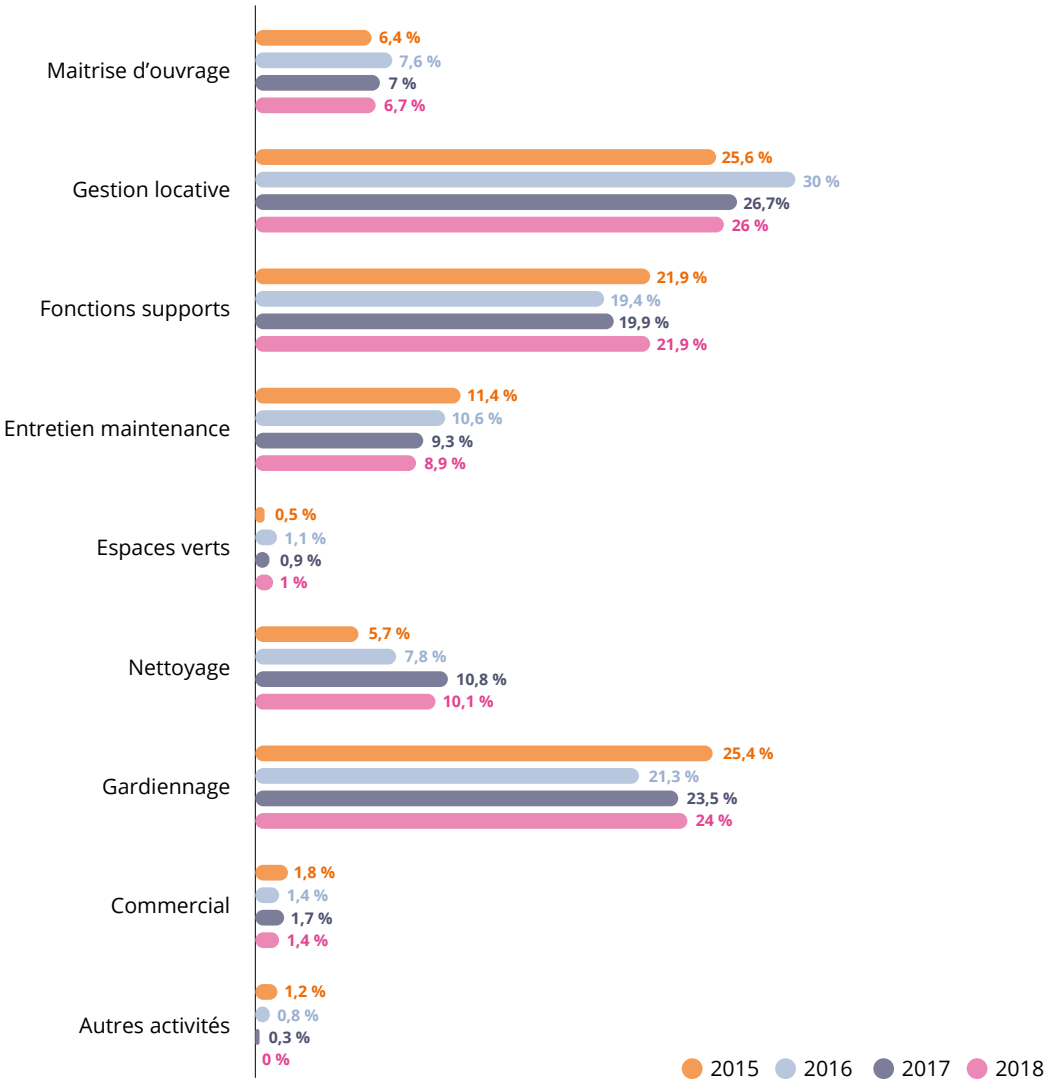
Environ un quart des embauches en CDI réalisées dans les offices sont consécutives à un CDD dans le même organisme, tandis que 20 % des recrutements concernent des personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur HLM.

Toutefois, la diversité des missions prises en charge par les offices conduit à recruter également une proportion significative de personnes disposant d'une expérience dans d'autres secteurs d'activité (45 %).

54 %

des nouveaux entrants en CDI sont des femmes

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ DES EMBAUCHES EN CDI



Près de 72 % des embauches en contrats à durée déterminée sont réparties entre la gestion locative (26 %), le gardiennage (24 %) et les fonctions supports (21,9 %). La proportion de CDI dans les recrutements est plus modeste dans les domaines d'activité du nettoyage (10,1 %) ou de l'entretien-maintenance (8,9 %).

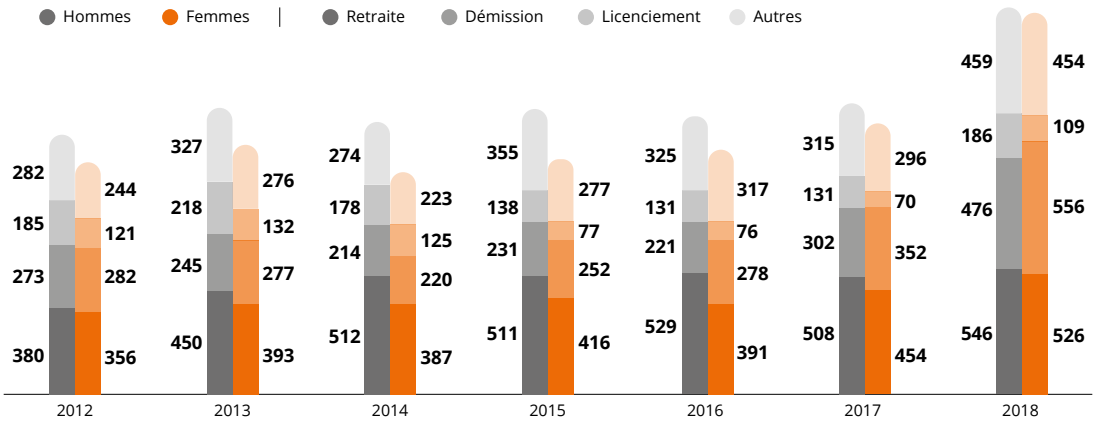
La répartition des entrants dans les différents domaines d'activité reste stable par rapport à 2017, hormis une légère hausse observée en Fonctions supports (de 20 % à 22 % du total des embauches).

Flux sortants

Sur l'ensemble de l'année 2018, on dénombre environ 6 950 personnels sortants, tous types de contrats confondus. L'écart relatif entre les entrées et les sorties s'élève donc à -720 personnes. Ce différentiel est inférieur à la baisse globale des effectifs de la branche (-1 500 emplois) car celle-ci intègre les emplois perdus suite aux transformations des OPH.

En ce qui concerne les personnels en CDI ou sous statut FPT, on compte près de 3 300 départs, contre environ 2 450 l'année précédente. L'amplitude des flux sortants est en hausse par rapport à l'année dernière, du fait du rythme régulier des départs naturels, ce qui correspond bien à la forme de la pyramide des âges, ainsi que d'une augmentation du nombre de démissions et des ruptures conventionnelles réparties sur l'ensemble des offices.

DÉPART DES PERSONNELS PAR MOTIFS ET PAR SEXE



Pour les personnels en contrats à durée indéterminée (tous statuts confondus), les motifs de départ sont principalement les démissions et les départs à la retraite. La part des licenciements connaît par ailleurs une légère diminution entre 2017 et 2018.

Motifs	2014	2015	2016	2017	2018
Démission	27 %	28 %	28 %	34 %	37 %
Départ en retraite	29 %	29 %	29 %	28 %	22 %
Licenciement	19 %	18 %	22 %	19 %	11 %
*Dont licenciement pour inaptitude**	-	6 %	10 %	8 %	7 %
Fin de la période d'essai	7 %	10 %	7 %	6 %	7 %
Rupture conventionnelle	8 %	10 %	9 %	8 %	10 %
Décès	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Autres (mutation, détachement, etc.)	7 %	3 %	3 %	2 %	4 %

**Nouvelle modalité en 2015.*

Prévisions d'embauches et de départs en retraite pour les 3 prochaines années au sein des OPH

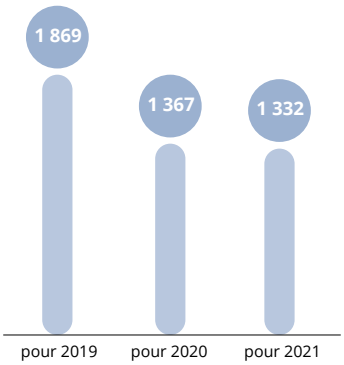
Les prévisions d'embauches proviennent de l'agrégation des déclarations des offices à l'enquête de la Fédération.

Les intentions de recrutement en CDI déclarées l'an dernier s'élevaient à 1 476 recrutements anticipés pour l'exercice 2018. Cette projection s'est révélée inférieure aux embauches effectivement constatées en 2018 (2 308 recrutements en CDI). Cet écart – habituel dans ce type d'enquête - s'explique par le fait qu'une part importante des recrutements n'est pas prévue au moment de l'enquête (remplacements de départs non anticipés...).

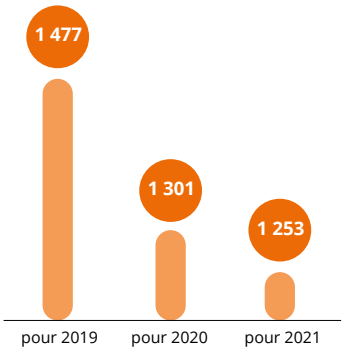
Pour l'année 2019, 1 869 recrutements sont prévus par les offices, ce qui laisse présager que les embauches effectives seront plus nombreuses, compte tenu de la sous-estimation systématique des entrées. Par ailleurs, ces prévisions sont supérieures à celles des départs en retraite, ce qui tend à montrer la tendance effective de renouvellement de la population salariée.

Les difficultés à projeter les politiques de recrutement à un horizon plus lointain conduisent à un profil des projections d'embauches potentielles en baisse pour les années 2020 et 2021.

PRÉVISIONS D'EMBAUCHE EN CDI



PRÉVISIONS DE DÉPARTS EN RETRAITE
(OPH + FPT)



C. Âge et ancienneté

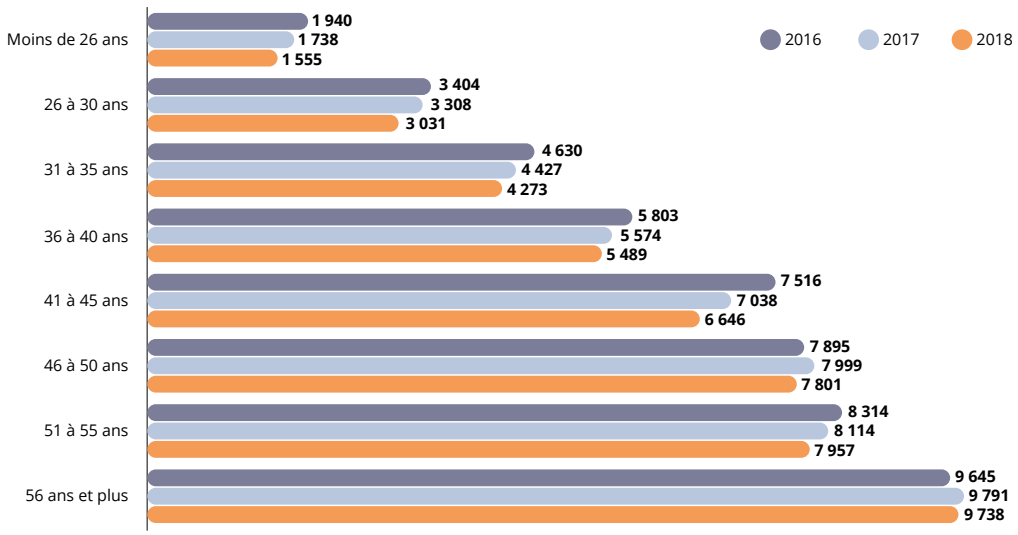
Ensemble des personnels des OPH

Effectif total de la branche : **46 490 personnels**

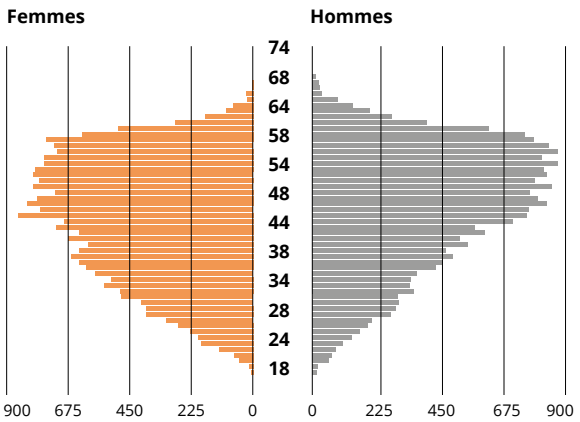
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

	2016 / en %	2017 / en %	2018 / en %	2018 / Effectifs
Moins de 26 ans	3,9 %	3,6 %	3,3 %	1 555
26 à 30 ans	6,9 %	6,9 %	6,5 %	3 031
31 à 35 ans	9,4 %	9,2 %	9,2 %	4 273
36 à 40 ans	11,8 %	11,6 %	11,8 %	5 489
41 à 45 ans	15,3 %	14,7 %	14,3 %	6 646
46 à 50 ans	16,1 %	16,7 %	16,8 %	7 801
51 à 55 ans	16,9 %	16,9 %	17 %	7 957
56 ans et plus	19,6 %	20,4 %	20,9 %	9 738
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**46 490**

L'âge médian de l'ensemble des personnels des OPH est de 47 ans et l'âge moyen est de 45,8 ans. La part des effectifs de 56 ans et plus augmente légèrement et atteint 20,9 % des salariés en 2018, tandis que la part des moins de 26 ans diminue pour atteindre 3,3 %. Cela atteste de la continuité du vieillissement des personnels évoluant au sein de la branche.



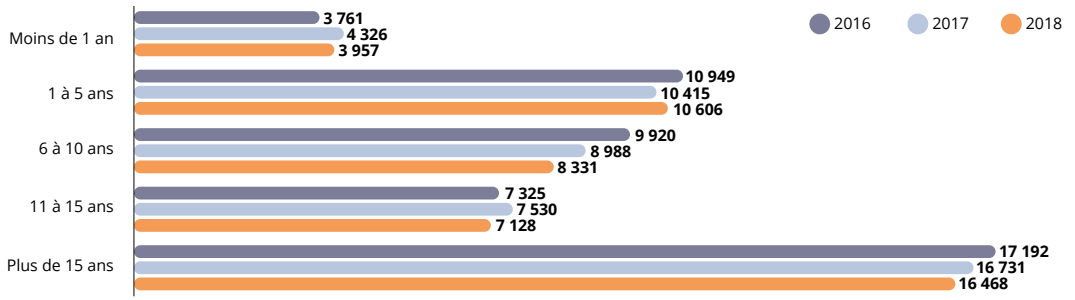
PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2018



45,8 ans

d'âge moyen de l'ensemble des personnels

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ EN 2018

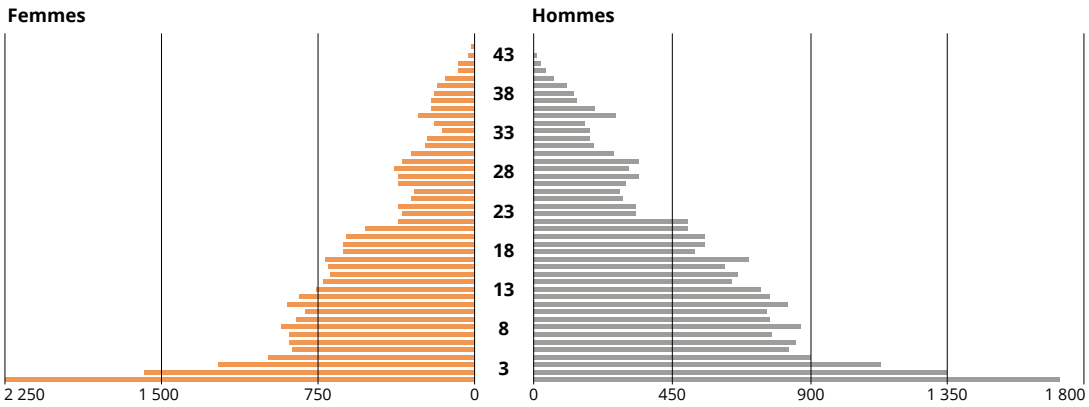


	2016 / en %	2017 / en %	2018 / en %	2018 / Effectifs
Moins de 1 an	7,7 %	9 %	8,5 %	3 957
1 à 5 ans	22,3 %	21,7 %	22,8 %	10 605
6 à 10 ans	20,2 %	18,7 %	17,9 %	8 332
11 à 15 ans	14,9 %	15,7 %	15,3 %	7 128
Plus de 15 ans	35 %	34,9 %	35,4 %	16 468
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**46 490**

L'ancienneté moyenne s'établit à 12,9 ans en 2018, soit un chiffre stable par rapport à l'année dernière, et 50,8 % des personnels sont présents dans leur office depuis au moins 10 ans.

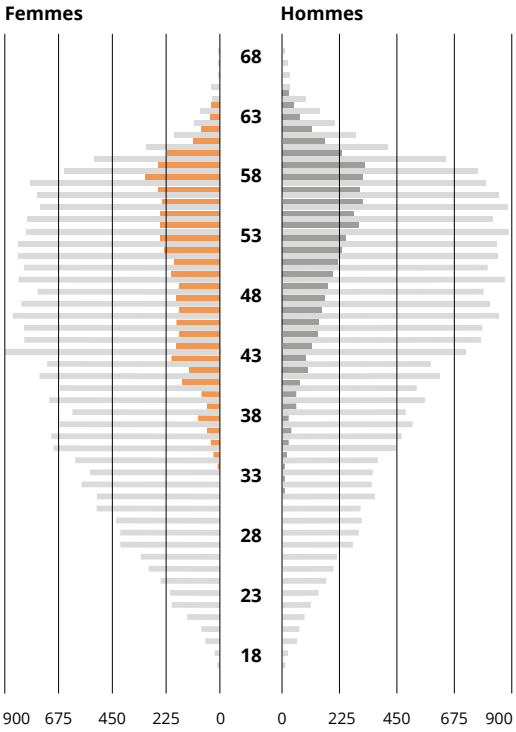
L'ancienneté moyenne tend à s'accroître sur les dernières années.

