



Les Offices publics de l'habitat



Rapport de branche



Caractéristiques, effectifs et emplois
Données 2011

Edition 2013

Ce rapport de notre branche professionnelle, au-delà du panorama complet qu'il présente de nos ressources humaines, est un outil apprécié des offices – Direction générale et Partenaires sociaux – pour se comparer, connaître les grandes évolutions des métiers et des compétences, bref, pour tenter d'anticiper les évolutions, nombreuses, des missions des OPH.

Pour accélérer sa sortie et encore l'enrichir d'informations utiles pour les offices, la Fédération a recruté récemment un contrôleur de gestion ressources humaines pour renforcer l'équipe et pour passer en production le Dossier Individuel de Situation Ressources Humaines.

Pour 2013, trois points peuvent être mis en exergue :

1. Pour la première fois, une étude complète réalisant le portrait de l'emploi des fonctionnaires est disponible dans ce rapport ;
2. Un avenant sur l'accord visant les rémunérations de base a été signé début 2013, seule branche de l'USH concernée ;
3. Les premiers chiffres encourageants des offices qui affichent de bons résultats dans le cadre de l'engagement pris par le Mouvement sur les emplois d'avenir même si la mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes ne doit pas faiblir.

Par ailleurs, les partenaires sociaux (Représentants syndicaux et Directeurs Généraux) s'engagent dans une démarche nationale afin de favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap, démarche soutenue et organisée par la Fédération avec les grands acteurs nationaux sur ce sujet.

Bonne lecture,

Laurent Goyard,
Directeur général de la Fédération

Sommaire

■ Les caractéristiques de la branche	5
■ Le dialogue social national	11
■ Les ressources humaines de la branche	15
▪ Chiffres-clefs et représentations graphiques	16
▪ Effectifs et emplois	23
▪ Pratiques de gestion RH dans les offices	39
▪ Diversité et données prospectives RH	45
■ La formation professionnelle	53
■ L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	65
▪ La cartographie par domaine d'activité	66
▪ Indicateurs pour 8 métiers	67
■ Annexes	77

Le champ de l'enquête

Les données présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 273 offices publics de l'habitat (OPH), adhérents de la Fédération nationale des offices publics de l'habitat en 2011. Le volet économique et social provient des documents "Activité et statistiques financières" et "Données sociales" publiés lors de l'Assemblée générale qui a lieu à La Rochelle en mai 2013.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2011. Comme pour les données de 2009 et 2010, 80% des offices ont accepté de répondre à cette enquête. L'enquête est composée de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, le second qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des offices publics de l'habitat. Ces éléments permettent non seulement de réaliser le Rapport de branche annuel, mais également de fournir des informations aux partenaires sociaux lors des négociations paritaires nationales.

En 2011, l'échantillon observé est composé de 218 offices employant au total 48 000 personnels* présents au cours de l'année 2011. 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 : taille de l'office (8 tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC), la localisation du siège de l'office (les 22 régions administratives métropolitaines).

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

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

Pour la quatrième année consécutive, la Fédération nationale des offices publics de l'habitat, conformément au Code du travail, présente un rapport annuel à partir des données collectées en 2012. La base de données constituée depuis 2009 (données 2008) s'enrichit chaque année en fonction de nouveaux indicateurs définis légalement et selon les besoins au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations et le suivi des accords par les Commissions paritaires nationales.

Les caractéristiques de la branche

Les 273 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.

En 2011, le parc de logements sociaux, en France, comprend près de 5 millions de logements. Le patrimoine des OPH, qui s'établit à 2 335 milliers de logements, représente près de la moitié de ce parc. Les offices y ont contribué par la mise en service de 34 220 logements, dont 30 480 en construction neuve et 3 740 en acquisitions-améliorations.

Près de 10 millions de personnes, en France, sont logées en HLM, dont la moitié environ dans le parc des OPH. Toutefois le rapport entre demande et attribution est toujours aussi important (5,2 demandes pour une attribution en 2010, 5,0 en 2011). Dans le contexte actuel de crise, l'inadéquation entre l'offre et la demande de logements locatifs reste criante : chômage, paupérisation, crainte de l'avenir contribuent à renforcer le rôle du logement social, dans son aptitude à corriger les inégalités d'accès au logement. Par ailleurs, l'aide à la personne (APL - aide personnalisée au logement et AL - allocation logement) est perçue par 58,8% des locataires des offices en 2011.

Les 273 OPH constituent la branche professionnelle des offices publics de l'habitat, dont l'acte fondateur est l'accord paritaire national sur la formation professionnelle, signé le 21 novembre 2007. Cette branche, dans laquelle on dénombre 48 265 personnes au 31 décembre 2011, se caractérise par :

- Un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 299 personnes, mais dans lequel 40% des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes ;
- Des créations d'emplois pérennes dans les territoires et des emplois non délocalisables.

Les évolutions de la branche

Au 31 décembre 2011, l'effectif des 273 offices est de **48 265 personnes** (47 940 en 2010). Le taux d'équivalence en emplois diminue et passe à près de 92,3% soit 44 540 équivalents temps plein en 2011.

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

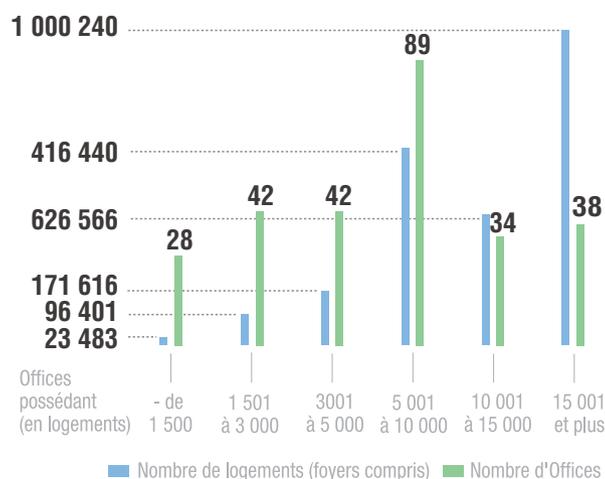
* champ de l'enquête, p. 4

En 2011, le patrimoine des offices a augmenté de 27 140 logements, soit + 1,2% par rapport à 2010 et les emplois sur la même période ont augmenté de 0,7%.

La répartition par critère

En nombre de logements

La taille moyenne du patrimoine locatif est de 8 550 logements ou équivalent-logements. 21 offices de plus de 20 000 logements représentent 1/3 du patrimoine. Le plus petit office gère 30 logements, le plus important 123 000.



Par taille d'effectifs

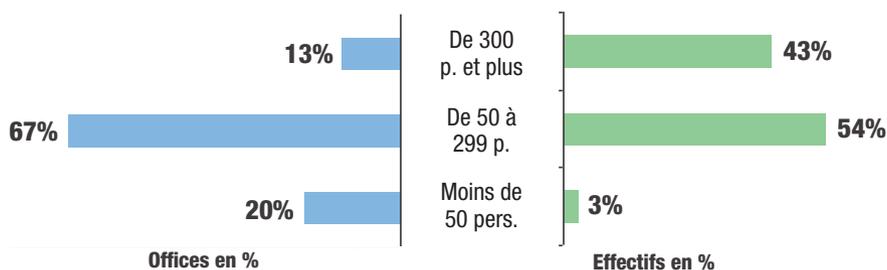
Les OPH forment une branche professionnelle constituée d'établissements publics à caractère industriel et commercial avec un effectif moyen de 177 personnes (163 ETP), de très petits établissements et de quelques grands établissements d'une taille supérieure à 500 personnes.

L'effectif par office va de moins de 10 employés à plus de 2 800 employés. L'effectif médian est de 125 personnes.

Les 2/3 des organismes emploient entre 50 et 300 personnes, ce qui représente 54% des effectifs de la branche. Les 54 offices qui emploient moins de 50 personnes représentent 3% des effectifs au niveau national. Les offices de plus de 300 personnes, soit 13% de la branche, emploient 43% des effectifs.

	Moins de 50 pers.	De 50 à 99 pers.	De 100 à 199 pers.	De 200 à 299 pers.	De 300 à 499 pers.	Plus de 500 pers.	Ensemble
Effectifs	1 526	4 105	13 412	8 454	5 777	14 991	48 265
<i>Nombre d'offices</i>	54	55	94	35	17	18	273
Effectifs en %	3%	10%	28%	18%	12%	31%	100%
<i>Nombre d'offices en %</i>	20%	20%	34%	13%	6%	7%	100%

Le tissu des offices en 2011



Par rattachement

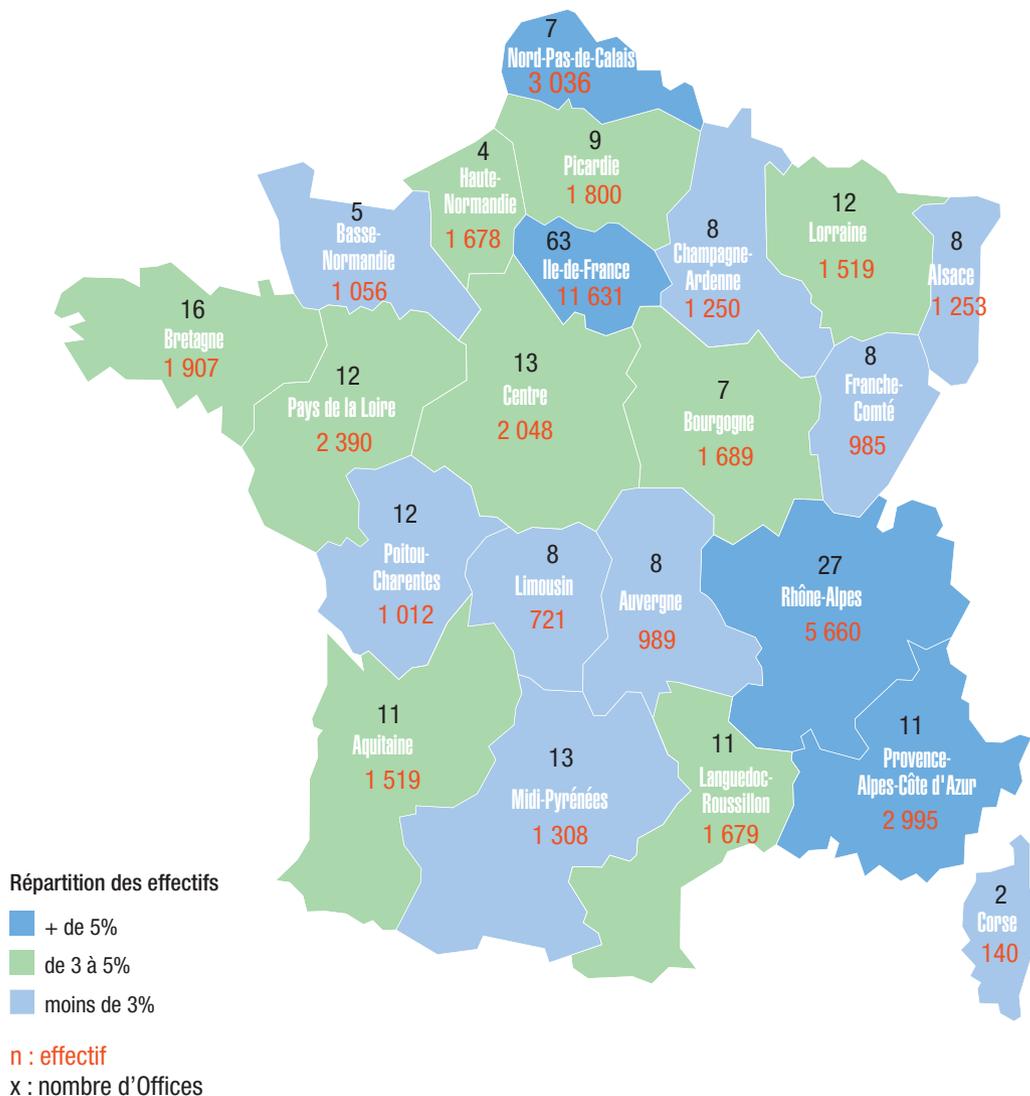
En 2011, il est dénombré :