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2018



Agents de la fonction publique territoriale

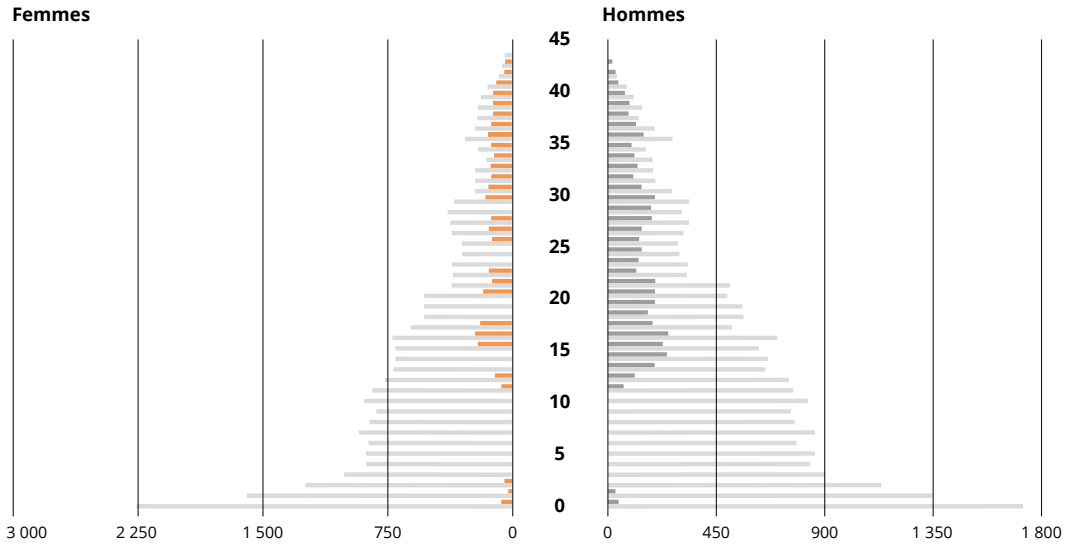
PYRAMIDE DES ÂGES EN 2018
(FPT EN COULEUR) ET ENSEMBLE DU PERSONNEL (EN GRIS)



10 ans après les dispositions réglementaires instituant la fin des recrutements d'agents titulaires de la FPT au sein des offices, la population des fonctionnaires territoriaux est désormais sensiblement plus âgée que celle des autres salariés de la branche. L'écart est amené à se creuser au cours des prochaines années.

- L'âge moyen des personnels FPT est de 52,5 ans, alors qu'il s'élevait à 52,1 ans en 2017 : la tendance de vieillissement des agents titulaires de la FPT se poursuit d'année en année. À titre de comparaison, l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée est âgé en moyenne de 44,8 ans.
- 68,9 % des personnels FPT ont 50 ans ou plus, contre 41,4 % dans l'ensemble de la branche et 36 % chez les salariés en CDI. La proportion des 40 ans ou plus atteint 95,3 % pour les fonctionnaires territoriaux contre 71,6 % dans l'ensemble de la branche, et 68 % pour les salariés titulaires d'un CDI.

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS EN 2018
(FPT EN COULEUR) ET ENSEMBLE DU PERSONNEL (EN GRIS)



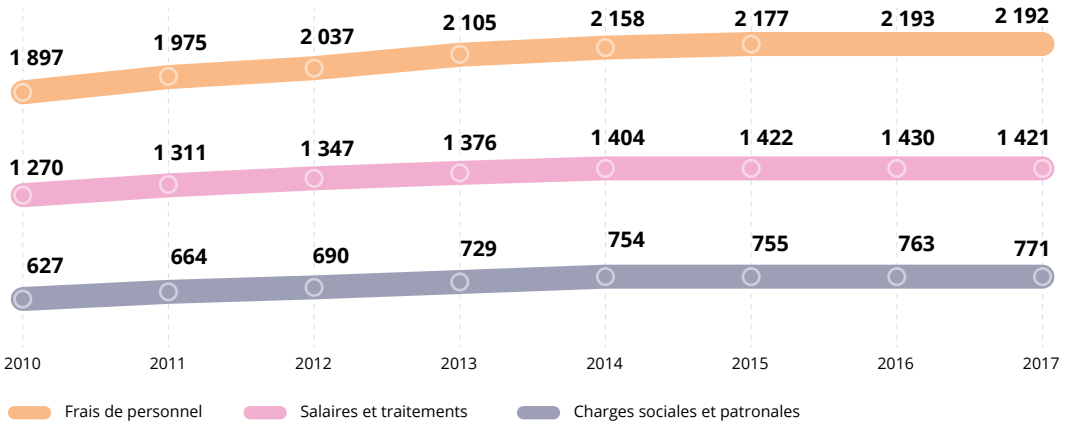
La forme de la base de la pyramide des anciennetés réalisée à partir des données de 2018 s'explique par l'absence de recrutement d'agents de la Fonction Publique Territoriale depuis 2007. Le décalage entre l'ensemble du personnel et la population de FPT, déjà important, est amené à s'accroître mécaniquement au cours des prochaines années en l'absence d'embauche de FPT. L'ancienneté moyenne est de 23,7 ans pour les personnels FPT, contre 10,9 ans pour les CDI et 12,9 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.

D. Frais de personnel et rémunérations

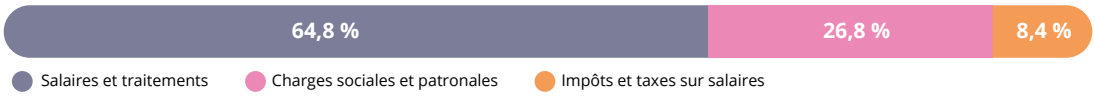
Frais de personnel

Compte tenu du décalage entre les enquêtes « Activités » et « Ressources humaines », les données figurants dans les graphiques et tableaux ci-dessous sont relatives à l'année 2017. En effet, les données 2018 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

EVOLUTION DES FRAIS DE PERSONNEL (EN €)



RÉPARTITION DES FRAIS DE PERSONNEL EN 2017 (BASE 100)



Les salaires et traitements représentent environ 65 % des frais de personnel globaux (=base 100). Les charges sociales patronales en constituent environ 35 % dont les impôts et taxes sur salaires (8,4 %). Les statistiques de la branche nous donnent à voir que ces tendances sont stables depuis une dizaine d'années.

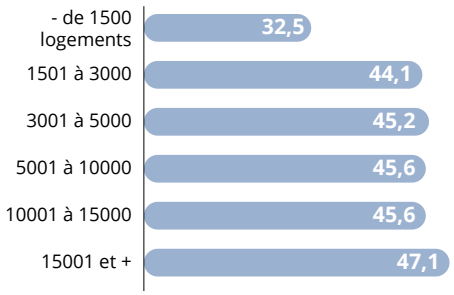
2,192 mds€

Frais de personnel en 2017, stable par rapport à 2016

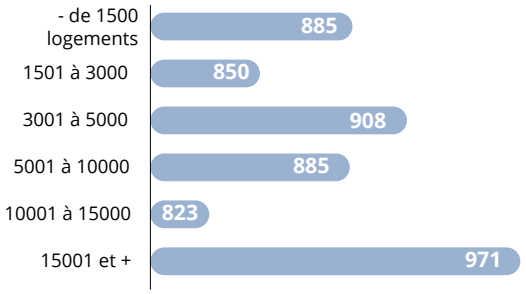
FRAIS DE PERSONNEL PAR TAILLE D'OFFICES EN 2017 (EN K€)

Effectifs 2017	Nbre offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
moins de 50 pers.	40	15,8	1 194	2,5	48 234	2,2
de 50 à 99 p.	54	21,3	4 013	8,4	182 870	8,3
de 100 à 199 p.	84	33,2	12 094	25,2	541 576	24,7
de 200 à 299 p.	39	15,5	9 379	19,5	428 198	19,5
de 300 à 499 p.	20	7,9	7 249	15,1	334 622	15,3
500 p. et plus	16	6,3	14 061	29,3	656 871	30
Ensemble	**253**	**100**	**47 990**	**100**	**2 192 371**	**100**

FRAIS DE PERSONNEL PAR EMPLOI EN 2017 (EN K€)

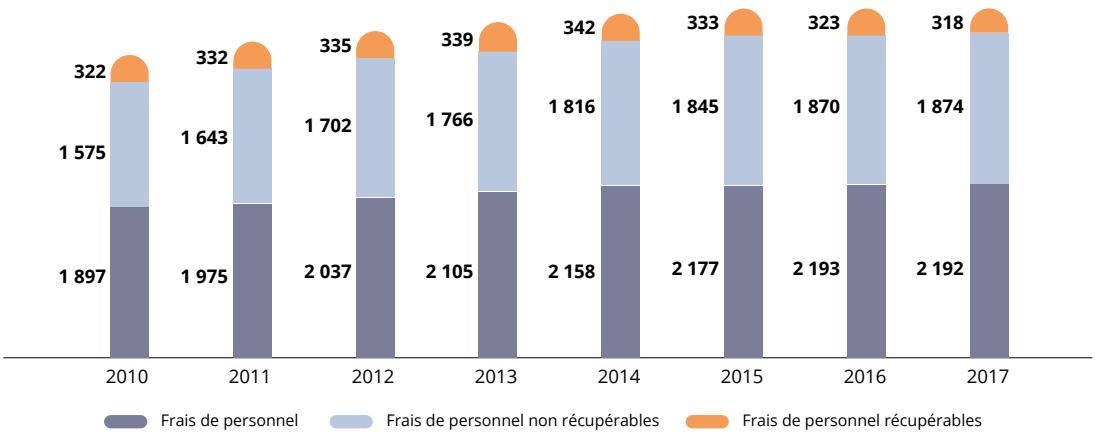


FRAIS DE PERSONNEL EN NOMBRE DE LOGEMENTS EN 2017



Les frais de personnel représentent en moyenne 45,7 k€ par emploi en 2017 (46,3 en 2016). Tandis qu'ils représentent 912 € en moyenne par logement sur la même période (970 € en 2016).

FRAIS DE PERSONNEL RÉCUPÉRABLES ET NON RÉCUPÉRABLES EN 2017 (EN K€)

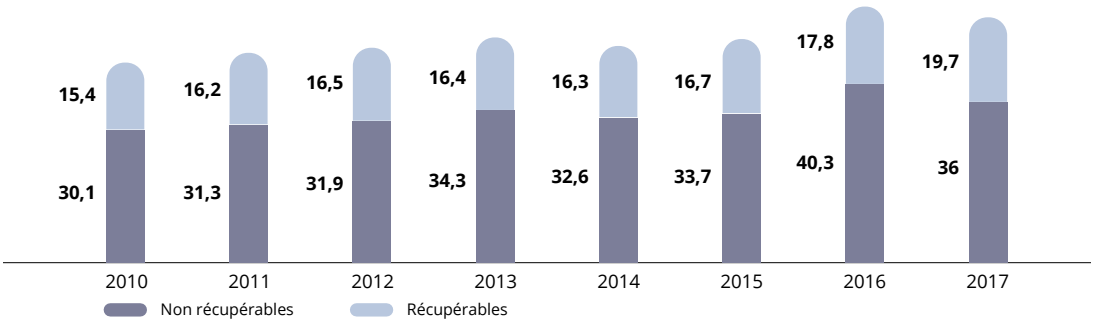


85 %

Des frais de personnel globaux sont non récupérables, c'est-à-dire qu'ils sont à la charge de l'OPH

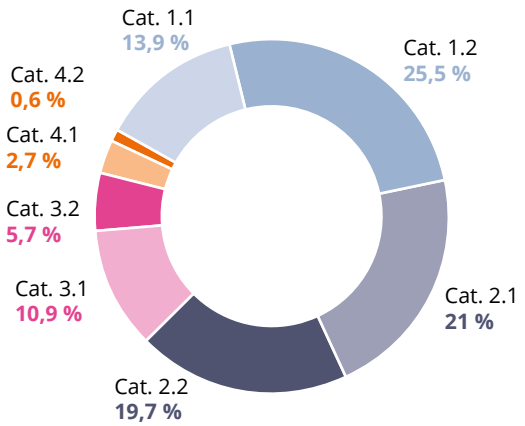
RECOURS AU PERSONNEL EXTÉRIEUR EN 2017 (EN K€)

Compte tenu du décalage entre les enquêtes « Activités » et « Ressources humaines », les données figurants dans le graphique ci-dessous sont relatives à l'année 2017. En effet, les données 2018 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.



Politique de rémunération

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CSP ET CATÉGORIE/NIVEAU EN 2018



Cat. 1
Employés, ouvriers
(niv. 1 et 2)

Cat. 2
Techniciens, agents de maîtrise
(niv. 1 et 2)

Cat. 3
Cadres
(niv. 1 et 2)

Cat. 4
Cadres de direction*
(niv. 1 et 2)

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

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DIFFÉRENCIÉES PAR STATUT

Pour les salariés à statut OPH : minima conventionnel

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, issue de l'accord collectif national étendu du 24 novembre 2010. Elle se réunit pour l'occasion avant le 15 novembre de chaque année.

Fin 2017, les partenaires sociaux de la CPPNI n'ont pas trouvé d'accord pour la revalorisation du barème des rémunérations de base pour l'année 2018. Le tableau ci-dessous compare l'évolution du barème des minima de branche depuis 2010 jusqu'à la dernière revalorisation en vigueur depuis le 1er janvier 2017 dans les Offices Publics de l'Habitat.

Catégorie et niveau	Salaires bruts de base au 01/01/2011	Salaires bruts de base au 01/01/2012	Salaires bruts de base au 01/07/2012	Salaires bruts de base au 01/01/2013	Salaires bruts de base au 01/01/2016	Salaires bruts de base au 01/01/2017
1.1	1 370,50 €	1 399,66 €	1 403,86 €	1 437,69 €	1 457,69 €	1 480,27 €
1.2	1 414,88 €	1 421,96 €	1 426,23 €	1 477,16 €	1 497,16 €	1 512 €
2.1	1 525,86 €	1 533,49 €	1 538,09 €	1 567,36 €	1 587,36 €	1 597 €
2.2	1 664,57 €	1 672,90 €	1 677,92 €	1 697,04 €	1 717,04 €	1 727 €
3.1	2 052,97 €	2 063,24 €	2 069,43 €	2 091,70 €	2 111,70 €	2 124 €
3.2	2 496,85 €	2 509,35 €	2 516,87 €	2 548,38 €	2 568,38 €	2 584 €
4.1	3 467,85 €	3 485,20 €	3 495,66 €	3 523,75 €	3 543,75 €	3 551 €
4.2	4 882,74 €	4 907,17 €	4 921,89 €	4 961,44 €	4 981,44 €	4 991 €

Avancement de carrière pour le personnel de la fonction publique territoriale

Comme annoncé, après avoir bénéficié d'une revalorisation du point d'indice de 0,6 % en juillet 2016, puis de 0,6 % en février 2017, les fonctionnaires territoriaux des OPH ne sont concernés par aucune augmentation en 2018.

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, 3 817 agents FPT ont bénéficié d'une promotion professionnelle en 2018 dont :

- 73 ayant changé de cadre d'emploi ;
- 933 ayant changé de grade ;
- 2 811 ayant changé d'échelon.

Pour rappel, 3 814 agents en 2017 et 3 498 en 2016 étaient concernés par des mesures d'avancement.

2018,
année blanche pour le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR)

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) a été négocié en 2015. Le but de cette réforme est de revaloriser les salaires des fonctionnaires, rendre les carrières plus attractives, transformer les primes en partie en salaire pour de meilleures retraites, faciliter la mobilité entre les fonctions publiques (FPE, FPT et FPH).

En octobre 2017, le gouvernement a souhaité reporter d'une année l'entrée en vigueur des nouvelles mesures statutaires et indiciaires prévues par ce protocole. Les revalorisations indiciaires initialement prévues entre 2018 et 2020 seront ainsi progressivement instaurées à partir de 2019. Au regard de la mise en place progressive de ce protocole, l'année 2018 a donc été une année blanche. La fin des travaux relatifs à cette réforme, initialement prévue en 2020, est repoussée à 2021.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE MÉDIANE

Les indicateurs de rémunération et de salaire sont calculés à champ constant, c'est-à-dire sur les effectifs à temps plein présents en 2017 et 2018 dans les offices répondants à l'enquête sur deux années consécutives.

L'analyse de la rémunération d'environ 18 500 salariés en CDI présents toute l'année sur deux années consécutives indique une augmentation de 1,6 % de la rémunération annuelle brute médiane des salariés de la branche. Cette évolution résulte de plusieurs effets de structure (entrées et sorties de salariés dans les offices, promotions de salariés…) et des augmentations individuelles. La rémunération annuelle moyenne est estimée, sur le même périmètre de salariés, à 32 574 € en 2018, en hausse de 2 % par rapport à 2017.

	Rémunération annuelle médiane	Variation
2009	24 360 €	0,7 %
2010	24 848 €	2 %
2011	24 924 €	0,3 %
2012	25 440 €	2,1 %
2013	25 662 €	0,9 %
2014	26 418 €	2,9 %
2015	26 840 €	1,6 %
2016	27 386 €	2 %
2017	27 917 €	1,9 %
2018	28 357 €	1,6 %

Les Offices publics de l'habitat se distinguent par un faible niveau d'écart entre les rémunérations les plus faibles et les plus élevées. Ainsi, les 10 % de salariés en CDI présents toute l'année touchant les plus fortes rémunérations annuelles gagnent 2,2 fois davantage que les 10 % ayant les rémunérations les moins élevées.

COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

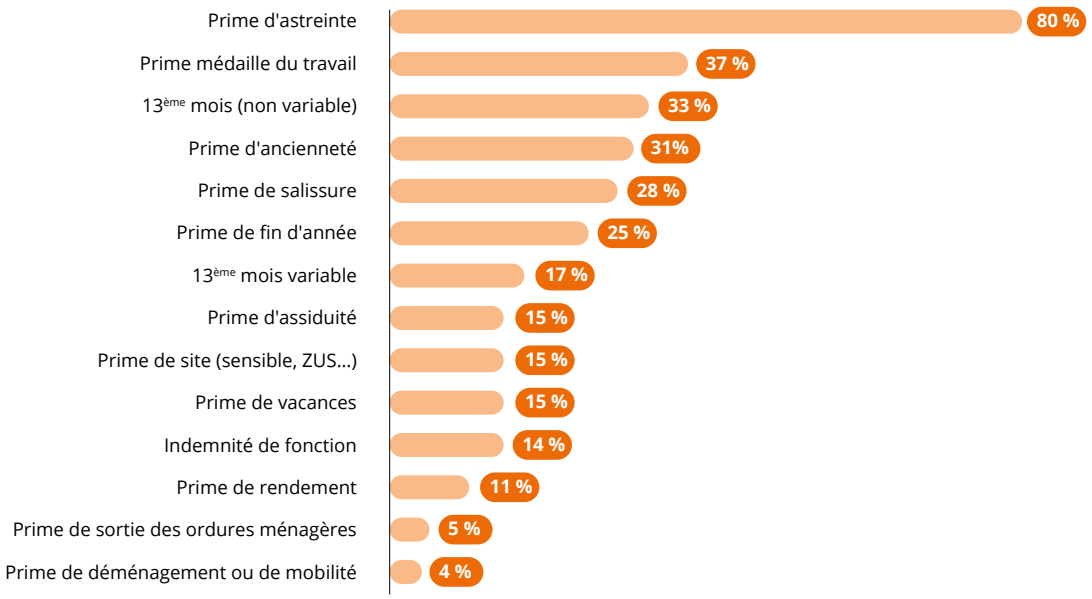
La rémunération annuelle brute inclut différents types de primes. En moyenne, sur l'ensemble d'environ 16 000 salariés en CDI présents toute l'année sur deux années consécutives, la part de la prime dans la rémunération annuelle s'établit à 8,6 %. Le type de primes varie selon le contrat de l'employé (salarié OPH ou statut FPT).

Pour les salariés sous contrat OPH, la prime la plus couramment versée par les offices est la prime d'astreinte, qui rémunère une période pendant laquelle le salarié se met à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Cette prime est versée par 80 % des offices. La prime de médaille du travail, versée par 34 % des offices, peut être touchée par les salariés sous contrat OPH à partir de 20 ans d'ancienneté. Les autres primes, versées aux salariés sous contrat OPH par 30 % des offices ou moins, sont principalement des primes de 13ème mois (parties fixe et variable), d'ancienneté et de fin d'année.

Pour les agents FPT, la plupart des primes existantes sont remplacées par les dispositifs RIFSEEP et PPCR dans un effort de rationalisation. Ces dispositifs n'ont toutefois pas encore été mis en œuvre dans tous les offices : 55 % d'entre eux appliquent le RIFSEEP et 63 % le PPCR.

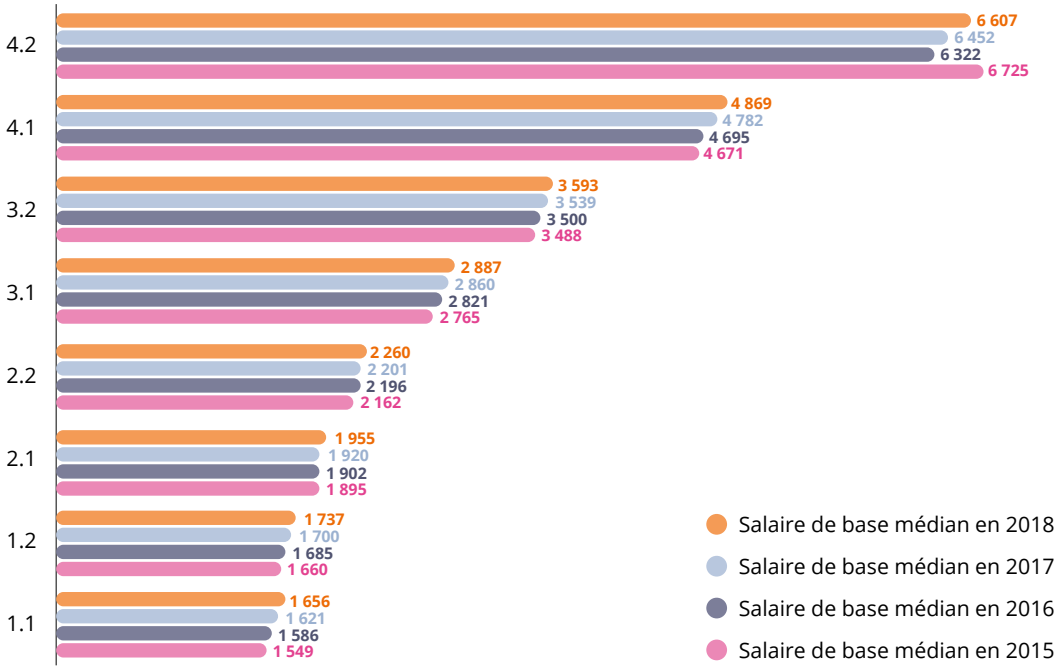
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est une mesure qui vise à favoriser les emplois des FPT comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Toujours en vigueur en sus des dispositifs précédemment cités, elle est versée par 73 % des offices. Elle prévoit, pour certains fonctionnaires, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. La NBI varie selon le lieu dans lequel la fonction est occupée, et notamment s'il s'agit ou non d'un quartier prioritaire de la politique de la ville. Elle est versée à 23 fonctionnaires par office en médiane, pour un montant médian de 12 965 € par office, ce qui revient à environ 576 € par agent FPT concerné.

DIFFÉRENTES PRIMES DISTRIBUÉES



ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE MÉDIAN ENTRE 2015 ET 2018

Le salaire de base médian des personnels des offices à champ constant en CDI présents toute l'année dont le salaire de base est renseigné s'établit à 2 102 € en 2018. La médiane du salaire de base est sensiblement quant à elle inférieure à la moyenne qui s'établit à 2 468 € en 2018.



STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES SALAIRES MENSUELS DE BASE EN 2018 SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

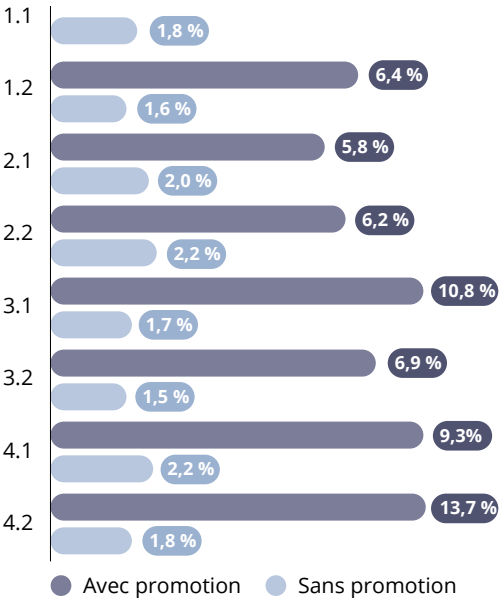
	Effectifs en CDI et à temps plein	1er décile	1er Quartile	Médiane	Moyenne	3ème Quartile	9ème décile
1.1	1 728	1 483	1 556	1 656	1 750	1 810	2 147
1.2	3 755	1 517	1 634	1 737	1 814	1 868	2 068
2.1	3 076	1 600	1 799	1 955	2 101	2 168	2 581
2.2	3 354	1 840	2 067	2 260	2 369	2 495	2 841
3.1	2 070	2 147	2 596	2 887	2 953	3 231	3 574
3.2	1 228	2 610	3 252	3 593	3 699	4 062	4 552
4.1	595	3 574	4 351	4 869	5 008	5 434	6 229
4.2	124	5 148	5 817	6 607	6 952	7 610	9 198
H.C.	79	5 155	6 923	7 500	7 767	8 567	9 272
Ensemble	**16 009**	**1 503**	**1 768**	**2 102**	**2 468**	**2 783**	**3 770**

IMPACT DE LA PROMOTION SUR L'AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE EN 2018

Le graphique ci-contre indique l'effet de la promotion sur l'évolution du salaire de base en 2018, selon les catégories et niveaux de la classification des emplois. L'échantillon porte sur environ 11 000 salariés, en contrat à durée indéterminée et présents sur deux années consécutives.

L'impact d'une promotion sur l'augmentation du salaire de base apparaît significatif. L'écart est particulièrement élevé pour les salariés qui ont intégré en 2018 les catégories-niveaux 3.1 et 4.1 de la classification. Pour l'intégration au niveau 4.2, la forte augmentation médiane du salaire des salariés promus s'explique également par le faible effectif concerné.

À l'inverse, pour les personnels ne bénéficiant pas de promotion, l'augmentation oscille entre 1,5 % et 2,2 % pour les différentes catégories-niveaux.



RÉMUNÉRATIONS PRATIQUÉES DE LA POPULATION DE STATUT FPT

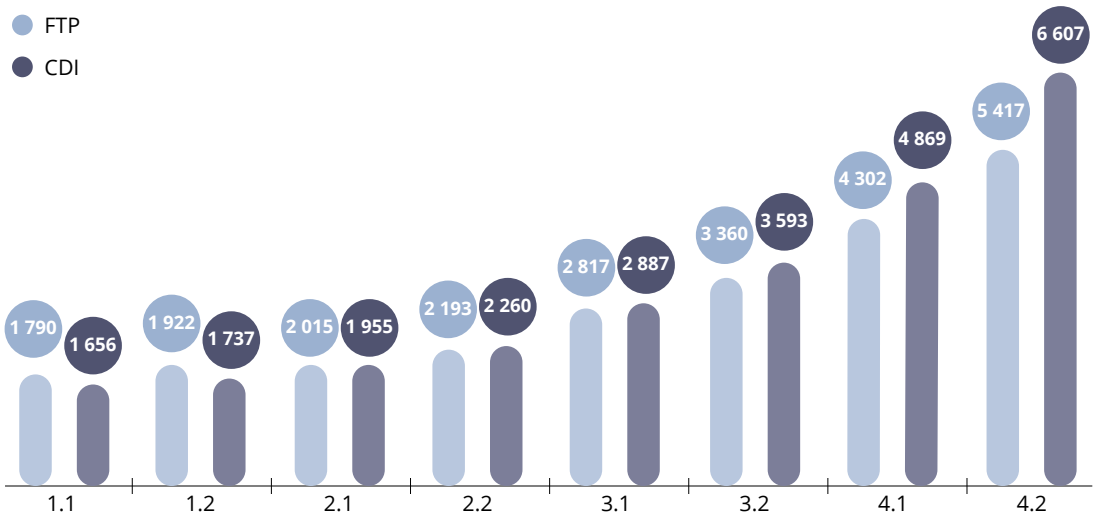
Le redressement des données relatives à la rémunération des personnels est effectué à l'aide des données locales fournies par les OPH et permet de comparer les niveaux de rémunération des personnels sous statut FPT et des personnels en CDI.

La rémunération brute mensuelle médiane des personnels présents toute l'année s'établit en 2018 à 2 015 € pour la population des FPT, contre 2 102 € pour les salariés en CDI. La rémunération médiane des personnels FPT a tendance à être légèrement supérieure à celle des personnels en CDI dans les premières catégories de classification tandis que le rapport s'inverse dans les dernières catégories.

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

Par ailleurs, le fait que le rapport s'inverse 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 2018 SELON LE STATUT ET LA CATÉGORIE-NIVEAU DES EMPLOIS



E. Formation professionnelle

La contribution des OPH à la formation professionnelle

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

- Pour les personnes relevant de la Fonction Publique Territoriale (FPT), les offices versent au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) une contribution forfaitaire assise sur les rémunérations, dont le taux est de 0,95 %. Les agents de la FPT peuvent ainsi bénéficier de l'offre de formation du CNFPT ; celle-ci se décline au niveau national, mais aussi principalement en région avec de fortes disparités selon les délégations régionales.
- Pour les salariés sous statut OPH, les offices de plus de 10 salariés versent à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) Uniformation, les contributions légales définies par la nouvelle loi du 6 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : soit une contribution unique de 0,55 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés et 1 % pour les entreprises de 10 salariés. En 2007, l'unification des statuts des offices a entraîné une adhésion massive d'offices auprès de l'OPCA de la branche professionnelle. 232 offices versent une contribution à l'OPCA en 2018. Les versements à Uniformation représentaient (tous dispositifs confondus : Plan, CPF, Professionnalisation) :
  - 16,1 millions d'euros en 2016 ;
  - 16,4 millions d'euros en 2017 ;
  - 17 millions d'euros en 2018.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'OPH ADHÉRENTS PAR TAILLE

	2017	2018
Moins de 11	10	11
De 11 à 49	69	51
De 50 à 299	149	147
300 et plus	23	23
Total	**251**	**232**

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

	2017	2018
Moins de 11	23,5	169
De 11 à 49	675	679
De 50 à 299	8 212,5	8 146
300 et plus	7 480	7 977
Total	**16 391**	**16 971**

RÉPARTITION DE LA COLLECTE PAR DISPOSITIFS EN 2018 (EN K€)

	2017		2018		2017/2018
Dispositif	**Collecte**	**Proportion**	**Collecte**	**Proportion**	**Évolution**
Plan légal	725,8	4,4 %	702	4,1 %	-3,3 %
Conventionnel	2 134,6	13 %	2 749	16,2 %	28,8 %
Volontaire	3 096	18,9 %	2 662	15,7 %	-14 %
Professionnalisation	3 686,7	22,5 %	3 828	22,6 %	3,8 %
CPF	2 154,6	13,1 %	2 250	13,3 %	4,4 %
CIF CDI	2 115,6	12,9 %	2 202	13 %	4,1 %
CIF CDD	370	2,3 %	371	2,2 %	0,3 %
FPSPP	2 107,7	12,9 %	2 208	13 %	4,8 %
Total	**16 391,3**	**100 %**	**16 971**	**100 %**	**3,5 %**

La collecte globale entre 2017 et 2018 a augmenté de 3,5 %. Cela résulte de la hausse de la collecte de la part relative au conventionnel et à la professionnalisation.

BÉNÉFICIAIRES, STAGIAIRES, MONTANTS ENGAGÉS ET DURÉES DES FORMATIONS

Dispositif	Montants engagés en (€)	Nb de départs en formation	Volume horaire (h)	Durée moyenne (h)	Coût moyen (en €)
LEGAL -11	31 568	65	1 524	23	485,7 €
LEGAL 11/49	126 600	206	3 466	17	614,6 €
LEGAL 50+	720 344	2 002	42 856	21	359,8 €
Total	**878 512**	**2 273**	**47 845**	**21**	**386,5 €**

En 2018, il y a eu 2 273 départs en formation. Cela représente environ 878 512 € de dépenses avec une durée moyenne de 21h (42h en 2017) et un coût moyen de 386,5 € (943 € en 2017).

C'est-à-dire que malgré un nombre de départs croissant, les formations dont les salariés bénéficient sont de courte durée.

Effort de formation global

Compte tenu du décalage entre les enquêtes « Activités » et « Ressources humaines », les données figurants dans le tableau ci-dessous sont relatives à l'année 2017. En effet, les données 2018 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

effort de formation 2017	Nbre offices	%	moins de 50 pers.	de 50 à 99 p.	de 100 à 199 p.	de 200 à 299 p.	de 300 à 499 p.	500 p. et plus
moins de 1.5 %	34	13,4	30	18,5	8,3	7,7	5	6,3
de 1.5 à 1.99 %	22	8,7	2,5	13	6	5,1	20	18,8
de 2.00 à 2.99 %	93	36,8	12,5	25,9	45,2	48,7	45	50
de 3.00 à 3.99 %	66	26,1	25	29,6	26,2	25,6	20	25
de 4.00 à 4.99 %	20	7,9	12,5	5,6	9,5	5,1	10	0
5.00 % et plus	18	7,1	17,5	7,4	4,8	7,7	0	0
Total	**253**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

L'effort de formation comptabilisé en 2017 représentait en moyenne près de 2,89 % de la masse salariale brute des OPH (2,79 % en 2016 et 2,98 % en 2015).

Pour 60 % des offices concernés, l'effort de formation est compris entre 2,2 % et 3,5 % de leur masse salariale brute (salaires).

Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPH en 2018

Financement	Montants engagés (en €)	Nb de départs en formation	Durée (h)
CPF	1 346 459 €	657	54 546
ABOND CPF SUR PROF	68 735 €	23	6 446
Total	**1 415 194 €**	**657**	**60 992**

Le CPF a connu sa quatrième année complète de mise en œuvre en 2018. Les données fournies par Uniformation relatives aux offices donnent à voir qu'environ 1 415 200 € (+8.7 % par rapport à 2017) ont été engagés au titre du CPF pour un nombre total de 657 dossiers (+ 53 % par rapport à 2017).

La professionnalisation

Dispositif	Montants engagés (en €)	Nb de stagiaires	Durée (h)
PERIODE DE PROF	1 021 342 €	2 523	64 340
CONTRAT DE PROF	2 663 084 €	291	206 060
Total	**3 684 426 €**	**2 523**	**270 400**

Sur un total de 3 684 426 €, 72 % ont été engagés pour des contrats de professionnalisation pour un total de 206 060 heures pour 291 stagiaires.

Le fonds conventionnel de la branche des Offices publics de l'habitat

Depuis juillet 2016 et la signature d'un accord sur la formation professionnelle par les partenaires sociaux de la branche, un fonds conventionnel a été créé afin de venir en soutien des projets de développement des compétences des salariés des OPH. Des orientations prioritaires ont été prévues afin d'encadrer l'utilisation de ce fonds qui est composé de 3 grands dispositifs :

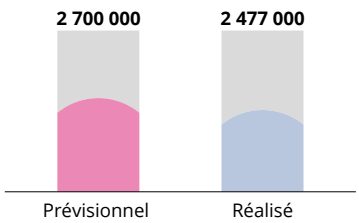
- Le catalogue de branche ;
- Les demandes d'aide financières (DAF) ;
- Les actions collectives, projets de branche.

Ces dispositifs représentaient, en 2018, une enveloppe d'environ 2,7 millions d'euros, décomposé comme suit :

- 0,25 % de la masse salariale brute des offices représentant 2,5 millions d'euros ;
- Un report à nouveau d'environ 200 K€ relatif au reliquat de l'exercice 2017.

Consommation du fonds conventionnel en 2018

LE CATALOGUE DE BRANCHE



91 %

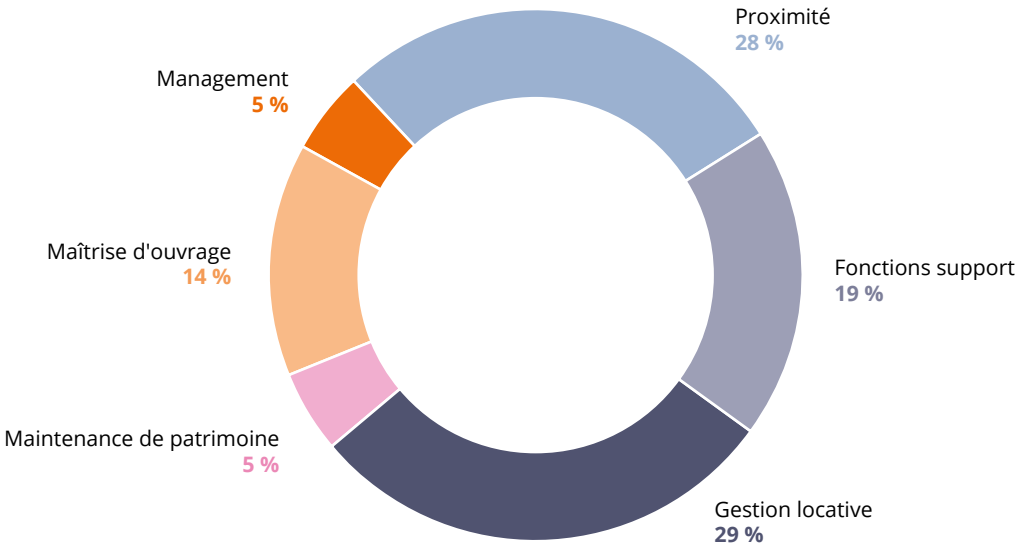
Taux de présence dans des formations du catalogue de branche en 2018

C'est une offre de formations de courte durée (1 à 2 jours) animée en inter-OPH avec un maximum de 12 personnes par session.

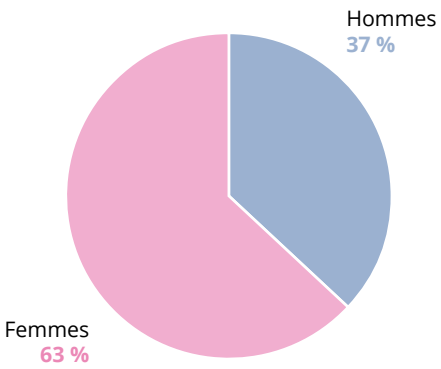
Le bilan de l'année 2018 donne à voir que 30 formations, soit 86 sessions initialement prévues, ont été proposées aux offices. 23 de ces sessions de formation ont été délocalisées en région permettant aux offices les plus éloignés d'en bénéficier. 64 sessions de formations ont été déployées sur l'ensemble du territoire avec un taux de remplissage de 82 %, soit 10 participants sur 12 par session. Ce taux de remplissage représente 464 salariés formés en 2018 venant, pour la plupart, des offices de 50 à 299 salariés.

Sur le plan qualitatif, le bilan est également positif. Les évaluations à chaud auxquelles ont répondu les salariés formés ont permis de mesurer la qualité des formations dispensées. 91 % des stagiaires recommandent les formations proposées par le Catalogue de Branche. 94 % des stagiaires ont estimé que les formations ont répondu, d'une part, à leurs attentes et, d'autre part, à leur fonction. Aussi, près de 70 % des salariés formés ont apprécié la durée des formations.

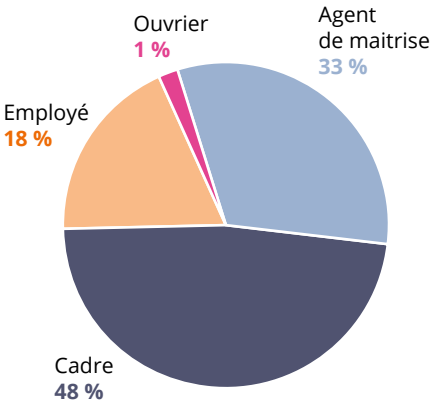
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR FILIÈRES MÉTIERS



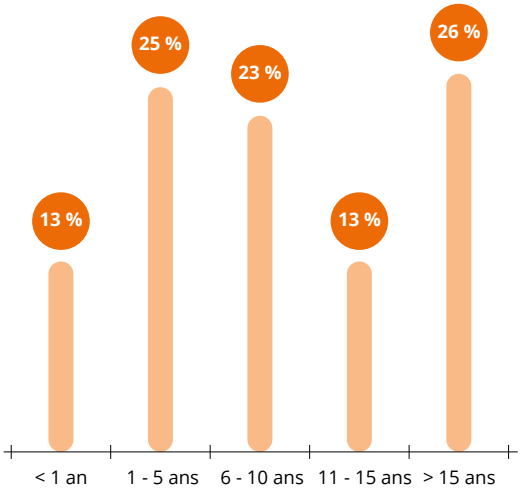
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE



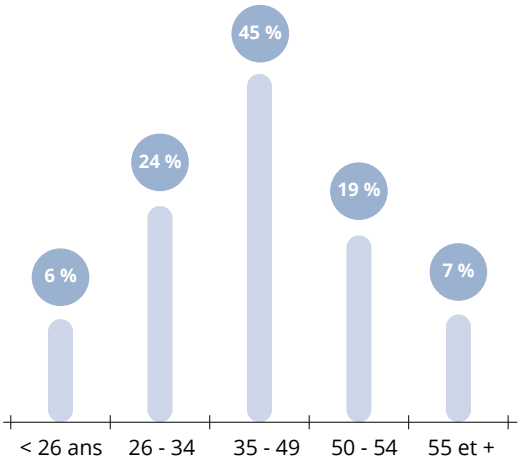
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ANCIENNETÉ



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ÂGE



LES DEMANDES D'AIDES FINANCIÈRES CONVENTIONNELLES (DAF)

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

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION PAR TAILLE D'OPH

300 et plus	417 785 €
de 50 à 299	1 277 680 €
de 11 à 49	298 389 €
moins de 11	6 670 €
Total réalisé	**2 000 524 €**

À fin 2018, ce dispositif a été consommé à 98 %. 64 % du global réalisé concernent les offices de taille moyenne (entre 50 et 299 personnels). Les formations ont principalement porté sur l'intégration des compétences nécessaire en matière de syndic, les changements réglementaires, l'accompagnement aux changements liés à la transition numérique puis sur les connaissances liées à des problématiques spécifiques telles que la santé mentale, le vieillissement, le handicap et la précarité.

LES ACTIONS COLLECTIVES / PROJETS DE BRANCHE

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

Le dispositif comprend 4 offres de formations :

- Les formations en intra OPH : Loi Sapin 2, Handicap et Emploi
- Les Parcours Culture de Service, en partenariat avec Grenoble Ecole Management : parcours Dirigeant et parcours Manager
- Formation à la Convention Collective Nationale avec l'Afpols et le cabinet Capstan. À noter qu'en 2019, cette formation s'inscrit dans le Catalogue de Branche.
- Outil Tremplin avec les Editions Nathan Formation.

94 %

taux de satisfaction des stagiaires qui ont eu recours au fonds conventionnel

La convention entre la Fédération et le Centre National de la Fonction publique territoriale (CNFPT)

En application des dispositions de l'article 12-2 1°/ de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur la Fonction Publique Territoriale, les OPH, en plus de la cotisation obligatoire d'un montant d'0,9 %, versent au CNFPT un montant de 0,05 % supplémentaire qui sert à financer un programme national de formations spécialisées, dont bénéficient les agents des OPH.

Une offre spécifique pilotée par le Pôle Habitat de l'INSET de Dunkerque a été proposée en 2018 portant sur le statut de la FPT, notamment pour présenter les réformes du RIFSEEP et du PPCR. Des sessions regroupant des agents des OPH en charge des ressources humaines ont été organisées.

La convention renouvelée en 2017 pour une durée de trois ans a fait l'objet d'un bilan pour permettre d'alimenter la nouvelle convention qui a pris effet au second semestre 2017.

BILAN DE FRÉQUENTATION 20018 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 formation, aire de recrutement, aire de financement, domaine & sous-domaines, types national et local, responsable de session). Les indicateurs présentés sont le suivi des sessions (programmée, réalisée, en cours, annulée et à lancer), le suivi des inscriptions et des présences (inscrits, acceptés, acceptés confirmés, présents) et le suivi de l'activité (journées formation).

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

765

Agents des OPH formés aux actions proposées par le CNFPT
(contre 1 172 agents en 2017)

2 369

journées formation
(3 910 en 2018)

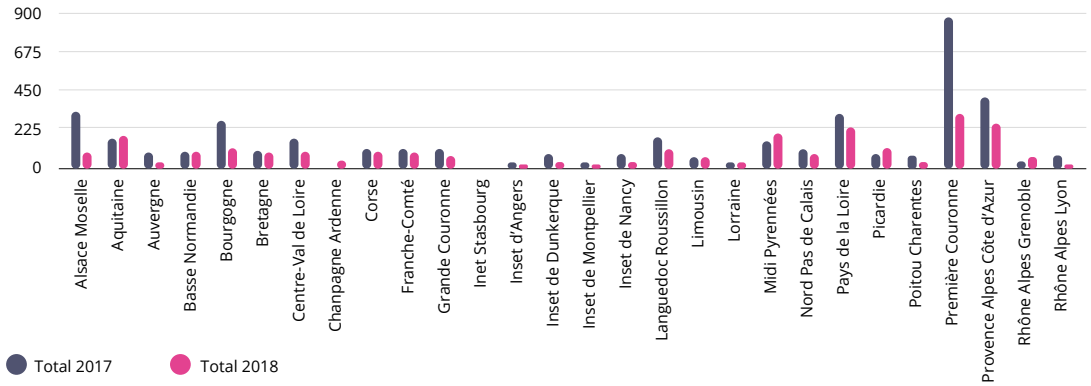
Cette évolution s'explique notamment par la baisse de la cotisation passée de 1 à 0,9 % et de la stratégie d'adaptation du CNFPT qui a limité les formations intra en 2017 et 2018 pour préserver ses capacités financières ainsi que la forte baisse des agents FPT OPH ainsi que par l'absence de préparation concours en 2018.

RÉPARTITION PAR STATUT ET GRADE (2 TABLEAUX)

Statut	Somme de journées formation	en % des jours de formation
Autres (droit privé)	597,59	25,2
Contractuels	46,17	1,9
Emplois Aidés	33	1,4
Statutaires	1 692,10	71,5
Total général	**2 368,86**	**100**

Grade	Somme de journées formation	en % des jours de formation
A	**117,34**	**4,96**
Contractuels	3,17	
Statutaires	114,17	
B	**445,50**	**18,80**
Contractuels	11	
Statutaires	434,50	
C	**1 174,43**	**49,60**
Contractuels	32	
Statutaires	1 142,43	
Sans	**1**	**0,04**
Autres (droit privé)	**630,59**	**26,60**
Autres	597,59	
Emplois Aidés	33	
Total général	**2 368,86**	**100**

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LIEUX DE FORMATION EN 2018 PAR RAPPORT À 2017



PRINCIPAUX THÈMES

Domaines	Sous domaines	JF en 2018	JF en 2017
A. Repères et outils à l'exercice professionnel	A1. Savoirs de base participant à fondamentaux nécessaires l'intégration dans la vie professionnelle	123,66	302
	A2. Techniques d'expression, de communication et relationnelles	292,75	463,75
B. Management	B3. Management des équipes et des personnes	147,34	243,5
C. Affaires juridiques	C2. Achat public, Marchés publics et contrats	100	283
D. Gestion des Ressources	D1. Gestion administrative et statutaire Humaines	115	110,5
F. Finances et gestion	F3. Fiscalité et dotation de l'Etat	20,17	1
G. Communication	G2. Techniques et outils de communication	8,5	15
H. Informatique et systèmes d'information	H4. Bureautique et utilisation des outils informatique	108	115
J. Citoyenneté	J2. État civil	0	10
K. Social santé	K6. Méthodologie du travail social	62	35
L. Enfance, Education	L1. Connaissance des acteurs, des jeunesse dispositifs et des politiques	3	3
N. Culture	N3. Diffusion, promotion et protection juridique	2	0
O. Environnement	O6. Collecte, traitement et gestion des déchets	44	4
P. Sécurité	P5. Sécurité des agents au travail	170,5	293,5
Q. Génie technique	Q4. Maintenance des bâtiments tout corps d'état		
R. Développement local	R3. Politique de l'habitat et logement social	61	122
T. Positionnement professionnel et préparations aux épreuves	T4 Méthodologie et entraînement aux épreuves	419	865,33

F. Conditions de travail

Temps partiel

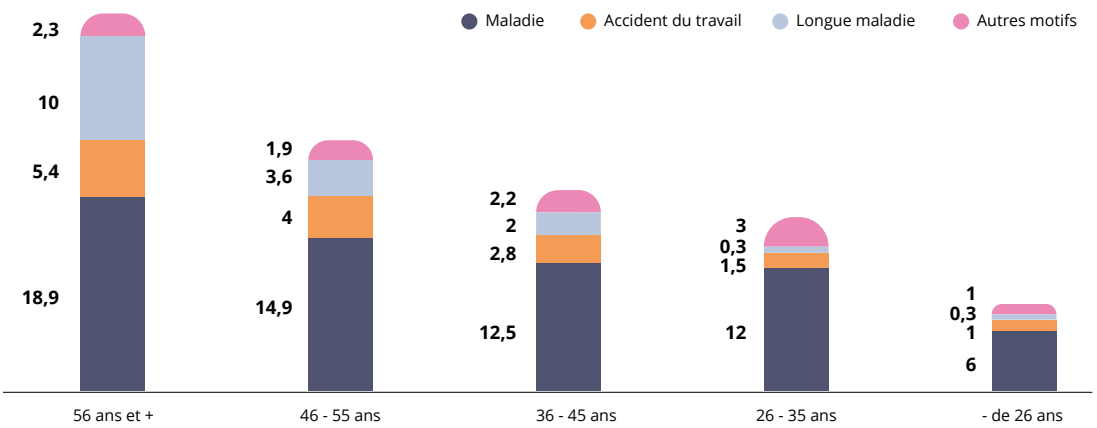
	2016	2017	2018
Temps partiel	4 681	4 516	4 230
Temps plein	44 466	43 474	42 260
Ensemble	49 147	47 990	46 490
% temps partiel	9,5 %	9,4 %	9,1 %

Le pourcentage de personnels travaillant à temps partiel est de 9,1 % en 2018, soit une proportion légèrement en baisse par rapport aux deux dernières années.

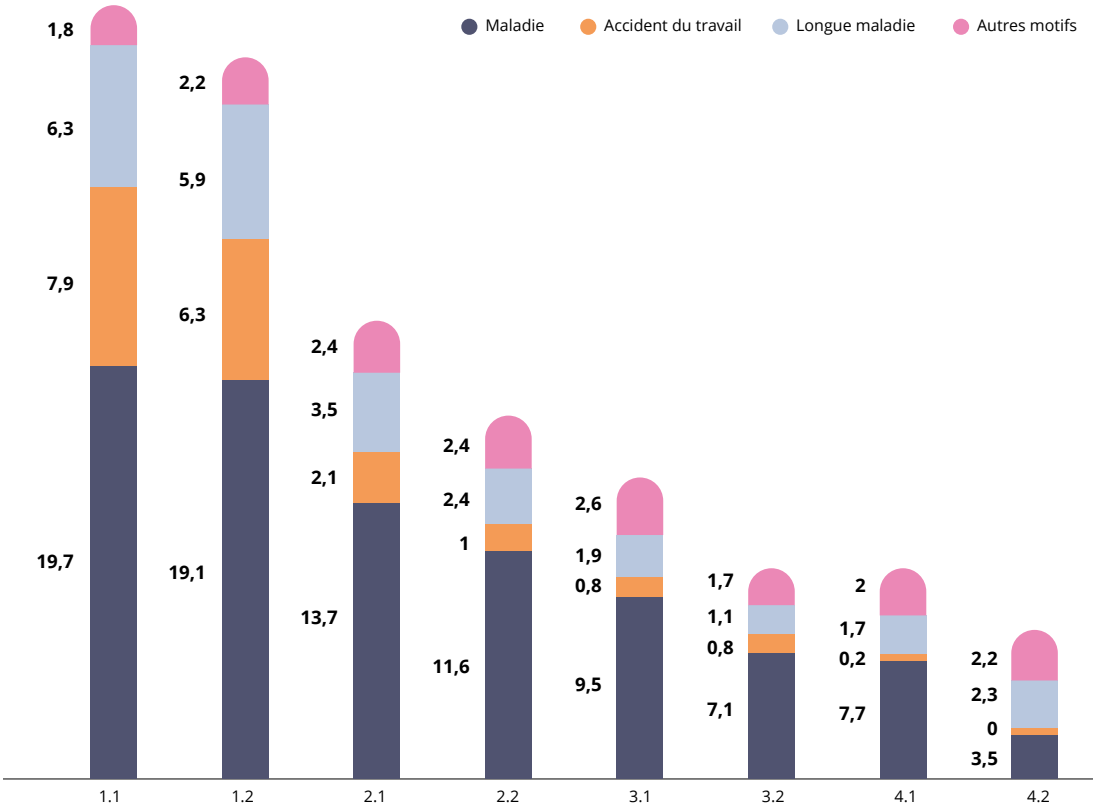
Absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les offices établit le nombre moyen de jours d'absence par salarié à 24 jours en 2018, stable par rapport à 2017.