- 35 offices communautaires, dont 9 rattachés à une communauté urbaine, 23 à une communauté d'agglomération et 3 à une communauté de communes (patrimoine total : 331 milliers de logements). L'effectif moyen est de 191 personnes.
- 90 offices départementaux, dont 1 interdépartemental (patrimoine total : 1 161 milliers de logements) dont l'effectif moyen est de 253 personnes.
- 148 offices municipaux et intercommunaux, dont 5 intercommunaux (patrimoine total de 843 milliers de logements) dont l'effectif moyen est de 127 personnes.

Par région

	Nombre d'offices	Logements	%	Effectifs	%
Alsace	8	57 400	2,0	1 253	2,6
Aquitaine	11	73 510	3,0	1 519	3,1
Auvergne	8	50 680	2,0	989	2,0
Basse-Normandie	5	64 760	3,0	1 056	2,2
Bourgogne	7	79 730	3,0	1 689	3,5
Bretagne	16	128 420	6,0	1 907	4,0
Centre	13	113 650	5,0	2 048	4,2
Champagne-Ardenne	8	65 320	3,0	1 250	2,6
Corse	2	4 630	0,1	140	0,4
Franche-Comté	8	51 400	2,0	985	2,0
Haute-Normandie	4	71 600	3,0	1 678	3,5
Ile-de-France	63	511 740	22,0	11 631	24,1
Languedoc-Roussillon	11	84 970	4,0	1 679	3,5
Limousin	8	33 940	1,0	721	1,5
Lorraine	12	89 210	4,0	1 519	3,1
Midi-Pyrénées	13	61 020	2,9	1 308	2,7
Nord-Pas de Calais	7	134 890	6,0	3 036	6,3
Pays de la Loire	12	129 800	6,0	2 390	6,2
Picardie	9	81 400	3,0	1 800	5,0
Poitou-Charentes	10	54 860	2,0	1 012	3,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	128 750	6,0	2 995	2,1
Rhône-Alpes	27	263 030	11,0	5 660	11,7
TOTAL	273	2 334 770	100,0	48 265	100,0

Répartition des effectifs sur l'ensemble du territoire



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

- Ile-de-France qui représente 24,1% des effectifs (22% des logements)
- Rhône-Alpes : 11,7% des effectifs (11% des logements)
- Nord-Pas-de-Calais : 6,3% des effectifs (6% des logements)
- Provence-Alpes-Côte d'Azur : 6,2% des effectifs (6% des logements)
- Pays de la Loire : 5% des effectifs (6% des logements)



Le dialogue social national

RAPPEL

L'ordonnance du 1^{er} février 2007, en généralisant le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial, a fixé un cadre nouveau au développement du dialogue social, au sens du Code du travail, au sein de la branche professionnelle des offices ainsi constituée.

Le 21 novembre 2007 était signé un accord sur la formation professionnelle applicable à tous les offices. Cet accord peut être considéré comme l'acte fondateur de cette branche puisqu'il a institué la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF) des OPH.

En 2011, deux accords nationaux ont été conclus au sein de la Commission paritaire nationale :

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

L'ensemble des accords nationaux à jour (cf. annexe 1) est consultable et disponible en téléchargement sur le site de la Fédération des offices : www.offices-habitat.org.

Durant l'année 2011, avait également été ouverte une négociation sur la pénibilité au travail qui s'est terminée par un constat de désaccord entre les partenaires sociaux. La Fédération des offices a, en conséquence, élaboré un plan d'actions destiné à accompagner les adhérents de la Fédération dans leur négociation locale. Ce plan d'actions est téléchargeable sur le site de la Fédération.

La Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF)

Mise en place le 21 novembre 2007 par l'article 6 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle, la CPNEF est une instance de concertation qui a pour mission de suivre l'application de l'accord et est chargée de suivre le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui en résulte.

Afin de promouvoir l'emploi et la formation professionnelle dans les OPH, la commission a un rôle d'information, d'études, de propositions, et de décisions, notamment :

- sur l'évolution de l'emploi dans les OPH, l'évolution des offres et des demandes d'emplois ainsi que l'évolution des qualifications professionnelles et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- sur la formation professionnelle dans les OPH, l'adaptation des moyens et des dispositifs de formation permanente, la formation initiale et continue, et les dispositifs publics de formation et d'aide à la formation liés à l'emploi.

La CPNEF, qui doit se réunir au minimum deux fois par an, est constituée paritairement de représentants des délégations désignées pour conduire les études, les négociations et la conclusion d'accords.

Le secrétariat est assuré par la Fédération des offices publics de l'habitat.

Les représentants de la délégation des salariés

- Fédération CGT des services publics : Mme Aguilar, M. Rabineau, M. Arrighi.
- Fédération Interco CFDT : M. Simenel, M. Richard, M. Gratteau, M. Fourcault.
- Fédération des personnels des services publics et de santé FO : M. Baghdikian, Mme Campin, M. Delpace, M. Guillotte.
- Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales CFTC : Mme Le Bihan, M. Dubos, Mme Bousquière.
- Confédération Française de l'Encadrement /CGC : M. Alarçon, M. Gouraud, M. Meyer.
- Fédération Autonome de la fonction publique territoriale (FAFPT) : M. Breining, M. Reich, M. Toubaghi.
- UNSA Territoriaux : Mme Gruau, M. You, M. Boutin.

Les représentants de la délégation des employeurs

M. Baudet, directeur général de Reims Habitat. M. Besnard, vice-président de Sèvre Loire Habitat. Mme Ducastel, directrice déléguée Paris Habitat. M. Gregoire, directeur général de Toulon Habitat Méditerranée. Mme Descamps, directrice générale de Saint-Ouen Habitat. M. Hainaut, directeur général de l'OPH du Puy-de-Dôme. M. Legouteil, secrétaire général d'Habitat 76. Mme Mermet-Grandfille, directrice générale de l'OPH de la Meuse. M. Metayer, administrateur d'Alceane. M. Orlando, directeur général de Béziers Méditerranée Habitat. M. Lampson, directeur général de Cap Lorient Habitat. M. Loubet, directeur général de l'OPH de Tours. M. Pasquet, directeur général de Logemloiret. M. Coudrot, directeur général de Troyes Habitat. M. Guion, administrateur de Malakoff Habitat. Mme Jacquinet, directrice générale de l'OPH de la Haute-Vienne. M. Moineau, président de l'OPH de Vitry-sur-Seine.

La Commission paritaire nationale (CPN)

Mise en place le 24 mars 2011, la CPN représente une étape importante pour la branche des offices publics de l'habitat, car elle exerce différents rôles :

- instance nationale de négociation, la CPN est aussi l'instance de suivi des accords paritaires nationaux pour les offices ;
- elle est également chargée du suivi des classifications et rémunérations au titre de la Commission de suivi du Décret n°2008-1093 du 27 octobre 2008 (art.7).

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

Cette commission paritaire nationale d'approbation qui s'est réunie 6 fois en 2011, a pu émettre un avis sur la validité des accords transmis par les offices relevant de l'article L.2232-22 du Code du travail : 31 accords examinés en 2011, en provenance de 12 offices. Ces accords portent sur des thèmes tels que classification/rémunérations, horaires de travail, congés annuels, compte épargne temps, remboursement de frais professionnels.

La Commission paritaire nationale qui s'est réunie 7 fois en 2011, est composée de 3 membres (2 titulaires et 1 suppléant) par organisation syndicale représentée et d'autant de représentants des employeurs.

La présidence de la Commission est assurée alternativement par chacune des délégations. Jusqu'en avril 2012, la Commission a été présidée par M. Bernard Marette, représentant de la délégation des employeurs. Après modification du règlement intérieur de la Commission, la présidence a été assurée jusqu'en avril 2013 par Mme Patricia Le Bihan, pour une durée d'un an, en tant que représentante de la délégation des salariés. Depuis juin 2013, cette présidence est assurée par M. Bernard Domart, représentant de la délégation des employeurs.

Les représentants de la délégation des salariés

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

Les représentants de la délégation des employeurs

M. Cacheux, président de Lille Métropole Habitat. M. Besnard, vice-président de Sèvre Loire Habitat. M. Bouscaud, directeur général d'Orne Habitat. Mme Descamps, directrice générale de Saint-Ouen Habitat. M. Domart, directeur général d'Oise Habitat. Mme Ducastel, directrice déléguée de Paris Habitat. Mme Graux, présidente de l'OPH d'Amiens. M. Guerin, directeur général d'Angers Loire Habitat. M. Hojlo, président de l'office auxerrois de l'habitat. M. Lampson, directeur général de Cap Lorient Habitat. M. Loubet, directeur général de l'OPH de Tours. M. Metayer, administrateur d'Alceane. M. Pasquet, directeur général Logemloiret. M. Baudet, directeur général de Reims Habitat. M. Bonabeau, directeur général de l'OPH de Seine et Marne. M. Legouteil, secrétaire général d'Habitat 76. M. Schleret, vice-président de l'OPH de Nancy. M. Coudrot, directeur général de Troyes Habitat. Mme Jacquinet, directrice générale de l'OPH de la Haute-Vienne. Mme Mermet-Grandfille, directrice générale de l'OPH de la Meuse. M. Moineau, président de l'OPH de Vitry-sur-Seine.

Les ressources humaines de la branche

- Chiffres-clefs et représentations graphiques 16
- Effectifs et emplois 23
- Pratiques de gestion RH dans les offices 39
- Diversité et données prospectives RH 45

Chiffres-clefs

48 265 personnes présentes au 31 décembre 2011

En 2011, le nombre de personnels présents au 31 décembre a augmenté de 0,7%, une progression un peu moins significative qu'en 2010. Et comme en 2010, les OPH font appel à un effectif important de personnels pour suppléer les personnels de gardiennage et nettoyage, notamment pendant les congés de ceux-ci.