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2018 SELON L'ÂGE



NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2018 SELON LA CLASSIFICATION



Les jours d'absence sont plus fréquents chez les personnels de 56 ans et plus, notamment pour longue maladie. De même, les personnels des premières catégories de la classification sont plus souvent absents, en premier lieu pour cause de maladie (y compris longue), mais également suite à un accident du travail. La moyenne des jours d'absence pour accident de travail est nettement plus élevée chez les personnels de catégories 1.1 et 1.2 (7 jours ou plus en moyenne).

6,6 %

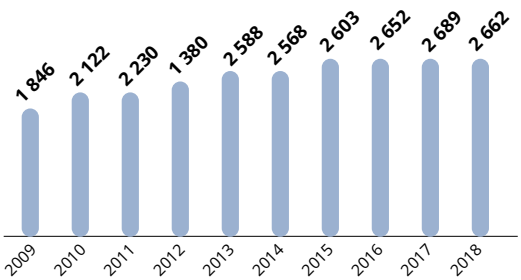
Taux d'absentéisme en 2018
(en jours calendaires)

G. Diversité

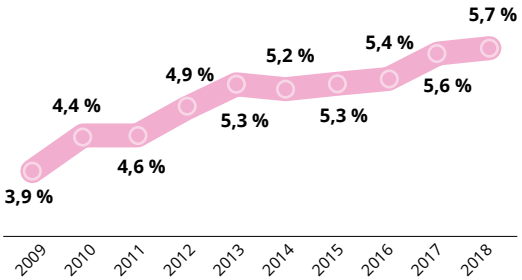
Emploi des personnels en situation de handicap

Les Offices Publics de l'Habitat emploient 2 662 travailleurs handicapés en 2018. La part des travailleurs handicapés dans l'emploi continue donc de progresser : le ratio est passé de 3,9 % en 2009 à 5,7 % en 2018. Ce taux est relativement constant quelle que soit la taille des établissements employeurs.

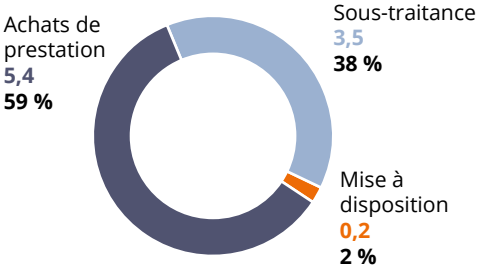
NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LES OPH



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



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



Les dépenses à destination du secteur adapté et protégé représentent un montant global estimé à environ 9 millions d'euros en 2018 (contre 8 millions d'euros en 2017 et 6,7 millions en 2016), soit une hausse significative au cours des dernières années.

Ces dépenses se font par l'intermédiaire d'achats de prestations (59 %), mais également par la sous-traitance (38 %) et dans une moindre mesure par la mise à disposition de personnels de structures du secteur adapté (2 % des dépenses).

Enfin, l'engagement des offices pour leurs personnels en situation de handicap se traduit également par le nombre significatif de formations dont ils ont bénéficié en 2018 : plus de 1 200 collaborateurs formés, soit un taux d'accès à la formation de 45 %, en augmentation par rapport à l'année précédente.

Les « juniors »

Les jeunes de moins de 26 ans représentent une population de près de 1 550 personnes en 2018, soit 3,3 % des effectifs totaux de la branche, une proportion en légère baisse par rapport à l'année précédente (3,6 % en 2017).

Les jeunes salariés tendent à être légèrement plus représentés dans les offices de taille importante (3,5 % des effectifs) qu'au sein des offices comptant moins de 50 salariés (2,5 %). La part des jeunes de moins de 26 ans est également plus élevée pour les activités des espaces verts (7 %) et commerciales (4,7 %), au contraire des activités de nettoyage et de gardiennage où ils représentent moins de 2 % des effectifs.

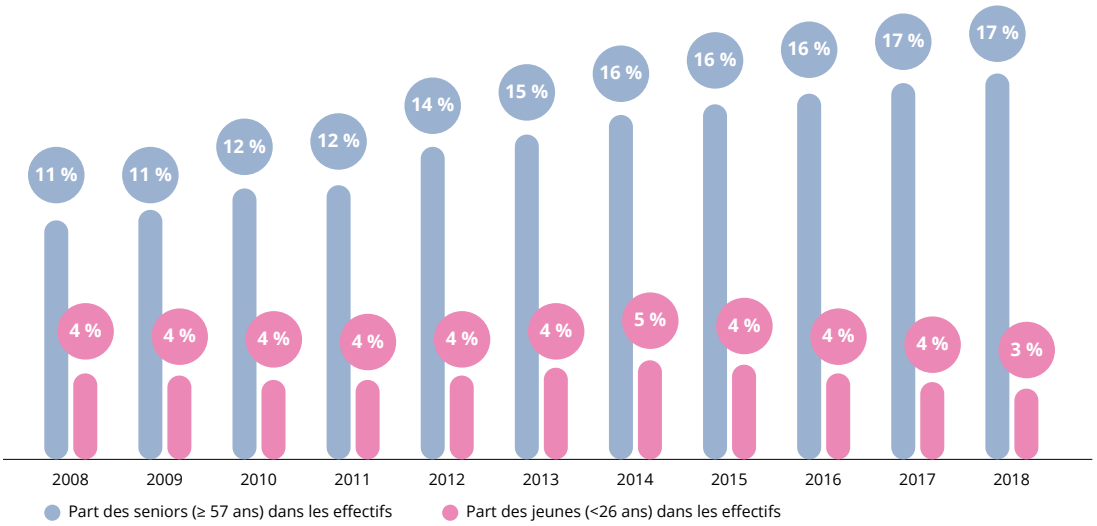
EFFECTIFS DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

	2014	2015	2016	2017	2018
- de 50	63	44	48	43	27
50 à 299	983	957	892	768	821
+ 300	1 176	1 148	1 000	928	707
Ensemble	**2 222**	**2 149**	**1 940**	**1 739**	**1 555**

PART DES JEUNES (< 26 ANS) DANS LES EFFECTIFS

	2014	2015	2016	2017	2018
- de 50	4,5 %	3,4 %	3,7 %	3,6 %	2,6 %
50 à 299	3,9 %	3,7 %	3,5 %	3 %	3,2 %
+ 300	5,3 %	5,2 %	4,5 %	4,4 %	3,5 %
Ensemble	**4,5 %**	**4,4 %**	**3,9 %**	**3,6 %**	**3,3 %**

PARALLÈLE ENTRE LA PART DES JEUNES ET DES SENIORS DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (2008-2018)



Si la part des jeunes dans l'emploi total est restée relativement stable sur les 10 dernières années (entre 3,3 % et 4,5 % selon les années), la proportion de seniors a augmenté régulièrement depuis 2008 : elle atteint 17,5 % du total des effectifs en 2018 contre 10,7 % en 2008.

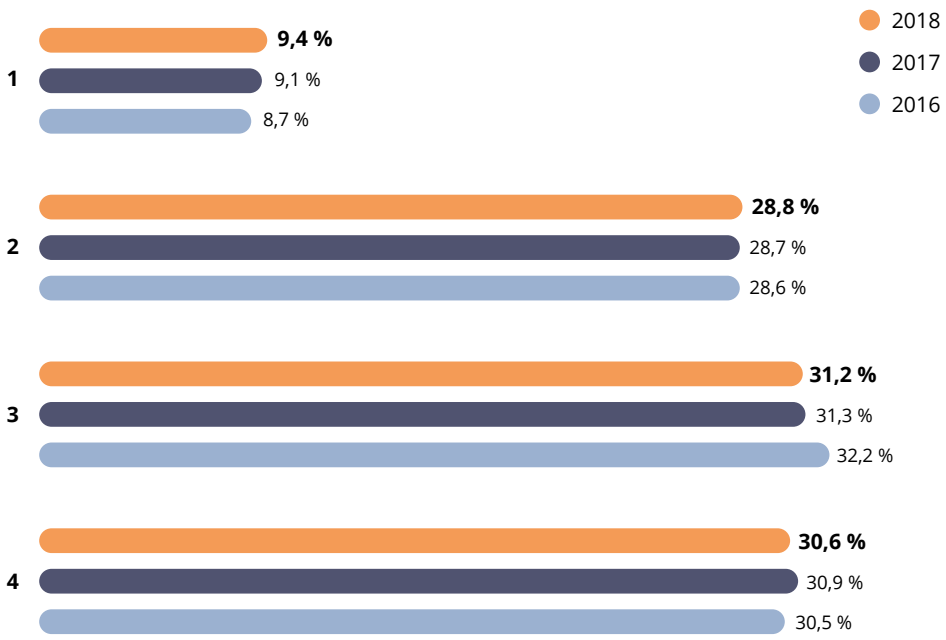
Les « seniors »

La part des plus de 45 ans dans les effectifs de la branche augmente légèrement : elle atteint 55 % en 2018 contre 54 % en 2017. Cette progression traduit directement la tendance régulière d'évolution de la pyramide des âges. Au sein des activités de gardiennage et de nettoyage, plus de 6 salariés sur 10 sont âgés de plus de 45 ans.

Parmi les personnels âgés de 46 ans ou plus, la part des salariés de 46 à 55 ans a plutôt tendance à diminuer depuis 2010. En revanche, la part des plus de 60 ans a nettement augmenté au cours des dernières années, passant de 6,4 % en 2013 à 9,4 % en 2018.

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

	Effectifs 2018	%
De 46 à 50 ans	7 801	30,6 %
De 51 à 55 ans	7 956	31,2 %
De 56 à 60 ans	7 338	28,8 %
Plus de 60 ans	2 400	9,4 %
Ensemble	**25 495**	**100 %**



La part des seniors de 57 ans et plus parmi l'ensemble du personnel atteint 17,5 % des effectifs des offices en 2018. Cette proportion est légèrement plus élevée dans les offices de moins de 300 salariés, où elle s'établit à 17,7 % contre 17,1 % dans les autres.

EFFECTIFS DES PERSONNELS DE 57 ANS ET PLUS

	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 50 pers.	234	231	226	188	183
50 à 299 pers.	3 997	4 668	4 318	4 442	4 498
300 pers. et plus	3 408	3 818	3 507	3 538	3 448
Ensemble	**7 640**	**8 718**	**8 052**	**8 168**	**8 128**

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 50 pers.	16,5 %	17,8 %	17,2 %	15,8 %	17,7 %
50 à 299 pers.	15,8 %	18 %	16,8 %	17,4 %	17,7 %
300 pers. et plus	15,3 %	17,3 %	15,9 %	16,6 %	17,1 %
Ensemble	**15,6 %**	**17,7 %**	**16,4 %**	**17 %**	**17,5 %**

ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE : PAR STATUT, PAR GENRE, PAR CATÉGORIE

Suite à l'évolution des dispositions légales relatives à l'âge de départ à la retraite, celui-ci a progressé de presque 3 ans en neuf ans, passant de 59,3 ans en 2008, **à 62,2 ans en 2018.** On constate néanmoins un ralentissement de cette progression depuis 2016.

L'âge moyen de départ à la retraite est légèrement plus élevé chez les salariés sous contrat OPH, les femmes et les personnels cadres.

Par statut	
Salariés sous contrat OPH	62,6 ans
Agents et contractuels FPT	61,3 ans

Par genre	
Femmes	62,3 ans
Hommes	61,8 ans

Par catégorie	
Cat. 1 - Employés ouvriers	62,3 ans
Cat. 2 - Techniciens, agents de maîtrise	61,8 ans
Cat. 3 - Cadres	62,7 ans
Cat. 4 - Cadres de direction	62,7 ans

52,4 %
part des femmes dans les effectifs

53,6 %
part des femmes dans les nouveaux entrants en CDI

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

-3 %
écart salarial « brut » entre femmes et hommes

-2 %
écart salarial « ajusté » entre femmes et hommes

14,6 %
taux de temps partiel des femmes (contre **3 %** chez les hommes)

3 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

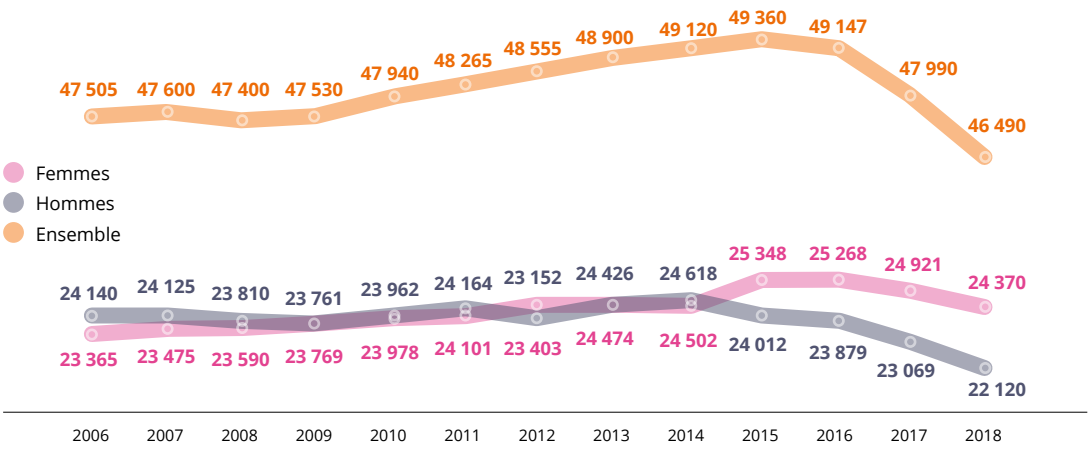
A. Emplois
B. Promotion professionnelle
C. Rémunérations
D. Conditions de travail

A. Emplois

Effectifs

Dans le contexte récent de diminution des effectifs, la féminisation de l'emploi de la branche se poursuit : en 2018, les femmes représentent 52,4 % des effectifs des offices, en légère hausse par rapport à l'année précédente (51,9 %).

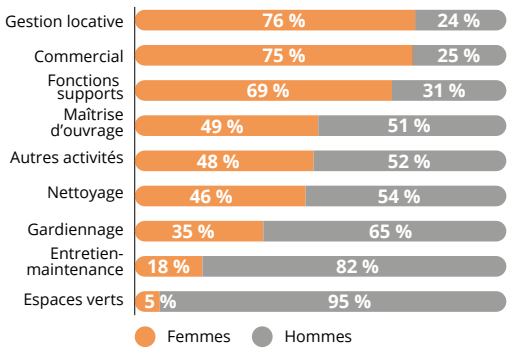
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE (2006-2018)



Répartition des effectifs par genre selon les activités

Les emplois de la gestion locative, de la fonction commerciale et des fonctions supports sont plus souvent occupés par des femmes (entre 69 % et 76 % des effectifs) alors que certains métiers sont majoritairement occupés par des hommes : ils représentent ainsi 65 % des effectifs dans le gardiennage, 82 % dans l'entretien et la maintenance et 95 % dans les espaces verts.

TAUX DE FÉMINISATION PAR ACTIVITÉ EN 2018



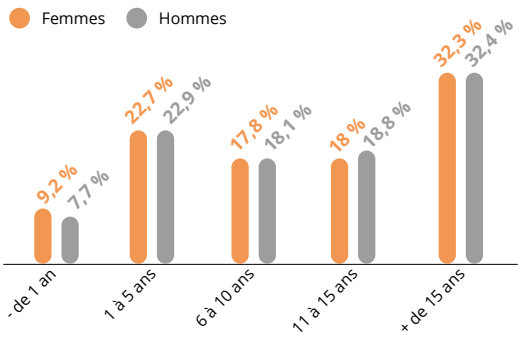
Le taux de féminisation par activité reste relativement stable d'une année sur l'autre

Âge et ancienneté des effectifs selon le genre

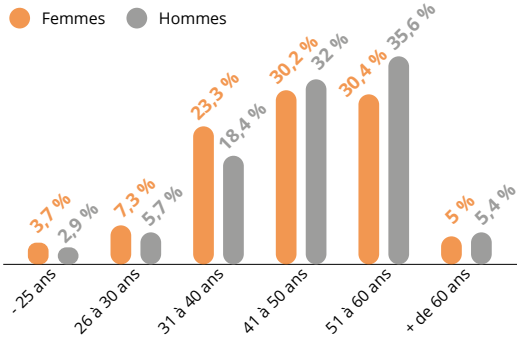
L'âge moyen des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes dans la branche des Offices Publics de l'Habitat : il est respectivement de 45 ans pour les premières contre 46,7 ans pour le personnel masculin.

L'ancienneté moyenne est en revanche identique selon le genre : 12,9 ans d'ancienneté moyenne chez les femmes et chez les hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ ET LE GENRE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ÂGE ET LE GENRE

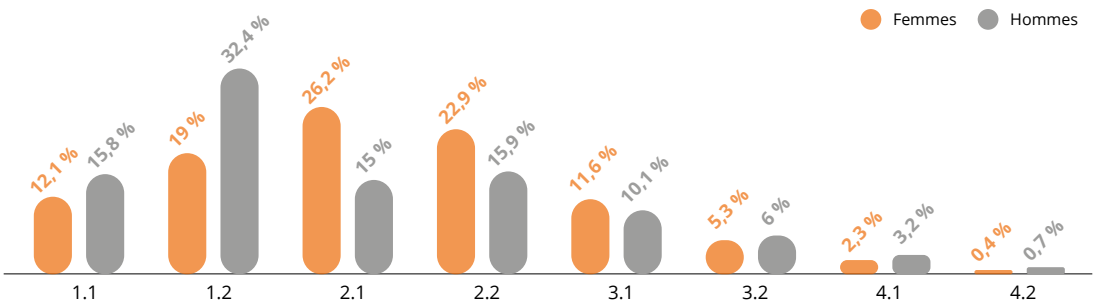


Classification des salariés selon le genre

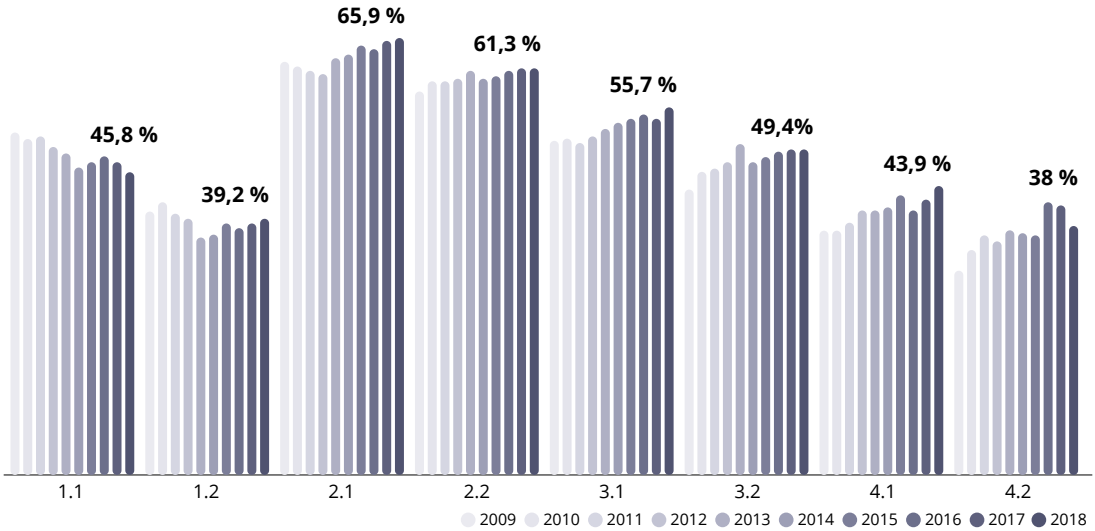
La répartition des effectifs par genre, catégories et niveaux de la classification des emplois rend compte de différences importantes qui s'expliquent principalement par la nature des métiers concernés pour chaque catégorie d'emploi.

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, pour lesquels la proportion de personnel masculin atteint 66,6 %.

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



ÉVOLUTION 2009-2018 DU TAUX DE FÉMINISATION SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

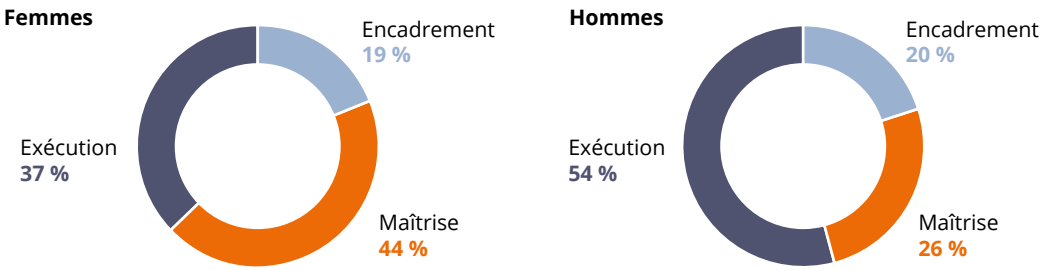


Si la proportion de femmes dans la branche des Offices Publics de l'Habitat est proche de 50 % sur l'ensemble de la période étudiée, on observe néanmoins une légère féminisation de l'emploi au cours du temps, en particulier dans les emplois des catégories supérieures (3 et 4).

Dans la catégorie 1, la part des femmes tend à diminuer depuis 2009, avec une stabilisation depuis 2013. La proportion de femmes dans l'ensemble des métiers de la branche atteint 52,4 % en 2018.

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

La répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi montre des écarts selon le genre. Plus d'un homme sur deux occupe un poste d'exécution, contre seulement une femme sur trois, les personnels féminins exerçant davantage dans les emplois de maîtrise (44 %). Cet écart s'explique par la nature des métiers exercés selon le genre : en effet, les hommes occupent plus fréquemment les emplois de proximité. Par ailleurs, une proportion similaire d'hommes et de femmes occupent des fonctions d'encadrement.



Flux

Les Offices ont réalisé 6 230 embauches en 2018. Les personnels féminins sont majoritaires dans ces recrutements (56,2 %).

La proportion de femmes dans les entrées progresse légèrement en 2018, reflétant la tendance de la période récente : cette part était encore de 52 % en 2015. Le ratio est en outre légèrement plus élevé pour les entrées en CDD (57,7 %) et les contrats aidés (57,4 %) tandis que la proportion de femmes embauchées en CDI reste plus faible (53,6 %).

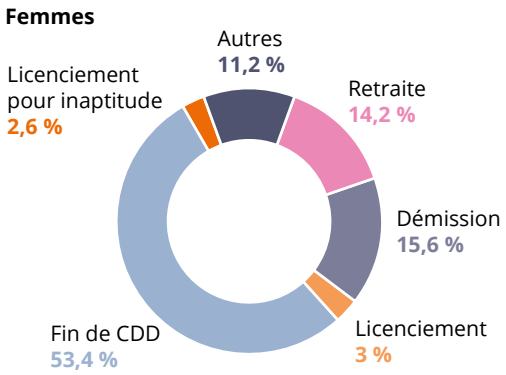
Répartition des entrées selon le genre

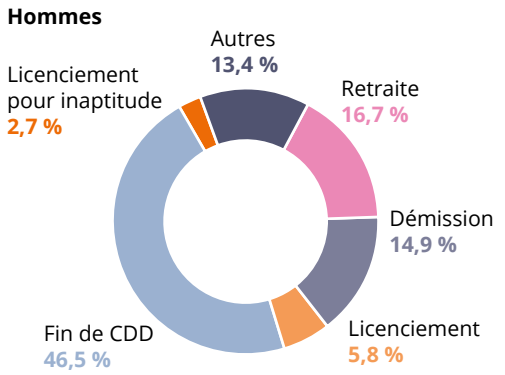
	Femmes	Hommes	Ensemble
Entrées	3 499	2 731	6 230
Taux d'entrée	14,5 %	12,6 %	13,6 %

La proportion de femmes parmi les sorties (53 % en 2018) correspond au taux de féminisation des effectifs des offices. Cependant, la proportion plus importante de femmes en CDD conduit à quelques différences dans la nature des profils de sorties.

Répartition des sorties selon le genre et le motif

La part des départs en retraite dans les motifs de sortie des personnels des offices est légèrement plus élevée chez les hommes que chez les femmes (16,7 % contre 14,2 %), de même que les licenciements (5,8 % contre 3 %). La fin de CDD demeure la principale cause de départ de la branche, quel que soit le genre, avec une proportion plus forte chez les femmes (53,4 % contre 46,5 %).





B. **Promotion professionnelle**

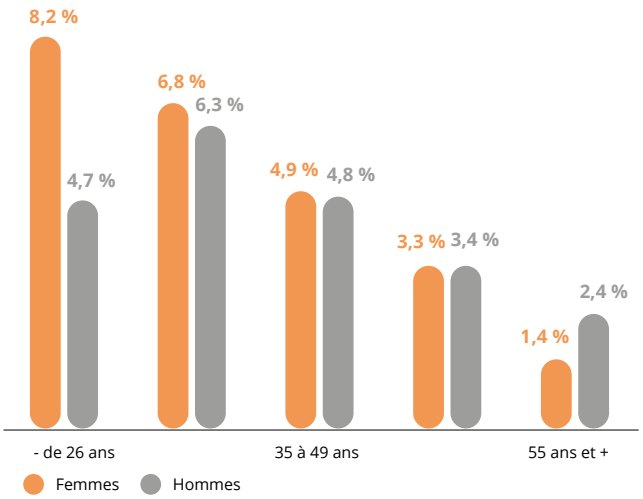
Dans ce rapport de branche, les promotions sont mesurées à partir du nombre de salariés ayant changé de catégorie ou de niveau au sens de la classification des emplois entre 2017 et 2018. La proportion de salariés promus est donc mesurée à champ constant sur le personnel présent ces deux années.

Sur cette base, la part des salariés des Offices Publics de l'Habitat ayant bénéficié d'une promotion atteint 4,1 % en 2018. Cette proportion est stable depuis plusieurs années et reste comprise entre 4 % et 5 %.

La proportion de promus diminue fortement avec l'âge des salariés, tant chez les hommes que chez les femmes. Alors que jusqu'à 35 ans, le taux de promotion est supérieur chez les personnels féminins, la tendance s'inverse en seconde partie de carrière pour les salariés de plus de 50 ans et devient plus favorable aux salariés hommes, dont l'accès à la promotion est plus fréquent.

Les promotions concernent en revanche l'ensemble des catégories et niveaux de la classification des emplois. Le taux de promus apparaît en outre plus élevé lorsqu'il s'agit d'un changement de niveau dans la même catégorie (par exemple de 2.1 à 2.2 ou de 3.1 à 3.2) que d'un changement de catégorie (par exemple de 3.2 à 4.1).

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2018, SELON L'ÂGE (EN % DES EFFECTIFS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE)



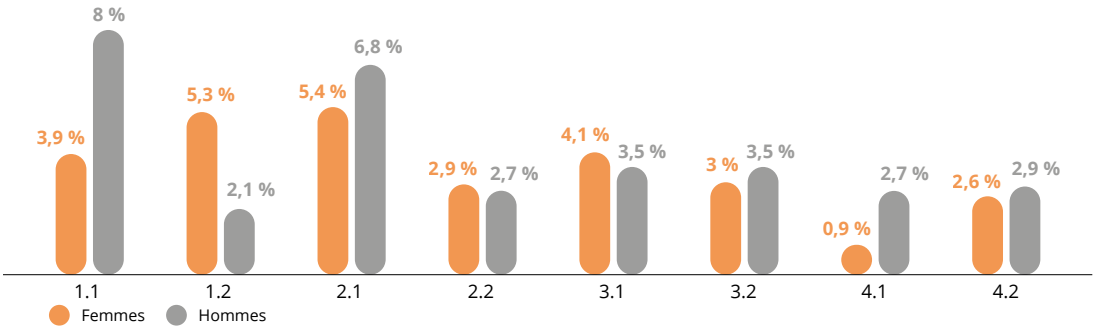
4,2 %

de femmes promues en 2018, contre

4 %

pour les hommes

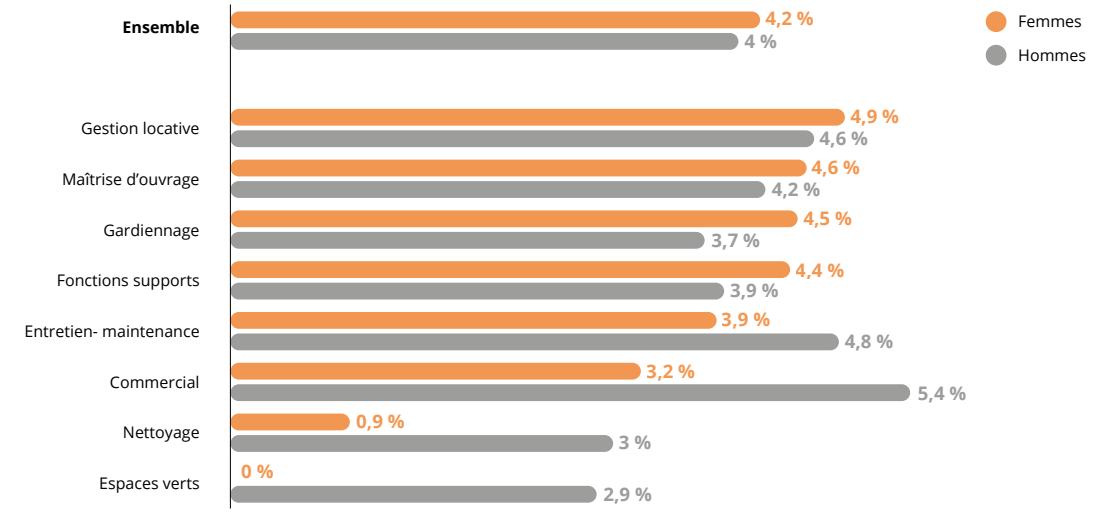
PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2018, SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU (EN % DES EFFECTIFS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE)



Les promotions concernent entre 2 % et 5 % des effectifs selon l'activité exercée. Les personnels féminins exerçant en gestion locative et en maîtrise d'ouvrage bénéficient d'un accès plus fréquent à la promotion (respectivement 4,9 % et 4,6 % des effectifs) que leurs homologues masculins, lesquels accèdent plus souvent à la catégorie-niveau supérieure dans les activités commerciales (5,4 %) et d'entretien-maintenance (4,8 %).

Des écarts entre personnels femmes et hommes subsistent toutefois dans les activités commerciales (2,2 points d'écart), celles-ci étant pourtant féminisées à 75 %, ainsi que dans le nettoyage (2,1 points d'écart) où les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2018, SELON L'ACTIVITÉ EXERCÉE
(EN % DES EFFECTIFS PRÉSENTS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE)



C. Rémunérations

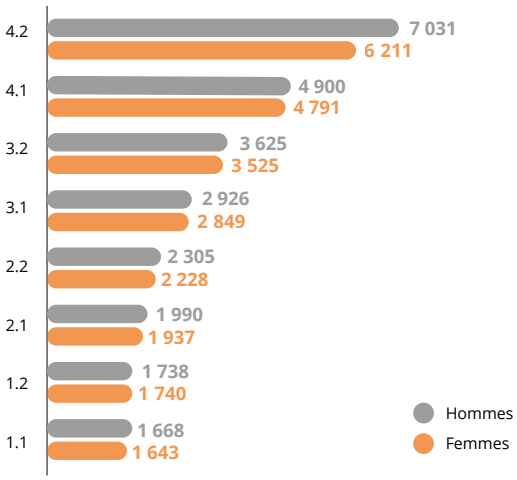
Les écarts de rémunérations selon le genre

L'enquête fédérale portant sur les caractéristiques des effectifs a permis de collecter les informations sur le salaire mensuel brut de base en décembre 2018 auprès de plus de 16 000 salariés en contrat à durée indéterminée présents sur l'ensemble des années 2017 et 2018.

L'analyse statistique du salaire mensuel de base médian montre l'existence d'un différentiel de rémunération en faveur des personnels masculins dans la classification des emplois, notamment à partir du niveau 2.

Les différences de rémunération présentées dans le graphique ci-contre s'expliquent toutefois pour une bonne partie par la nature des emplois occupés selon le genre à l'intérieur de chaque catégorie-niveau de la classification des emplois de la branche.

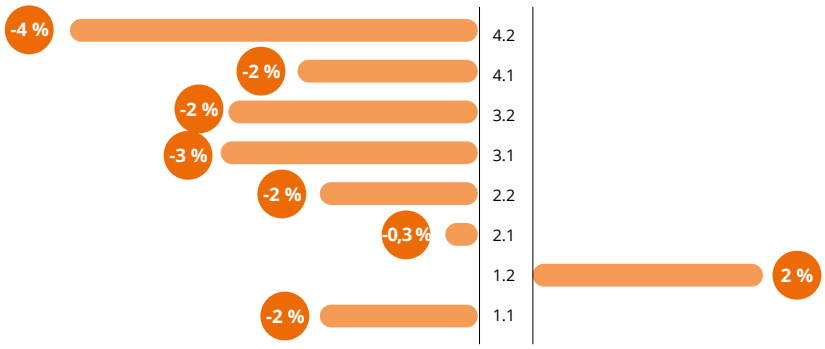
SALAIRE DE BASE MÉDIAN EN 2018 SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU ET LE GENRE



Les données disponibles permettent en outre de mesurer les écarts de rémunération liés au genre toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à âge, ancienneté, taille de la structure constants), par catégorie et par niveau de la classification des emplois de la branche.

Cette analyse montre que le différentiel net, appelé également « écart ajusté hommes-femmes », est en moyenne de 49 euros sur le salaire de base mensuel, soit de -2 % en défaveur des femmes.

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



Il est possible de détailler cette analyse selon les catégories-niveaux de la classification des emplois de la branche. Les résultats montrent que cet écart ajusté est plus important dans les niveaux les plus élevés de la classification des emplois.

-2 %

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

En 2018, l'écart brut constaté sur le salaire de base de l'ensemble des personnels, y compris à temps partiel, s'établit à 3 % en défaveur des femmes. Une partie importante de cet écart brut s'explique par la situation des personnels à l'égard du temps partiel. Ainsi, comme la proportion de femmes à temps partiel (14,6 %) est supérieure au taux constaté chez les hommes (3 %), le différentiel théorique de rémunération imputable au temps partiel est de 3,6 % au détriment des femmes.

C'est donc la contribution des différences dans les caractéristiques des emplois qui expliquent que la valeur de l'écart ajusté s'établit à 2 %. En effet, la répartition des personnels féminins selon le niveau de la classification contribue à réduire l'écart de rémunération. En effet, on trouve davantage de femmes dans les catégories 2 et 3 de la classification des emplois alors que les hommes sont nettement majoritaires dans la catégorie 1, l'ensemble des effectifs de la catégorie 4 apparaissant trop peu nombreux pour contrebalancer cet effet.

Le calcul de l'écart de rémunération sur l'ensemble de la branche des OPH peut également être réalisé selon la méthode préconisée pour le calcul de l'index de l'égalité femmes-hommes dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Selon cette norme, les écarts de rémunérations constatés dans les différentes catégories de salariés des offices (catégories socioprofessionnelles croisées avec les classes d'âge) conduiraient à un score de 38 points sur 40.