L'effectif moyen par office (177 personnes et 163 emplois ETP) est en constante augmentation depuis 2008. Depuis quelques années, la proportion d'organismes de moins de 50 salariés est en diminution, et l'office le plus important atteint plus de 2 800 personnes en effectif permanent.

La branche des offices publics de l'habitat se caractérise également par :

- Une dualité de statuts : dans plus de 90% des offices, coexistent des personnels régis par le Code du travail et les dispositions d'un décret spécifique, avec des agents de la fonction publique territoriale
- Des dépenses de personnel maîtrisées : +4,1% d'augmentation par rapport à 2010 (845 euros par logement en euros courants)
- Une grande stabilité de l'emploi qui se traduit par plus d'un collaborateur sur deux présents depuis au moins 10 ans
- La parité des effectifs : 50% de femmes et 50% d'hommes
- L'embauche de moins de 26 ans : 30% des entrants
- Un âge moyen de 44 ans
- Une proportion stable de seniors (19% de personnes âgées de 55 ans et plus).

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

L'effectif de 48 265 personnes correspond à environ 44 540 emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par grand domaine d'activité :

- Le personnel de proximité (gardiens, agents de médiation, agents de propreté, agents d'entretien des espaces verts...) représente 34% des emplois.
- Le secteur de la gestion locative (chargés d'accueil, conseillers clientèle, conseillers sociaux, responsables d'agence...) : 24%.
- La maintenance et l'entretien du patrimoine (ouvriers, techniciens...) : 13%.
- La maîtrise d'ouvrage : 6%
- Les autres activités (accession, syndics...) : 2%.
- Les fonctions support (administration générale) : 21%.

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

Représentations graphiques

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

Ce portrait indique au 31 décembre 2011 la répartition des effectifs de la branche selon les critères suivants :

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

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

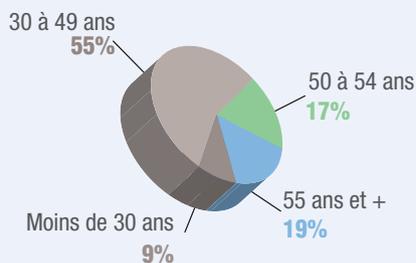
- C - équivaut à la catégorie 1
- B - équivaut à la catégorie 2
- A - équivaut aux catégories 3 ou 4

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

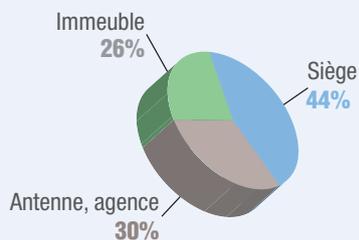
La localisation de l'emploi	siège, agence ou immeuble (pour le personnel de proximité)
La durée du contrat	à durée indéterminée (CDI), déterminée (CDD) ou contrat aidé

Effectif total de la branche : 48 265 personnes

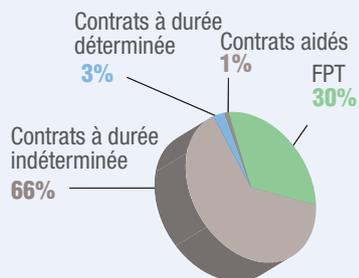
Répartition par âge



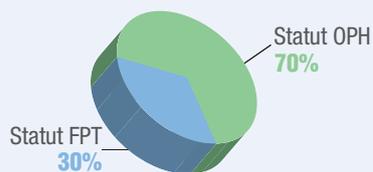
Répartition par localisation



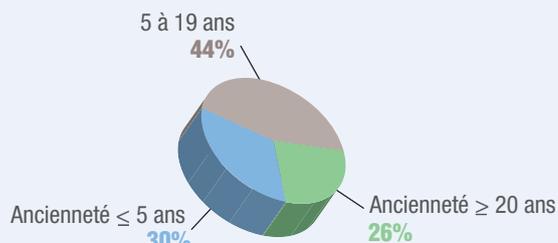
Répartition par type de contrat



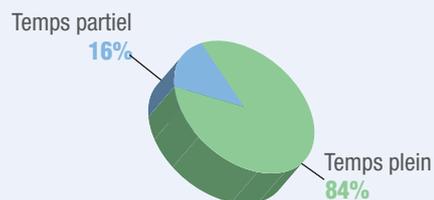
Répartition par statut



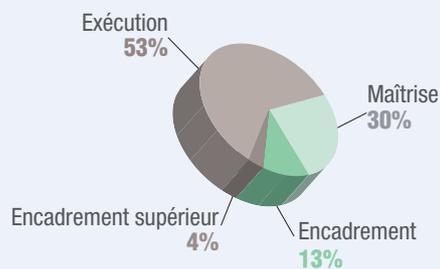
Répartition par ancienneté



Répartition par temps de travail

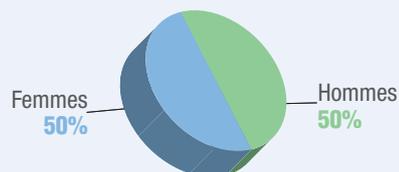


Répartition selon les catégories d'emploi

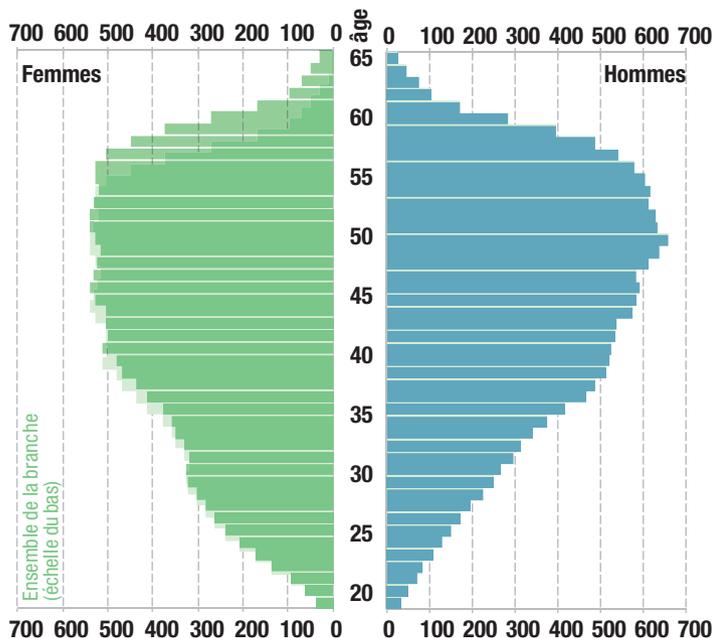


Nombre total d'emplois : 44 160 (hors contrats aidés)

Répartition par genre



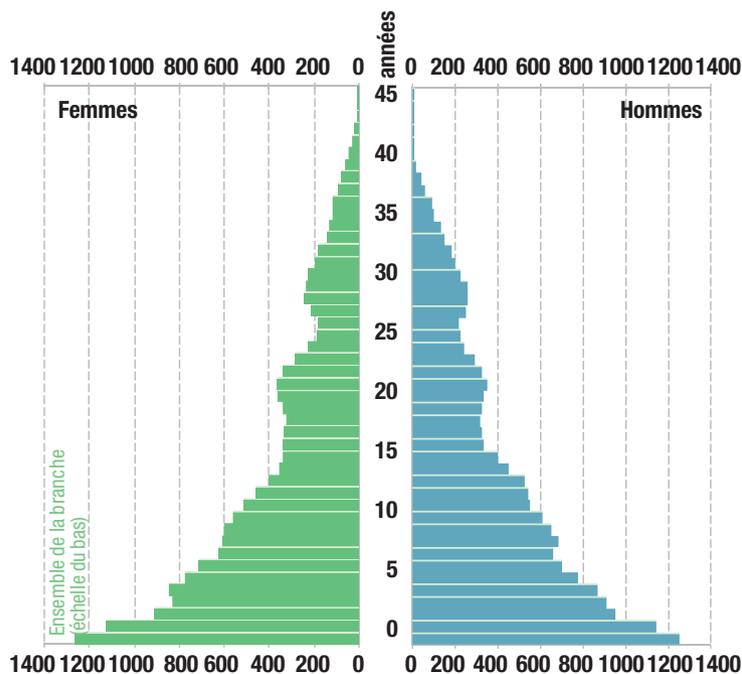
Pyramides des âges de l'ensemble des personnels



La moyenne d'âge de l'ensemble des personnels de la branche est de 44 ans. Cette pyramide des âges illustre deux tendances :

- Près de 70% des personnels ont 40 ans ou plus ;
- 36% des personnels ont 50 ans ou plus.

Pyramides des anciennetés de l'ensemble des personnels



L'ancienneté moyenne de l'ensemble des personnels est de 12,4 ans.

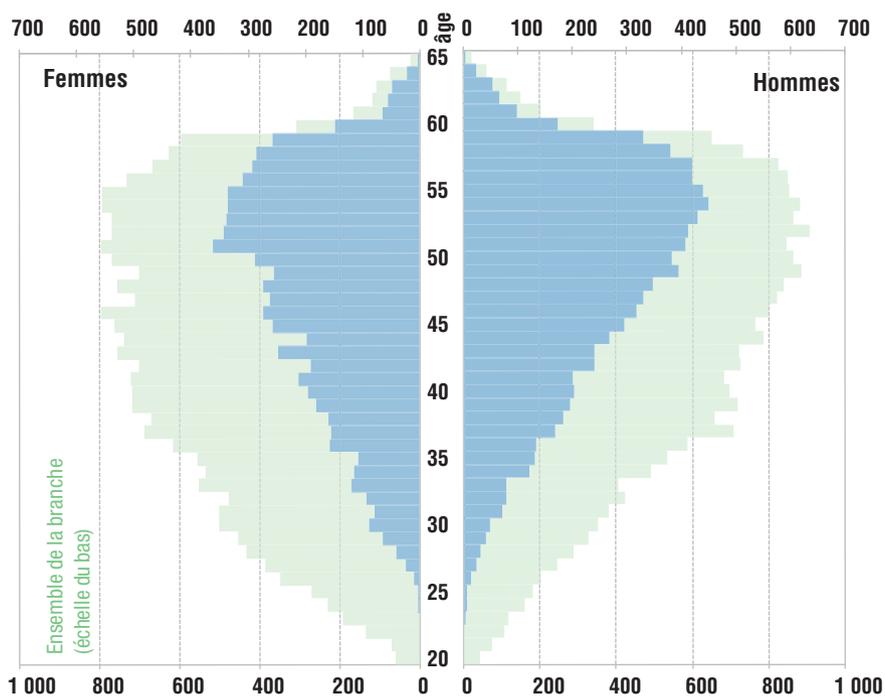
Caractéristiques sociodémographiques des personnels FPT

Pyramide des âges

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

- Une **moyenne d'âge de 49 ans** pour les personnels FPT contre 43 ans pour les CDI et 44 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.
- **52% des personnels FPT ont 50 ans ou plus**, contre 36% dans l'ensemble de la branche et 30% chez les CDI. La proportion des 40 ans ou plus atteint 85% (ensemble la branche : 68%, CDI : 62%).