La branche obtiendrait en outre la totalité des points alloués à la mesure des écarts de taux d'augmentations individuelles, ainsi qu'à l'indicateur de représentation des femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées, puisqu'on recense en moyenne 4 femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de chaque office.

D. Conditions de travail

Temps de travail

Près de **15 % des effectifs féminins** travaillent à temps partiel

En 2018, 9,1 % des personnels travaille à temps partiel. Cette proportion s'élève à 14,6 % chez les femmes. Celles-ci représentent ainsi 84,3 % de l'ensemble des personnels travaillant à temps partiel.

	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Temps partiel	3 566	664	4 230	84,3 %
Temps plein	20 805	21 456	42 261	49,2 %
Ensemble	**24 370**	**22 120**	**46 490**	**52,4 %**
% temps partiel	14,6 %	3 %	9,1 %	

Absentéisme

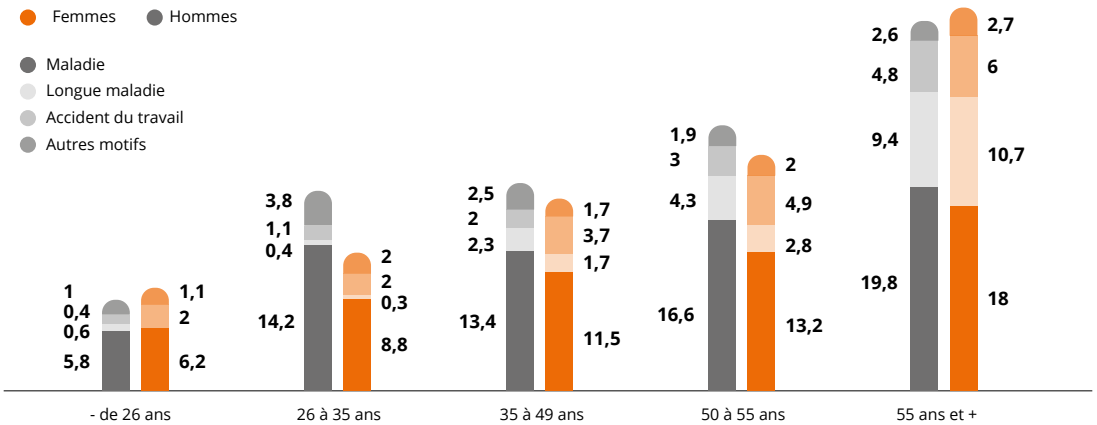
L'examen de l'absentéisme selon le genre et les tranches d'âge conduit à un nombre moyen de jours d'absence de 24,6 jours pour les femmes et 23,4 jours pour les hommes.

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR SALARIÉ SELON LE GENRE

	Observations	Nombre moyen de jours d'absence	Maladie ordinaire	Accident du travail	Longue maladie
Femmes	24 370	24,6	15,5	2,7	3,9
Hommes	22 120	23,4	13,1	4,4	3,9
Ensemble	**46 490**	**24**	**14,3**	**3,5**	**3,9**

Compte tenu des métiers exercés, les motifs d'absence invoqués montrent quelques écarts selon le genre. Ainsi, le nombre de jours d'absence pour cause de maladie est supérieur chez les femmes dans la totalité des tranches d'âge, tandis que les hommes sont plus longtemps absents en raison d'un accident du travail.

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



4 OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

A. Cartographie par domaine d'activité

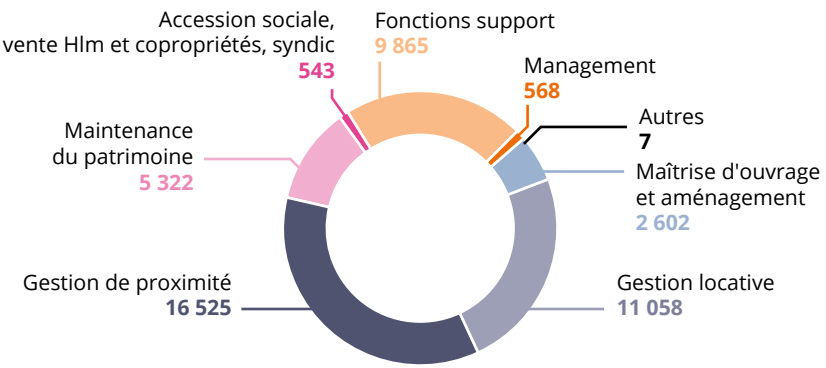
B. Indicateurs pour 10 métiers

A. Cartographie par domaine d'activité

L'enquête portant sur les caractéristiques des effectifs de l'année 2018 comporte une proposition d'affectation des emplois dans une nomenclature des métiers, créée à partir des nomenclatures utilisées notamment dans la Bourse de l'emploi de l'Union sociale pour l'habitat (USH) et par d'autres institutions du Mouvement HLM. Cette nomenclature a fait l'objet d'une présentation au Comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers.

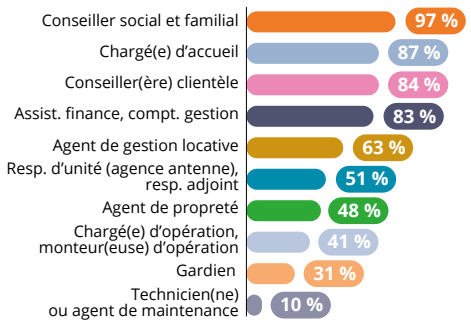
À partir des indications fournies par les offices ayant répondu à l'enquête, le graphique suivant permet une représentation du poids des métiers de la branche regroupés par domaine.

FILIÈRES D'EMPLOIS EN 2018

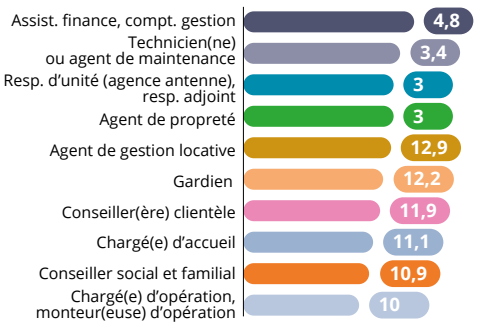


B. Indicateurs pour 10 métiers

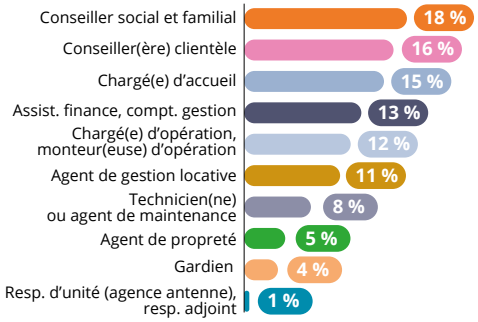
TAUX DE FÉMINISATION



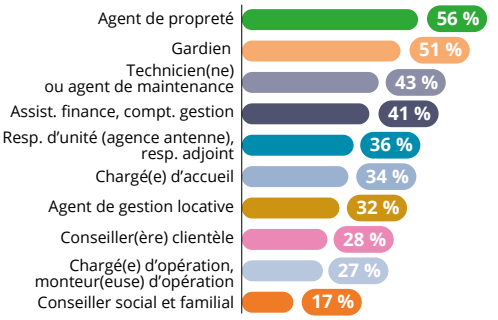
ANCIENNETÉ MOYENNE



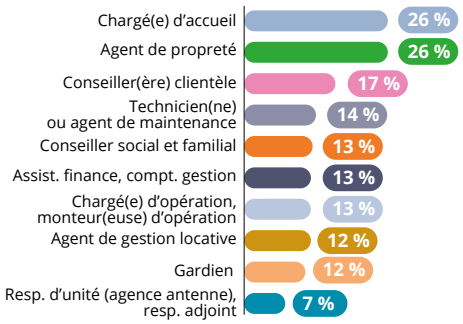
% DES PERSONNELS DE 30 ANS ET MOINS



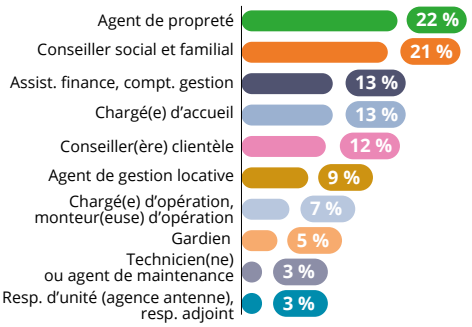
% DES PERSONNELS DE 50 ANS ET PLUS



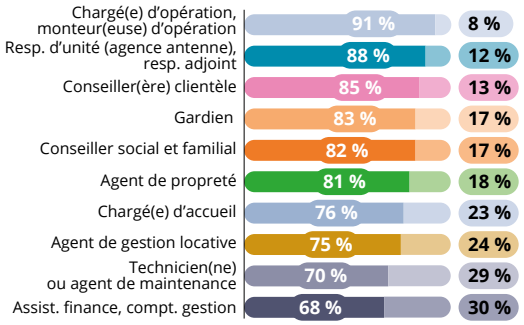
TURNOVER



% DE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL



STATUT OPH ET FPT



Dix métiers ont été sélectionnés en raison de leur poids significatif dans la branche et/ou des évolutions en cours ou prévisibles, de leurs contenus et/ou de leurs caractéristiques.

Ces dix métiers couvrent l'ensemble des activités (maîtrise d'ouvrage et aménagement, gestion locative, proximité…).

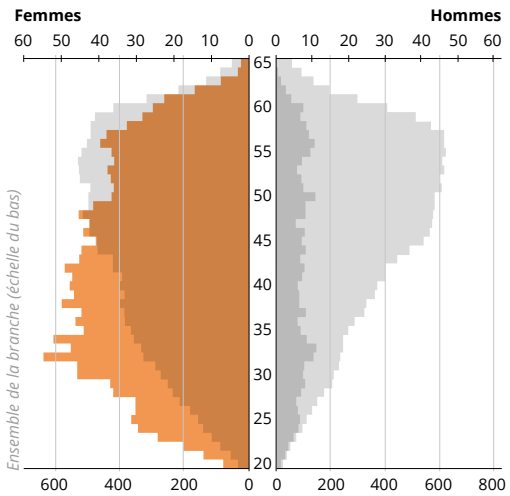
Métier	Conseiller(ère) clientèle	Chargé(e) d'opération, monteur d'opération	Agent de gestion locative	Technicien(ne) ou agent de maintenance
Effectif estimé en 2018 (*) (*) présent au 31/12	**1 912**	**950**	**1 787**	**1 010**
Taux de féminisation	**84 %**	**41 %**	**63 %**	**10 %**
Age moyen	41,5	42	43,7	46,2
Ancienneté moyenne	11,9	10	12,9	13,4
% des personnels de 30 ans et moins	16 %	12 %	11 %	8 %
% des personnels de 30 à 49 ans	56 %	62 %	57 %	49 %
% des personnels de 50 ans et plus	28 %	27 %	32 %	43 %
Turnover	**17 %**	**13 %**	**12 %**	**14 %**
Nombre d'entrées	350	95	204	120
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	38 %	36 %	33 %	31 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	39 %	51 %	41 %	42 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	23 %	13 %	25 %	28 %
% de personnel à temps partiel	12 %	7 %	9 %	3 %
Statut OPH	85 %	91 %	75 %	70 %
Statut FPT	13 %	8 %	24 %	29 %
Classification - Cat. 1	9 %	0 %	14 %	18 %
Classification - Cat. 2	88 %	20 %	83 %	75 %
Classification - Cat. 3	3 %	80 %	3 %	6 %
Classification - Cat. 4	0 %	1 %	0 %	0 %
Salaire médian	2 012	2 978	1 984	2 092
Rémunération annuelle médiane	26 601	39 456	27 406	28 910

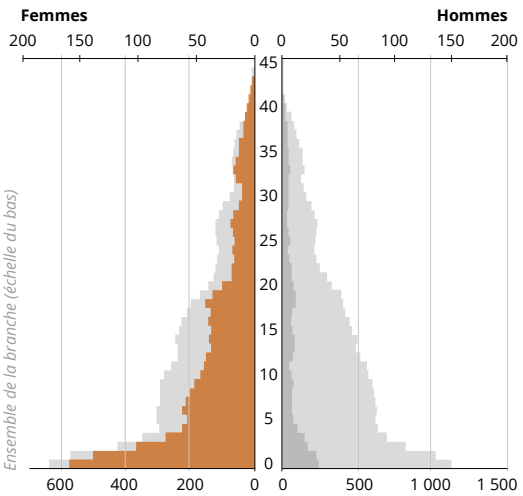
Chargé(e) d'accueil	Gardien(ne)	Agent de propreté	Conseiller(ère) social et familial	Assistant(e) finances, comptabilité, gestion	Responsable d'unité (agence, antenne), resp. adj.
848	**8 719**	**4 440**	**552**	**866**	**783**
87 %	**31 %**	**48 %**	**97 %**	**83 %**	**51 %**
43,5	48,5	49,3	39,1	44,7	46,6
11,1	12,2	13	10,9	14,8	13
15 %	4 %	5 %	18 %	13 %	1 %
51 %	45 %	39 %	65 %	46 %	64 %
34 %	51 %	56 %	17 %	41 %	36 %
26 %	**12 %**	**26 %**	**13 %**	**13 %**	**7 %**
260	944	1 298	66	103	35
42 %	30 %	29 %	37 %	29 %	28 %
37 %	49 %	46 %	45 %	39 %	49 %
21 %	21 %	25 %	18 %	32 %	23 %
13 %	5 %	22 %	21 %	13 %	3 %
76 %	83 %	81 %	82 %	68 %	88 %
23 %	17 %	18 %	17 %	30 %	12 %
64 %	87 %	98 %	2 %	33 %	0 %
35 %	13 %	2 %	83 %	63 %	10 %
1 %	0 %	0 %	15 %	4 %	85 %
0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %
1 787	1 762	1 649	2 266	2 015	3 150
24 093	25 839	22 398	28 897	27 199	42 552

Les représentations suivantes montrent les pyramides d'âge (à gauche) et d'ancienneté (à droite), pour les 10 métiers sélectionnés (en bleu), en comparaison des pyramides pour l'ensemble de la branche (en beige).

Gestion locative

Conseiller(ère) clientèle





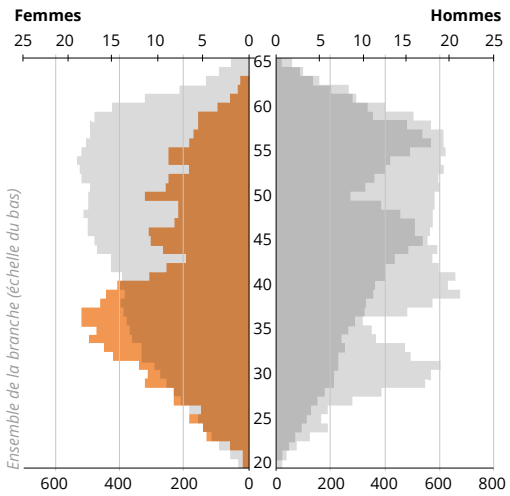
En charge de la vie courante du locataire et de son suivi administratif, le conseiller clientèle a pour objectif de gérer les rapports bailleur-locataire de l'arrivée jusqu'au départ de celui-ci. Il assure l'accueil, l'information et l'orientation des usagers, prend en charge les éventuelles demandes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

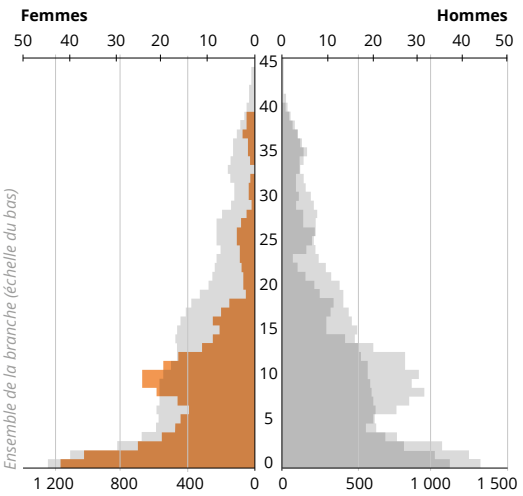
Ce métier est très largement occupé par des femmes, celles-ci représentant 84 % des effectifs. Par ailleurs, le personnel exerçant ce métier est relativement jeune : 16 % des effectifs ont moins de 30 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 28 % des effectifs (contre 41 % pour l'ensemble des métiers de la branche). Le turnover sur ce métier est relativement important (17 %).

Au contact direct des locataires, les évolutions du métier de conseiller clientèle sont en grande partie liées aux changements des profils de ces derniers et à la prise en compte de leurs besoins spécifiques (seniors...).

Maîtrise d'ouvrage

Chargé(e) d'opération



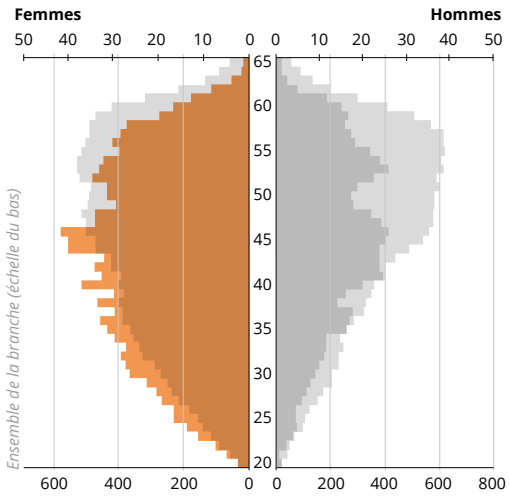


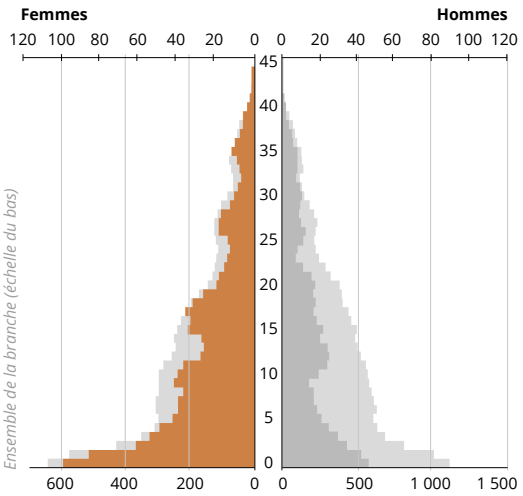
Le chargé d'opération assure le pilotage des opérations d'investissement dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'office, suit la réalisation et réceptionne les ouvrages. Les personnels qui occupent ce métier sont majoritairement des hommes (à près de 60 %), plutôt jeunes : 12 % des effectifs ont moins de 30 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 27 % des effectifs. L'ancienneté des chargés d'opération est parmi les plus faibles de la branche : 10 ans en moyenne contre 12,9 % 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.