Pyramide des âges en 2011 FPT (échelle du haut)
et ensemble du personnel (échelle du bas)

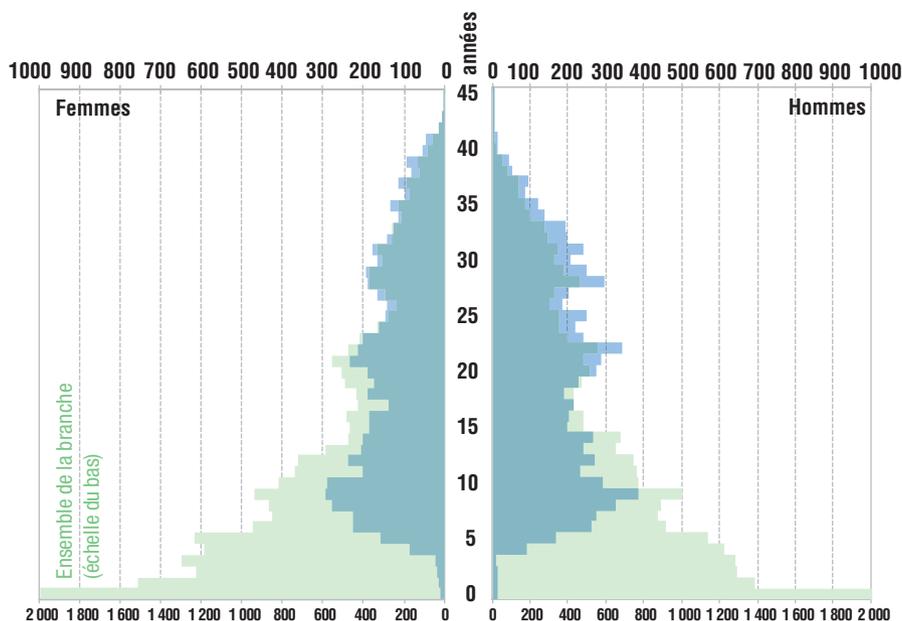


Pyramide des anciennetés

La forme de la base de la pyramide des anciennetés réalisée à partir des données de 2011 s'explique par l'absence de recrutement au cours des années postérieures à 2007. Le décalage est déjà important et est amené à s'accroître mécaniquement au cours des prochaines années : l'ancienneté moyenne est de 19,6 ans pour les personnels FPT contre 9,8 ans pour les CDI et un peu moins de 12,4 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.

Le nombre de recrutements sous statut FPT est estimé à un peu plus de 4 000 au cours de la période 2000-2007.

**Pyramide des anciennetés en 2011 FPT (échelle du haut)
et ensemble du personnel (échelle du bas)**



Effectifs et emplois

Les caractéristiques des effectifs

La dualité des statuts

Une spécificité de la gestion des ressources humaines des offices publics de l'habitat : la coexistence de 2 statuts de personnels.

- Les agents FPT qui sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Les salariés des offices publics de l'habitat qui sont gérés, par un statut se référant au code du travail et à un décret spécifique aux offices (décret en date du 17 juin 1993 applicable aux personnels ne relevant pas de la fonction publique territoriale des ex-OPAC).

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

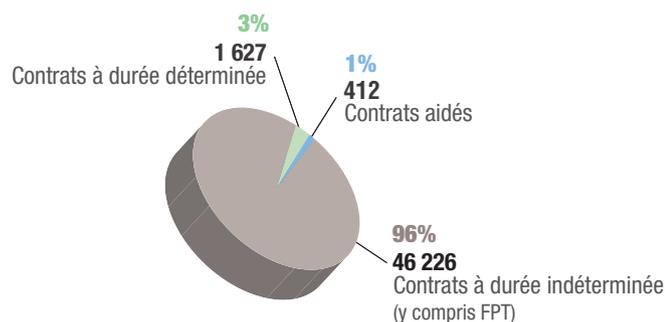
En 2011 la répartition est la suivante :

	Effectifs 2011	en %	2010	2009
Statut FPT	14 431	29,9%	33,2%	34,5%
Titulaires	14 233	29,5%	32,8%	34,1%
Contractuels CDI	197	0,4%	0,4%	0,4%
Statut OPH	33 423	69,2%	65,8%	64,6%
Contrats CDI	31 795	65,9%	62,9%	61,3%
Contrats CDD	1 627	3,3%	2,9%	3,3%
Contrats aidés	412	0,9%	1,0%	0,9%
Ensemble	48 265	100%	100%	100%

Depuis la publication de l'ordonnance du 1^{er} février 2007, les offices publics de l'habitat recrutent les personnels selon les règles spécifiques du décret du 8 juin 2011 et du droit du travail. Cette modification et les départs en retraite des agents de la fonction publique territoriale présents dans les offices expliquent la baisse continue de la proportion des effectifs de la FPT dans les offices.

La nature du contrat

(en nombre de personnes physiques, tous statuts confondus)



La catégorisation des personnels

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

Catégorie	Statut OPH
1 - Employés, ouvriers	41,8%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	36,8%
3 - Cadres	17,5%
4 - Cadres de direction	3,9%
	100,0%

(base : 33 100 salariés)

Cadre d'emplois	Statut FPT
C	81,2%
B	13,4%
A	5,4%
	100,0%

(base : 13 800 agents de la FPT)

Pour le tableau ci-dessous, il est rappelé que par défaut de classification des emplois dans l'ensemble de la branche, les personnels des cadres d'emplois C avaient été jusqu'à présent affectés à la catégorie 1 (Employés, ouvriers), les cadres d'emplois B à la catégorie 2 (Techniciens, agents de maîtrise) et les cadres d'emplois A aux catégories 3 ou 4 en fonction de l'emploi indiqué dans l'enquête.

La mise en place progressive de la classification dans les offices publics de l'habitat permet une plus juste affectation des catégories en fonction des emplois occupés. En 2011, la classification a été indiquée par les répondants, pour les emplois occupés par environ 13 800 titulaires de la fonction publique territoriale, comme suit :

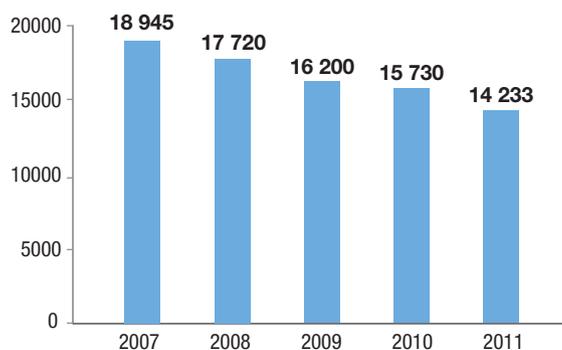
Catégorie/Cadre d'emplois	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	58,9%	2,8%	0,2%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	38,4%	65,7%	6,0%
3 - Cadres	2,7%	30,4%	60,5%
4 - Cadres de direction	0,0%	1,1%	33,3%
	100,0%	100,0%	100,0%

Les Agents relevant de la fonction publique territoriale

Un tiers des personnels des offices publics de l'habitat sont des agents de la FPT.

Les 273 OPH emploient au total 48 265 personnes dont environ un tiers (29,9%) est constitué d'agents de la fonction publique territoriale (FPT). Au total, ces personnels représentent 14 400 personnes, dont un peu plus de 14 200 agents titulaires de la FPT et environ 200 contractuels.

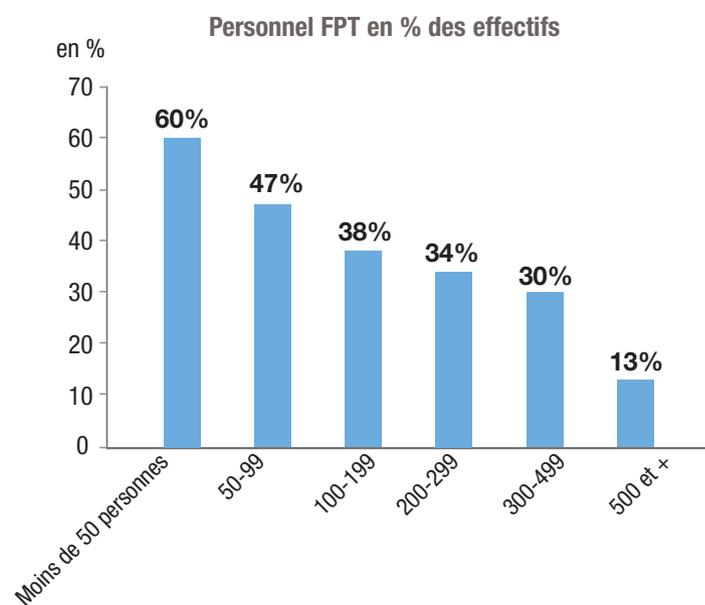
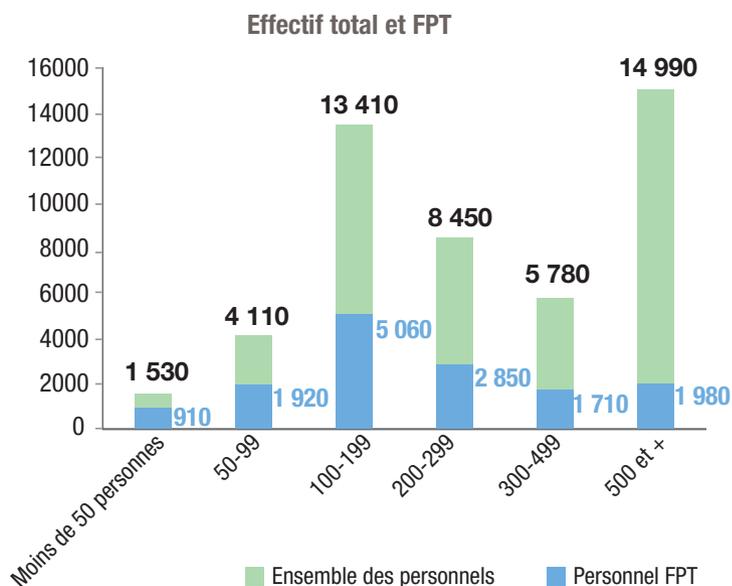
Évolution récente des effectifs FPT dans les offices publics de l'habitat



Le recul des effectifs FPT s'établit à un peu plus d'un millier en moyenne annuelle, l'année 2011 marquant une légère accélération de ce mouvement avec une diminution des personnels FPT de 1 400 agents. Celui-ci s'explique par le rythme soutenu des départs naturels en retraite que l'on peut observer sur la pyramide des âges à la page 21.

La proportion des personnels FPT dans les effectifs totaux de la branche recule régulièrement d'environ 2 points par an. De 39,8% en 2007, la part des personnels FPT atteint 29,9% en 2011.

Personnels FPT selon la taille des offices employeurs

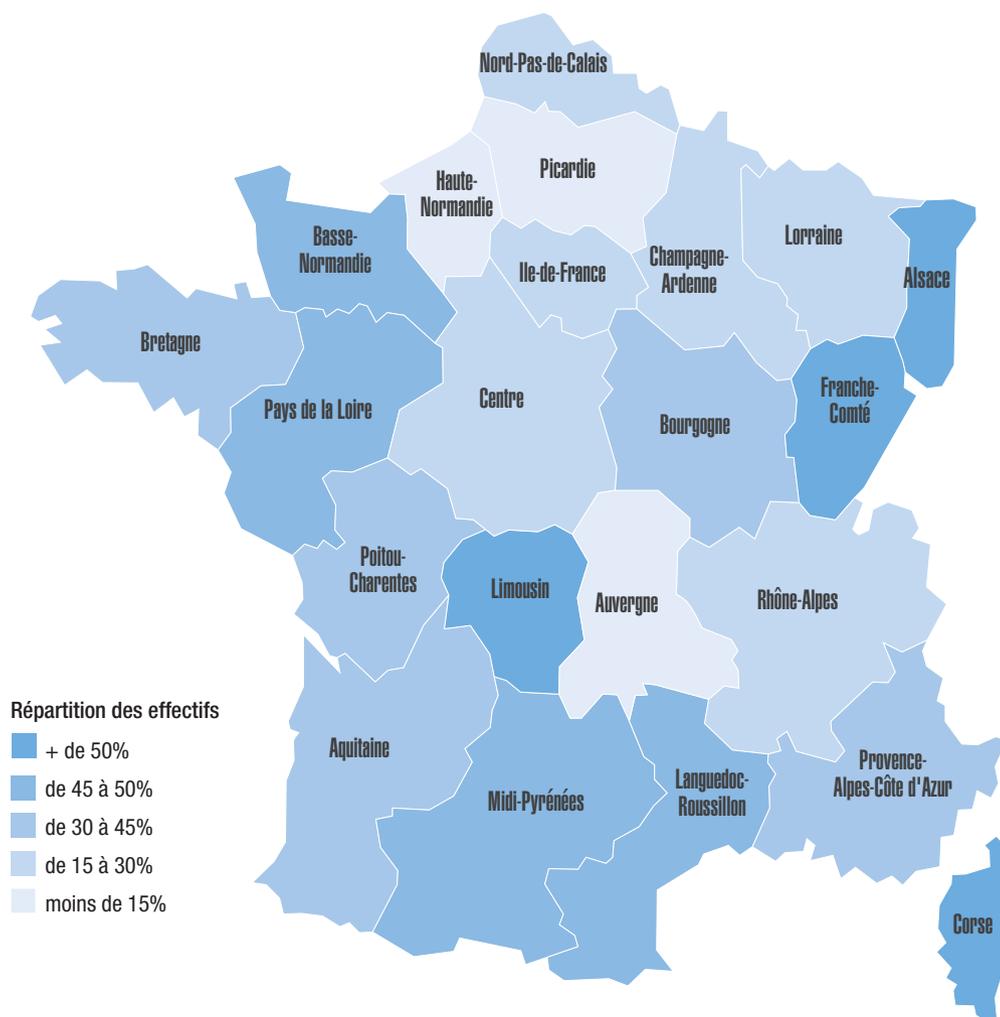


La proportion des agents FPT dans l'ensemble du personnel est fortement décroissante avec la taille des employeurs. Compte tenu de la structure de l'emploi dans la branche, une large majorité des fonctionnaires territoriaux travaillent dans des structures de taille modeste (de 50 à 300 salariés). En effet, dans les structures de moins de 50 personnes, les agents FPT représentent 60% du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 13% des effectifs.

Personnels FPT selon la région

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

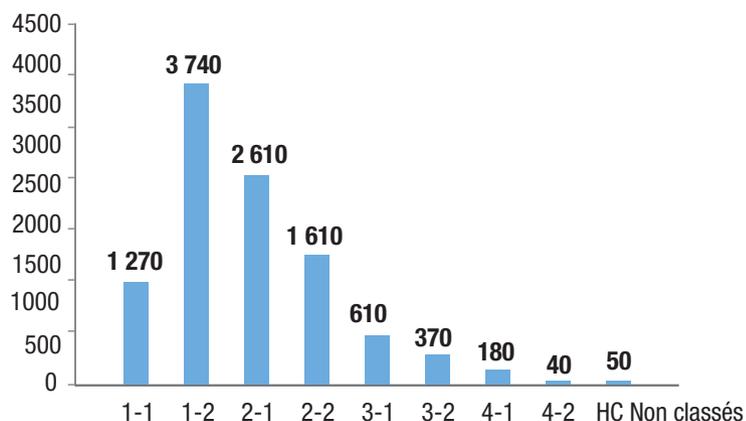
Cette hétérogénéité du ratio s'explique principalement par la composition des offices dans les régions, notamment le poids respectif des ex-OPHLM et des ex-OPAC.



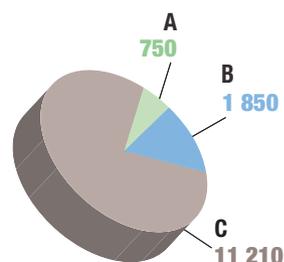
Emplois occupés par la population de statut FPT

La population de statut FPT est composée à 81% de personnels de catégorie C.

Répartition de la population FPT selon le niveau de la classification des emplois de la branche



Répartition des effectifs selon la catégorie d'emplois FTP

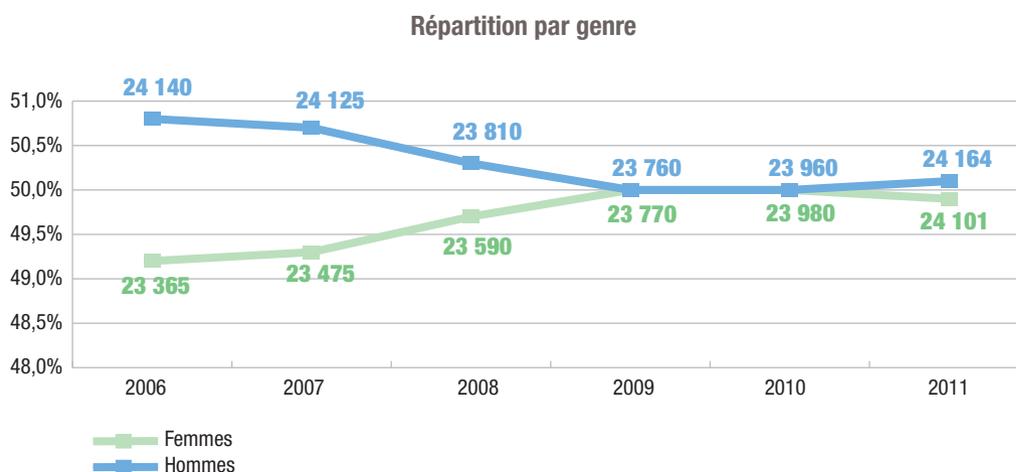


La répartition des effectifs FPT selon le niveau de la classification des emplois de la branche confirme le poids élevé des personnels occupant des postes des premiers niveaux de la classification.

La proportion d'offices n'ayant pas encore réalisé la classification des emplois FPT en correspondance avec la méthode de classification de la branche explique qu'environ 3 940 titulaires de la fonction publique ne soient pas affectés à une catégorie et à un niveau dans le graphe ci-dessus.

Une répartition équilibrée des femmes et des hommes

Fin 2011, femmes et hommes représentent chacun 50% des effectifs.



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

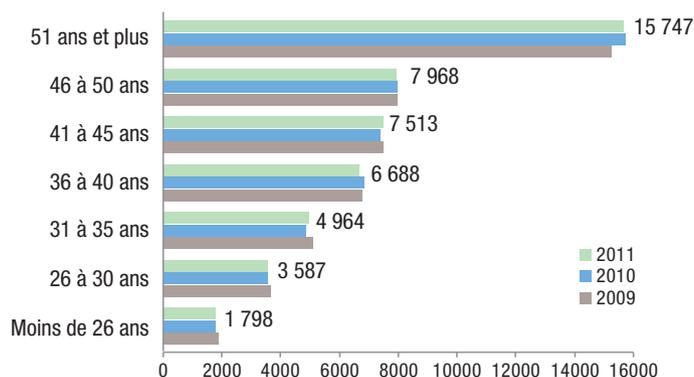
	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Temps partiel	5 836	1 783	7 618	77%
Temps plein	18 266	22 381	40 647	45%
Ensemble	24 101	24 164	48 265	50%
<i>% temps partiel</i>	<i>24,2%</i>	<i>7,4%</i>	<i>15,8%</i>	

En 2011, 16% environ des personnels travaillent à temps partiel. Les femmes représentent plus des trois quarts des personnels travaillant à temps partiel.

L'âge médian est de 44 ans (ensemble des personnels)

Répartition des effectifs par âge

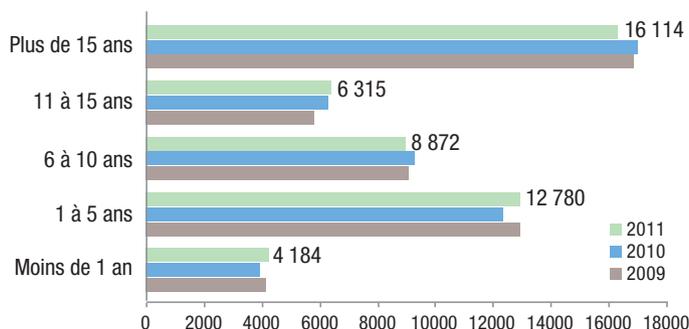
	2011	2010	2009
	Effectifs	%	%
Moins de 26 ans	1 798	3,7	3,7
De 26 à 30 ans	3 587	7,4	7,4
De 31 à 35 ans	4 964	10,3	10,1
De 36 à 40 ans	6 688	13,9	14,2
De 41 à 45 ans	7 513	15,6	15,4
De 46 à 50 ans	7 968	16,5	16,6
50 ans et plus	15 747	32,6	32,7
Ensemble	48 265	100,0	100,0



51% des collaborateurs sont présents dans leur office depuis au moins 10 ans (ensemble des personnels)

Répartition par ancienneté

	2011	2010	2009
	Effectifs	%	%
Moins de 1 an	4 184	8,7	8,1
De 1 à 5 ans	12 780	26,5	25,3
De 6 à 10 ans	8 872	18,4	19,0
De 11 à 15 ans	6 315	13,1	12,9
Plus de 15 ans	16 114	33,4	34,8
Ensemble	48 265	100,0	100,0