Gestion locative

Agent de gestion locative



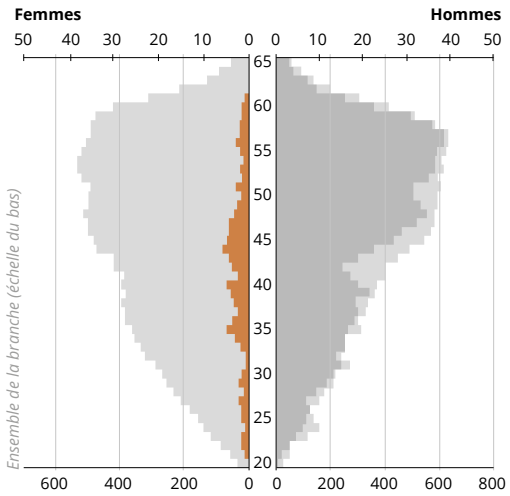


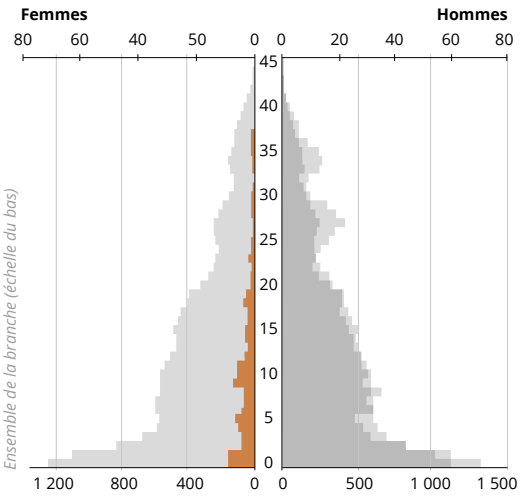
L'agent de gestion locative est en charge de tous les actes courants liés aux logements occupés, de la signature du bail jusqu'au congé du locataire. Ce métier compte 63 % de femmes, soit un taux de féminisation plus élevé que l'ensemble de la branche (52 %). Un tiers des personnels évoluant dans ce métier sont âgés de 50 ans ou plus (les moins de 30 ans ne représentent que 11 % des effectifs).

Les activités de ce métier ont été rapprochées du travail de terrain, conduisant certains offices à augmenter le niveau de compétences 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.

Maintenance

Technicien(ne) de maintenance



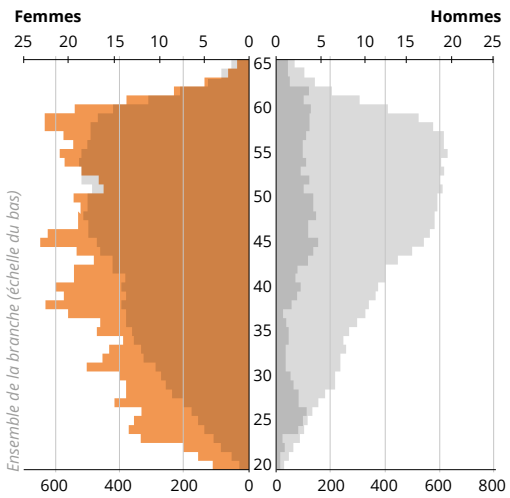


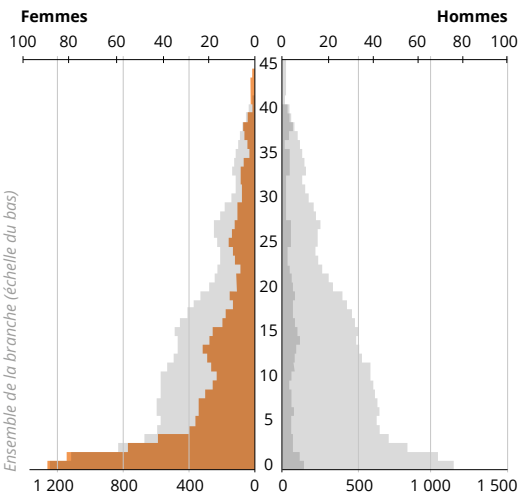
Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité. Ce métier est l'un des plus masculins de la branche (90 % de salariés hommes). Il compte relativement peu de jeunes (8 % des effectifs seulement ont moins de 30 ans), et près de trois techniciens sur dix possèdent au moins 20 ans d'ancienneté. Ce métier concentre également une des proportions les plus importantes des personnels sous statut FPT (29 %). Le turnover apparaît parmi les plus faibles (14 %).

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.).

Gestion locative

Chargé(e) d'accueil



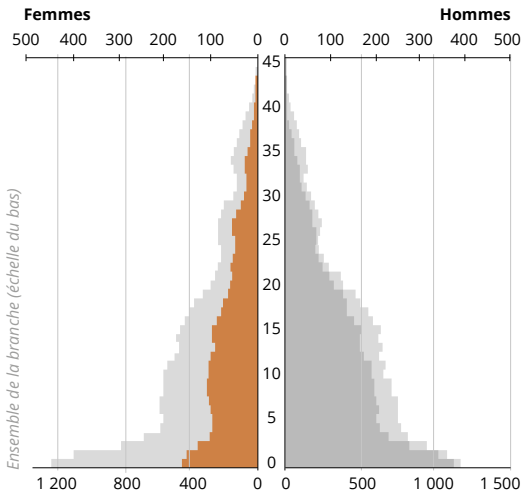


Agent de premier contact, le chargé d'accueil reçoit, informe et oriente les locataires et les candidats au logement ainsi que les prestataires extérieurs et les partenaires institutionnels. Il réceptionne les appels téléphoniques, renseigne son interlocuteur ou le réoriente vers les services adéquats. 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.

87 % des personnels qui occupent ce poste sont des femmes, souvent jeunes (près de 15 % des effectifs ont moins de 30 ans). Par ailleurs, le turnover figure parmi les plus importants de la branche, à hauteur de 26 %.

Proximité

Gardien(ne)

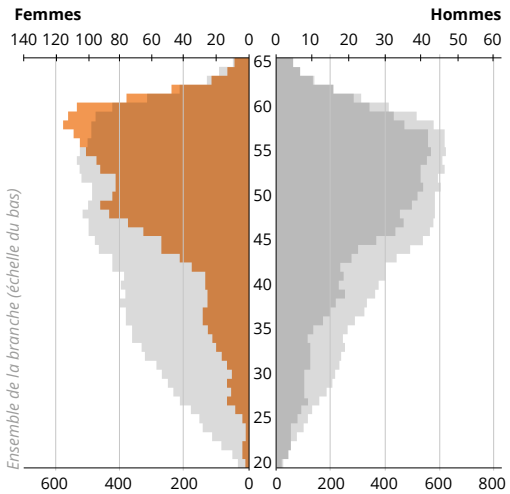


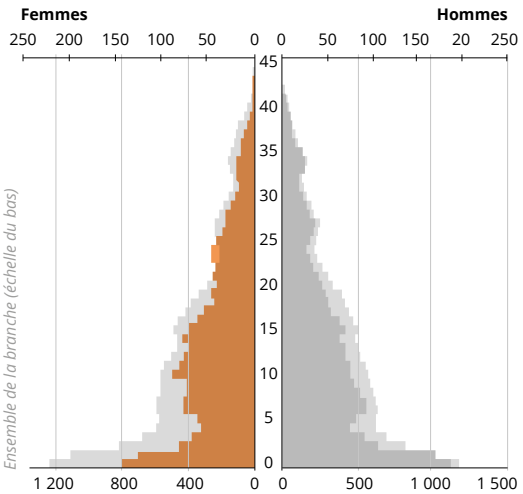
Le gardien est le garant de la qualité de service au quotidien, en particulier à travers l'entretien et la sécurité des immeubles dont il a la charge. Dans une logique de renforcement des services de proximité, les activités de ce métier se sont progressivement diversifiées et encouragent le développement 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.

Avec près de 8 720 salariés, il s'agit du métier le plus répandu dans la branche des Offices Publics de l'Habitat (19 % des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (69 %). Il s'agit du métier concentrant la proportion la plus élevée de personnels dits « seniors » : plus d'un gardien sur deux est âgé de plus de 50 ans. La part des personnels à temps partiel est relativement basse (5 % contre 10 % dans l'ensemble de la branche) et le turnover plutôt faible (12 %).

Proximité

Agent de propreté





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

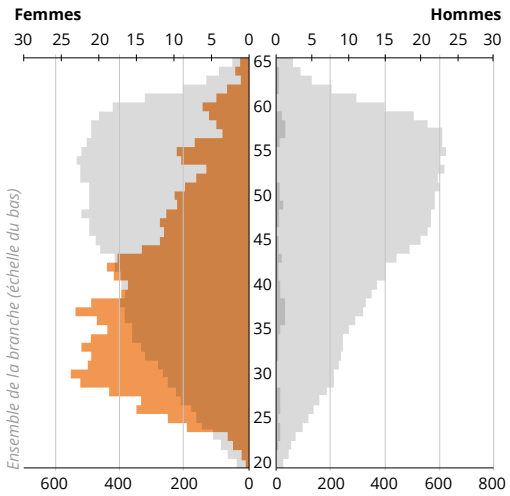
Avec plus de 4 440 personnes en 2018, ils représentent 10 % des effectifs de la branche, soit le second métier le plus répandu dans la branche. Le taux de féminisation (48 %) est légèrement en-deçà de la moyenne de la branche. Tout comme les gardiens, il s'agit de personnels relativement âgés (56 % d'entre eux ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge sur ce métier étant de 49,3 ans).

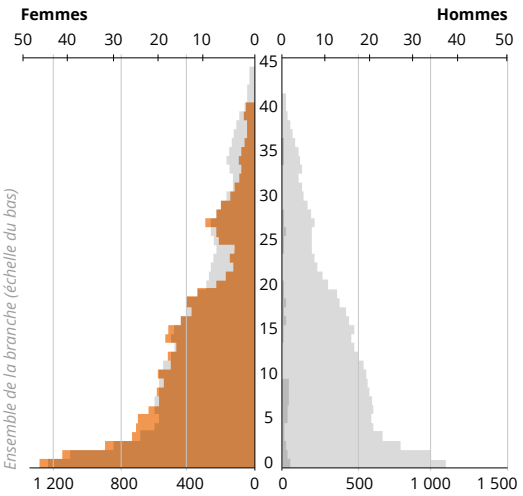
À la différence de ceux-ci, ils travaillent fréquemment à temps partiel (22 %) et enregistrent un taux de turnover très élevé par rapport à l'ensemble de la branche (26 %).

Aujourd'hui, les offices remplacent de moins en moins les départs des agents de propreté, leurs missions étant alors confiées à des prestataires extérieurs, ou assumées de plus en plus largement par les gardiens.

Développement social

Conseiller(ère) social et familial



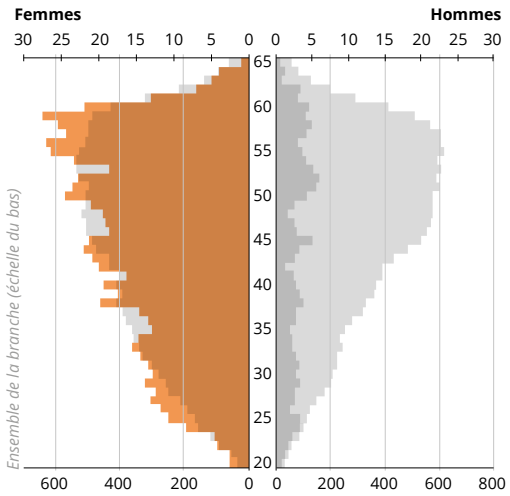


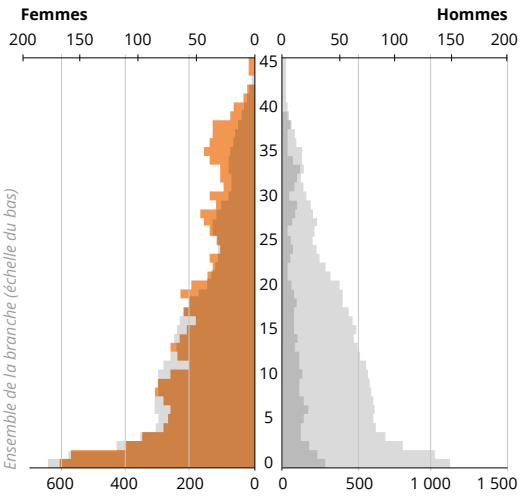
Le conseiller social et familial oriente, informe et conseille les résidents rencontrant des difficultés économiques et sociales. Il réalise également des actions de prévention et de traitement des impayés de loyers. Ce métier est l'un des plus féminisés des offices, avec 97 % de femmes. Celles-ci sont jeunes : l'âge moyen y est de 39,3 ans contre 45,8 ans dans l'ensemble de la branche (18 % des effectifs ont moins de 30 ans). La proportion d'effectifs travaillant à temps partiel y est relativement élevée (plus d'un salarié sur cinq).

La dégradation des situations des ménages, notamment leurs revenus, constitue le principal facteur d'évolution de ce 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

Assistant(e) finance, comptabilité, gestion



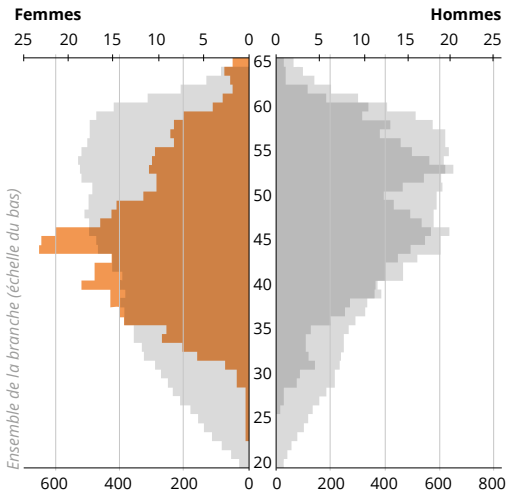


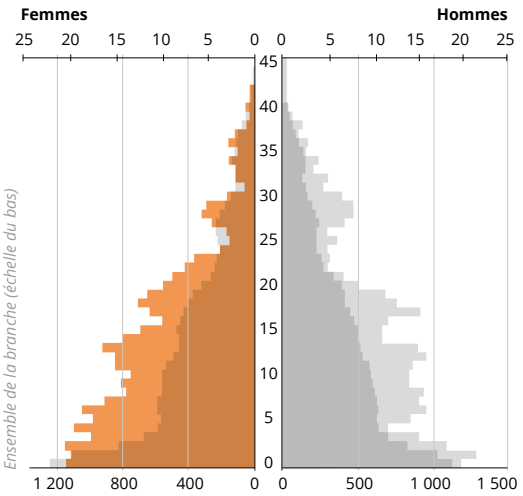
L'assistant comptable assure la tenue courante des comptes dans le respect des normes et des procédures en vigueur. Ce métier est occupé en grande majorité par des femmes (à 83 %) et 13 % des effectifs travaillent à temps partiel. Le nombre moyen d'années d'ancienneté dans ce métier est particulièrement élevé : 14,8 ans, contre 12,9 ans d'ancienneté moyenne pour l'ensemble de la branche. En outre, près d'un salarié sur trois possède au moins 20 ans d'ancienneté dans les offices. Ce métier accueille l'une des plus fortes proportions de personnels FPT (30 % des effectifs, contre 19 % dans l'ensemble de la branche).

Le métier est confronté à des évolutions significatives : en particulier, la fiscalisation croissante des organismes nécessite la maîtrise 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





Le responsable d'agence assure le pilotage et le management d'une unité de gestion décentralisée sur un territoire donné, en accord avec les orientations générales de l'organisme. Ce métier reflète le degré de féminisation de la branche : il est occupé à 51 % par des femmes et à 49 % par des hommes. Il s'agit principalement d'individus en milieu de carrière, disposant d'une expérience professionnelle significative : 1 % d'entre eux seulement ont moins de 30 ans, et les plus de 50 ans représentent plus du tiers des effectifs. La proportion de responsables d'unité sous statut FPT figure parmi les moins élevées (12 %) des principaux métiers des offices. Le turnover est le plus faible de la branche (7 %), et le travail à temps partiel très peu répandu (3 %).

Ce métier a pris de l'ampleur ces dernières années du fait des politiques de décentralisation menées par les offices. Ceux-ci ont ainsi élargi le champ de responsabilités des unités locales, au sein desquelles le responsable d'unité joue un rôle charnière qui garantit la qualité constante de la chaîne de service. Son rôle permet de répondre aux attentes croissantes des habitants en termes de proximité.

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

Près de 80 % des adhérents ont participé à l'enquête fédérale pour l'année 2018 et nous les remercions chaleureusement pour tout le travail effectué par les équipes RH.

Réalisation : Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat
Conception / exécution : Obéa - Crédit Illustration : Gavrinis
Impression : SharePrint

IMPRIM'VERT®

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

www.foph.fr