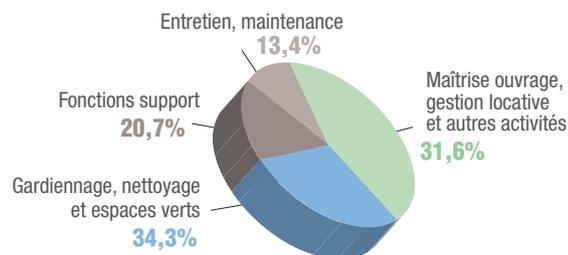


Les emplois

Répartition des emplois par activité

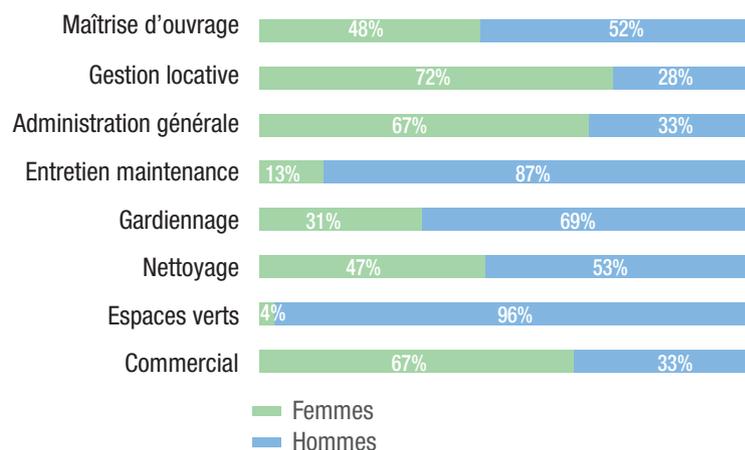
2011	Maîtrise d'ouvrage	Gestion locative	Administration générale	Entretien-Maintenance	Espaces verts	Nettoyage	Gardiennage	Commercial	Autres activités	TOTAL
En nombre	2 894	10 766	9 237	5 962	576	4 473	10 253	312	67	44 540
En %	6,5%	24,2%	20,7%	13,4%	1,3%	10,0%	23,0%	0,7%	0,2%	100,0%

- Les emplois concernant la maîtrise d'ouvrage, la gestion locative et les autres activités représentent 31,6% des emplois totaux.
- Les emplois de proximité (gardiennage, nettoyage et entretien des espaces verts) : 34,3%.
- Entretien et maintenance du patrimoine : 13,4%
- Les fonctions support (administration générale) représentent 20,7%.



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

Répartition des emplois par activité et par sexe



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

Métiers exercés par la population de statut FPT

Plusieurs métiers - au sens de la classification des emplois de la branche - apparaissent surreprésentés dans la population des FPT. Par exemple, les ouvriers de maintenance représentent 5% des effectifs FPT contre 3% dans l'ensemble des salariés des offices. Ainsi, 48% d'entre eux sont de statut FPT. Plus généralement, le poids de la plupart des métiers de la fonction "Maintenance du patrimoine" est supérieur dans les effectifs FPT à la moyenne de la branche.

Effectifs FPT et totaux selon la classification des emplois de la branche (2011)

	FPT	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	559	2 705	21%	4%	6%
Aménagement, Construction, Réhabilitation, Rénovation urbaine, Accession sociale sécurisée	559	2 705	21%	4%	6%
Chargé(e) d'opération	133	754	18%	1%	2%
Conducteur de travaux/ Responsable de suivi de chantiers	104	330	32%	1%	1%
Assistant(e) technique	200	473	42%	1%	1%
Gestion locative et gestion de proximité	7 975	28 389	28%	55%	59%
Développement social et urbain	238	1 002	24%	2%	2%
Conseiller(e) social(e) et familial(e), CESF	141	516	27%	1%	1%
Espaces verts	305	595	51%	2%	1%
Gestion locative et relations clients	3 032	9 619	32%	21%	20%
Agent de gestion locative, agent d'état des lieux	578	1 487	39%	4%	3%
Chargé(e) de pré-contentieux ou contentieux / recouvrement	473	1 319	36%	3%	3%
Conseiller(e) clientèle / conseiller(e) clientèle spécialisé	435	1 629	27%	3%	3%
Chargé(e) d'accueil	328	1 026	32%	2%	2%
Services de proximité	4 400	17 172	26%	30%	36%
Gardien(ne), agent de résidence...	2 486	9 522	26%	17%	20%
Agent de propreté / employé(e) de ménage	1 376	5 352	26%	10%	11%
Responsable de site ou de secteur	351	1 716	20%	2%	4%
Accession sociale, vente Hlm et copropriétés, syndic	47	328	14%	0%	1%
Commercialisation / accession	14	144	10%	0%	0%
Gestion de syndic de copropriétés	26	113	23%	0%	0%
Vente Hlm	7	70	10%	0%	0%
Maintenance du patrimoine	2 488	5 949	42%	17%	12%
Maintenance du patrimoine	2 488	5 949	42%	17%	12%
Ouvrier de maintenance	778	1 612	48%	5%	3%
Ouvrier spécialisé	459	1 017	45%	3%	2%
Technicien ou agent de maintenance	368	926	40%	3%	2%
Assistant(e) technique	200	473	42%	1%	1%
Fonctions support	3 149	10 042	31%	22%	21%
Finances et comptabilité	925	2 736	34%	6%	6%
Secrétariat	626	1 826	34%	4%	4%
Services généraux	365	866	42%	3%	2%
Ressources humaines	366	1 125	33%	3%	2%
Fonction achats	255	725	35%	2%	2%
Systèmes d'information	94	697	13%	1%	1%
Autres fonctions supports (y. c. juridique & communication)	519	2 068	25%	4%	4%
Management	104	553	19%	1%	1%
Management d'organisme	98	467	21%	1%	1%
Management territorial	6	86	7%	0%	0%
Ensemble	14 431	48 265	30%	100%	100%

Répartition pour 1 000 logements

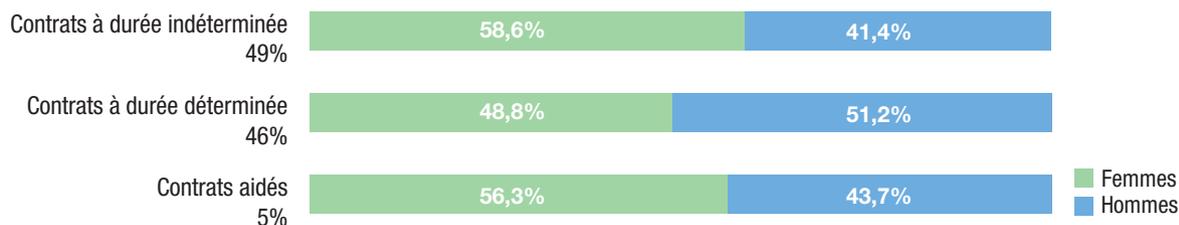
Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Personnel de proximité	Gestion locative	Maîtrise ouvrage fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
Moins de 1 500 logements	3,9	6,1	3,0	5,1	18,0
De 1 501 à 3 000 logements	4,2	7,9	4,0	6,5	22,6
De 3 001 à 5 000 logements	2,6	5,9	3,2	5,1	16,7
De 5 001 à 10 000 logements	3,0	5,8	4,2	5,5	18,4
De 10 001 à 15 000 logements	2,8	5,6	4,5	5,6	18,5
Plus de 15 000 logements	2,0	7,4	5,2	5,1	19,8
Ensemble	2,6	6,6	4,6	5,4	19,1

Base : 2 334 746 logements

Le renouvellement des effectifs

Environ 5 600 embauches en 2011, dont 49% de contrats à durée indéterminée, 46% en contrat à durée déterminée, et 5% en contrats aidés.

La répartition par genre des entrants



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

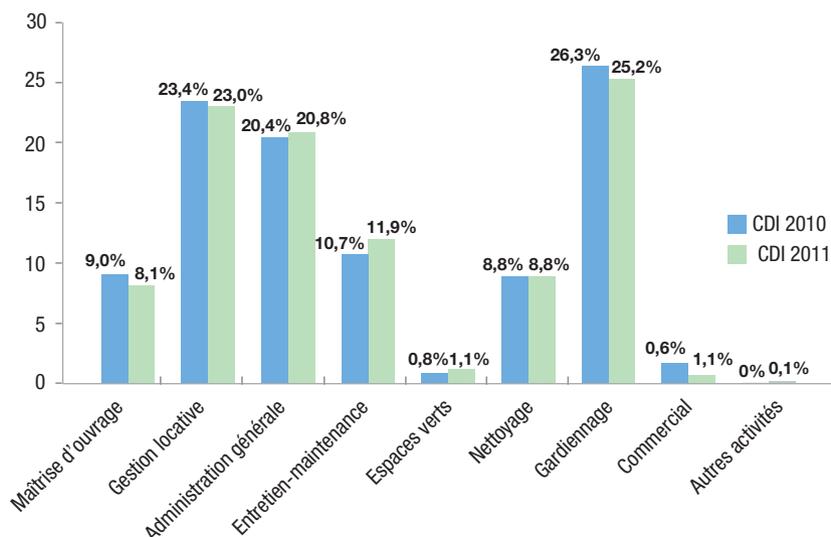
La répartition par âge des entrants

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus	Ensemble
29,9%	26,5%	32,3%	6,9%	4,4%	100,0 %

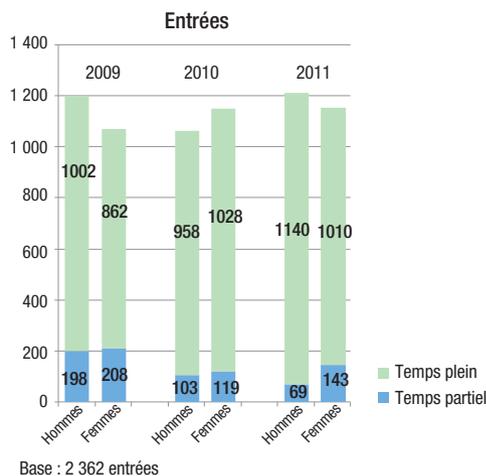
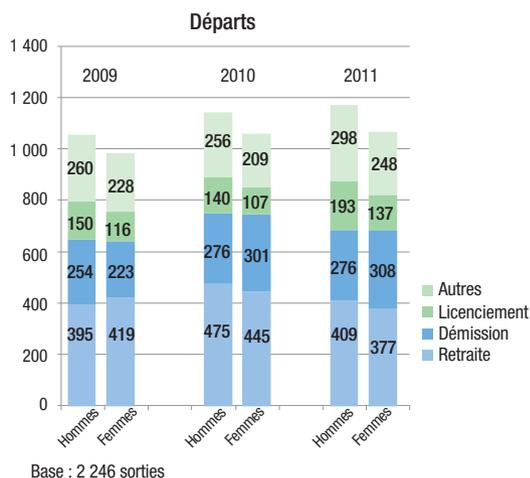
La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches (hors CDD de courte durée) est de près de 30% en 2011. Toutefois, l'analyse des embauches par type de contrat indique que les personnes recrutées en contrat à durée indéterminée appartiennent pour 41% d'entre eux à la classe d'âge de 35 à 49 ans et pour 32% à la classe d'âge de 26 à 34 ans.

La répartition par domaine d'activité des embauches (CDI)

Les deux tiers des embauches dans la maîtrise d'ouvrage le sont en contrat à durée indéterminée ; pour l'entretien-maintenance 58% ; pour les secteurs de l'administration générale, de la gestion locative et du gardiennage un peu moins de la moitié des contrats sont à durée indéterminée.



Embauches et départs du personnel salarié en CDI

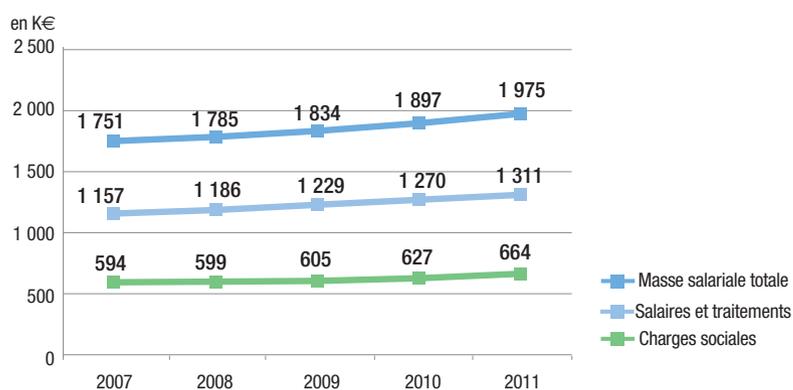


En ce qui concerne les personnels en contrats à durée indéterminée (tous statuts confondus), les motifs de départ sont essentiellement les suivants :

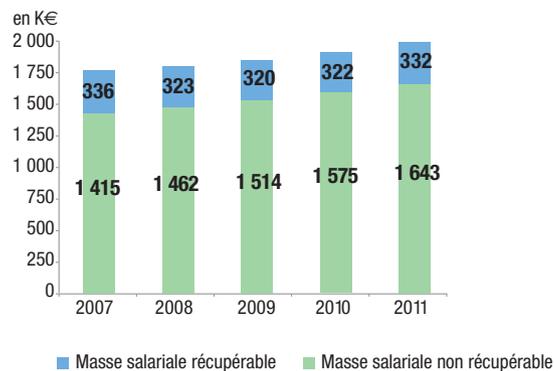
- Le départ en retraite 22% (42% en 2010)
- La démission 34% (27% en 2010)
- Le licenciement 19% (11% en 2010)
- La rupture conventionnelle 9% (5% en 2010)
- La fin de la période d'essai 8% (7% en 2010)
- Le décès 3% (3% en 2010)
- Autres (mutation, détachement, etc.) 4% (6% en 2010)

La masse salariale

Les frais de personnel s'élèvent en 2011 à 1,975 milliard d'euros ; la progression est de 4,1% par rapport à 2010 (+ 3,4% entre 2010 et 2009).



Les frais de personnel représentent 845 euros par logement (820 en 2010).

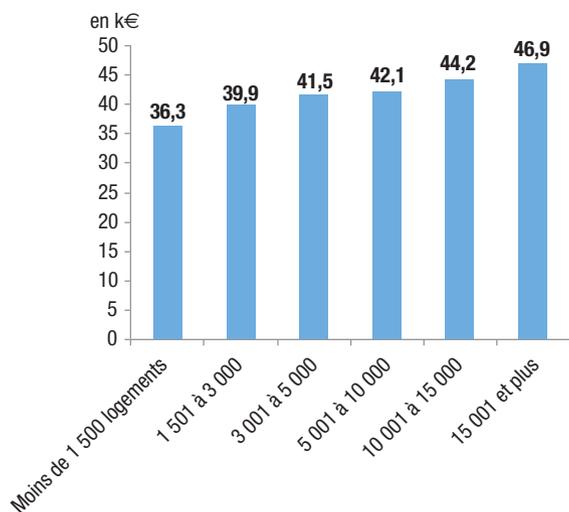


La répartition par taille d'office est la suivante :

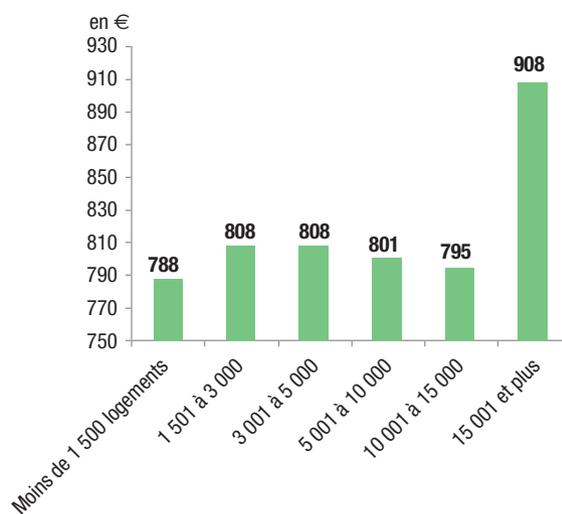
	Nombre d'offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 personnes	54	19,8	1 526	3,2	55 700	2,8
De 50 à 99 personnes	55	20,1	4 105	8,5	158 100	8,0
De 100 à 199 personnes	94	34,5	13 412	27,8	532 000	26,9
De 200 à 299 personnes	35	12,8	8 454	17,5	337 600	17,1
De 300 à 499 personnes	17	6,2	5 777	12,0	242 400	12,3
Plus de 500 personnes	18	6,6	14 991	31,0	649 600	32,9
Ensemble	273	100,0	48 265	100,0	1 975 400	100,0

Répartition des frais de personnel par emploi (en k€) et par nombre de logements

Frais de personnel par emploi (en k€)



Frais de personnel par logement (en €)



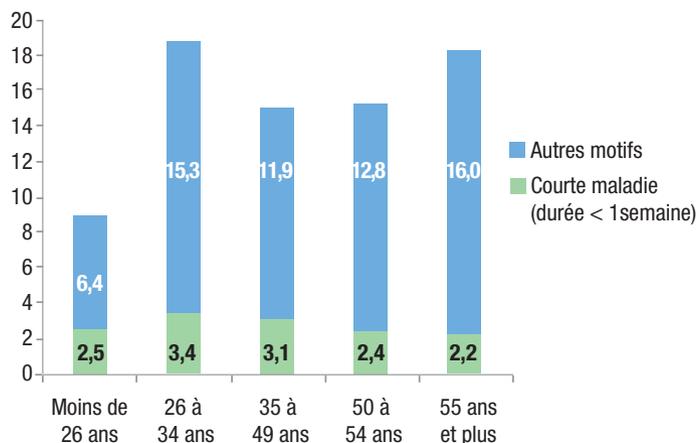
L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les offices conduit en 2011 à un nombre moyen de jours d'absence par salarié de 16,0 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à l'année 2010. Cette moyenne correspond à un taux d'absentéisme de 7,3%* si l'on rapporte le nombre total de jours d'absence à l'ensemble des jours ouvrés.

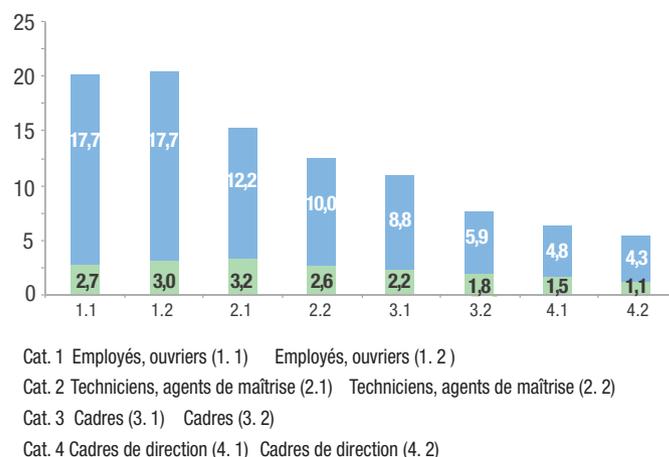
Nombre moyen de jours d'absence par salarié			
	Total	Maladie, de courte durée (< à une semaine)	Autres motifs
Hommes	14,2	2,5	11,7
Femmes	17,8	3,0	14,8
Ensemble	16,0	2,7	13,3

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

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



Nombre moyen de jours d'absence constatés selon la classification



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

Les pratiques de gestion RH

La classification

Les négociations et les accords

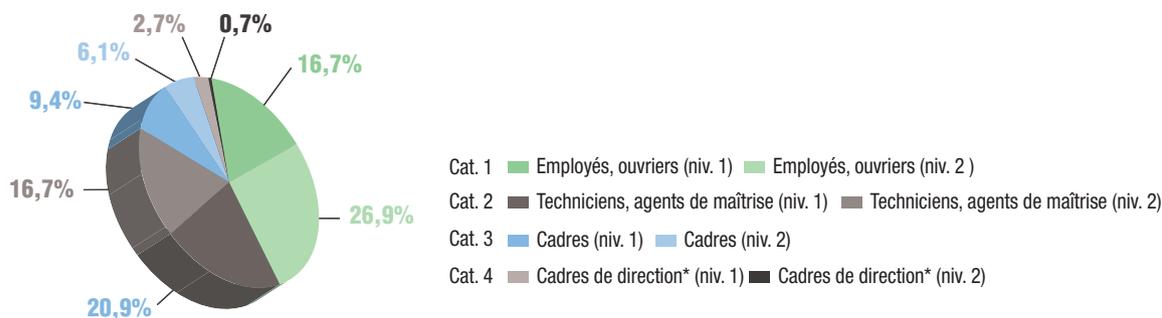
RAPPEL

Le décret n°2008-1093 du 27 octobre 2008 (art.7) imposait aux offices d'ouvrir des négociations sur les thèmes de la classification des emplois et des rémunérations brutes de base pour les personnels ne relevant pas de la fonction publique territoriale. L'accord de branche du 24 novembre 2010 (étendu en décembre 2011 - cf annexe) rappelait cette obligation et a fixé la date de mise en conformité des accords locaux avec l'accord national au 1^{er} juillet 2011.

En juin 2011, 149 offices ont déclaré avoir signé un accord concernant la classification des emplois et 22 offices l'ont mise en place par décision unilatérale, après carence d'un accord, conformément au décret du 27 octobre 2008. Un nouveau recensement en juin 2012 fait état de 194 accords d'entreprise sur ces thèmes et de la mise en place de la classification par décision unilatérale dans 29 offices.

La répartition des effectifs par catégorie et niveau

Bien que la méthode de classification de l'accord du 24 novembre 2010 (identique à celle du décret du 27 octobre 2008) ne soit pas appliquée dans tous les offices au 31 décembre 2011, les emplois de plus de 43 000 personnes (quel que soit leur statut) ont fait l'objet d'une classification par catégorie-niveau.



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

La politique de rémunération

Des rémunérations minimales garanties différenciées par statut

a) Pour le personnel à statut OPH : minima conventionnels

La Commission paritaire nationale, lieu de la négociation annuelle obligatoire sur la revalorisation du barème des rémunérations de base, issu de l'accord collectif national étendu du 24 novembre 2010, se réunit avant le 15 novembre de chaque année. L'accord collectif du 24 novembre 2010 avait fixé un barème pour le 1^{er} janvier 2011. Pour l'année 2012, un constat de désaccord étant intervenu à la fin de la négociation, la fédération avait émis une recommandation patronale revalorisant successivement les salaires au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012 (salaires recommandés dans le tableau ci-dessous). Pour l'année 2013, un accord ayant été trouvé, un avenant à l'accord national du 24 novembre 2010 a été signé, revalorisant le barème national. Les valeurs minimales mensuelles sont les suivantes :

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

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

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

b) Pour le personnel de la fonction publique territoriale

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010 a majoré la rémunération des personnels de la fonction publique territoriale de 0,5%. En 2011 le décret n° 2011-51 du 13 janvier a seulement revalorisé la correspondance entre les indices bruts et majorés. Cette disposition a été reconduite en 2012 par les décrets n°2012-37 du 11 janvier 2012 et n°2012-853 du 5 juillet 2012 ainsi qu'en 2013 par le décret n°2013-33 du 10 janvier 2013. Le point d'indice est gelé depuis 2011. Néanmoins, les emplois de catégorie "C" ont bénéficié des effets induits des évolutions du SMIC au 1^{er} juillet 2013.

La rémunération annuelle médiane

L'analyse de la rémunération annuelle d'environ 20 000 salariés en CDI, présents au 31 décembre 2011, sous contrat "OPH" à durée indéterminée et en temps plein, indique une augmentation de 0,3% de la rémunération annuelle médiane des salariés de la branche.

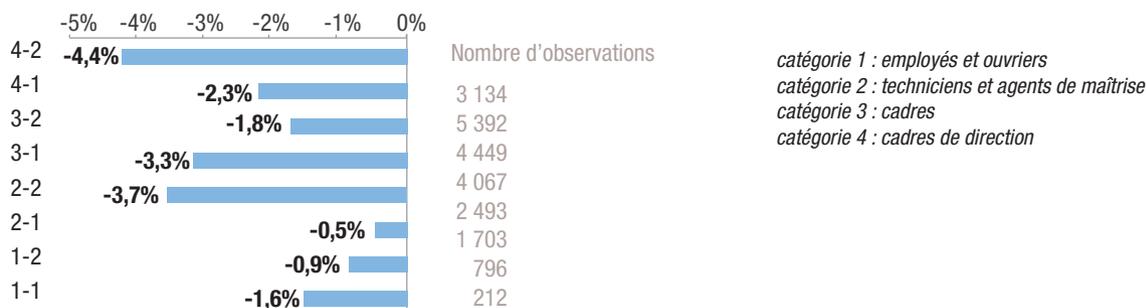
Evolution de la rémunération annuelle médiane

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

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

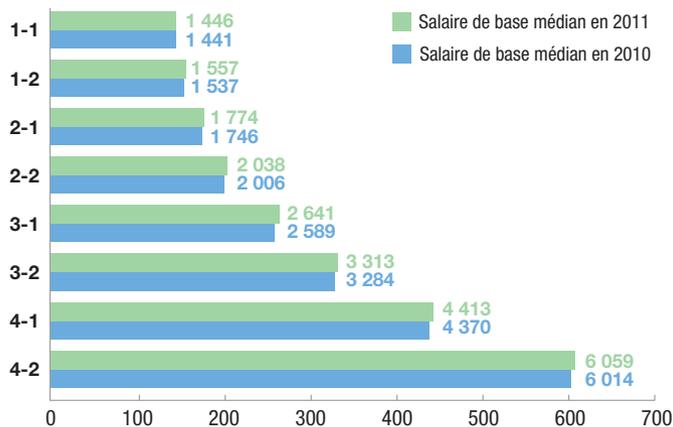
Les écarts de rémunérations hommes-femmes

Dans l'enquête fédérale "Caractéristiques des effectifs" la collecte des informations porte également sur le salaire mensuel brut de base de décembre 2011. Les réponses permettent, à partir de près de 21 200 observations de personnels en contrat à durée indéterminée (statut OPH) et travaillant à temps plein, de mesurer les écarts de rémunération liés à la variable "genre" par catégorie et par niveau. Toutes choses égales par ailleurs, (âge, ancienneté, taille de la structure...), le différentiel net lié au "genre", soit l'écart hommes-femmes, est d'environ 41 euros, ce qui représente un déficit de 2,0% en moyenne pour les femmes, comme en 2009.



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

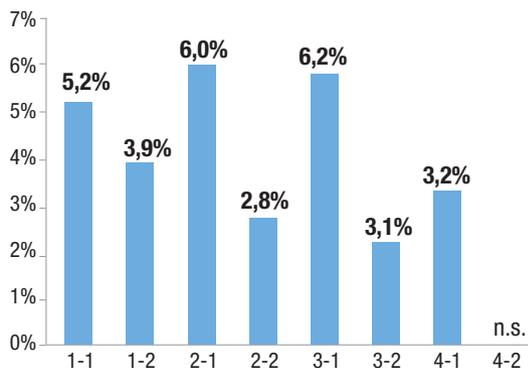
L'évolution du salaire de base médian entre 2011 et 2010



Un taux de promotion moyen de 4,4% des effectifs

Le graphique suivant indique la proportion de personnels ayant obtenu une promotion au cours de l'année 2011 (changement de niveau dans la classification). Sur l'ensemble des personnels présents les deux années, 4,4% ont changé de niveau en 2011. Le graphique ci-dessous fournit le détail selon le niveau de la classification établi 2010-2011.

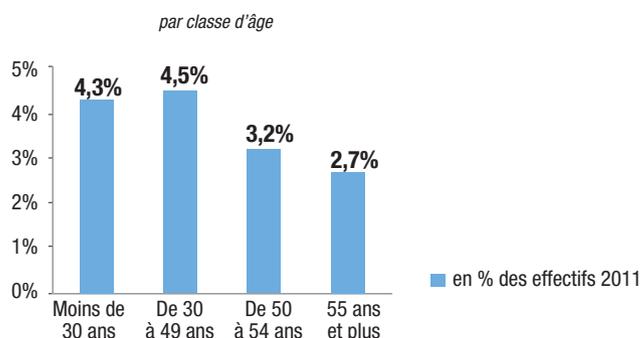
Proportion de salariés promus au niveau supérieur en 2011



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

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

Proportion de salariés promus au niveau supérieur en 2011

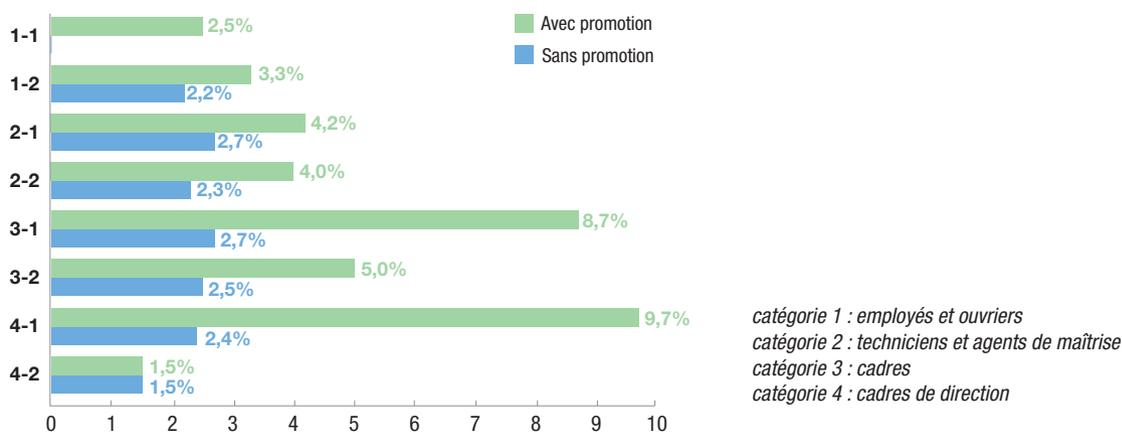


L'impact de la promotion sur le salaire de base

Le graphique suivant indique l'effet de la promotion sur le salaire de base. L'échantillon porte sur environ 14 600 salariés, en contrat à durée indéterminée, présents en 2010 et 2011.

L'impact de l'augmentation médiane est plus important pour les salariés changeant de catégorie, que pour les salariés changeant de niveau dans la même catégorie. L'écart est particulièrement élevé pour les salariés qui ont intégré en 2011 les niveaux 3.1 et 4.1 de la classification.

Augmentations médianes du salaire de base 2010 et 2011



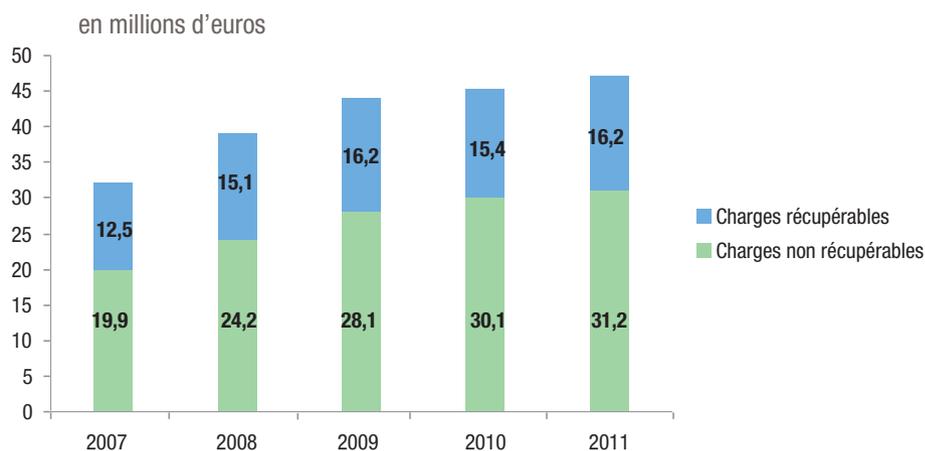
Le recours au personnel extérieur

Les comptes de résultat des offices publics de l'habitat font apparaître un recours à l'intérim (essentiellement) progressif depuis 2007 et stable entre 2010 et 2011 avec 4% d'augmentation (montants hors charges récupérables).

Le recours au personnel extérieur, comptabilisé en charges récupérables, est également resté relativement stable entre 2010 et 2011.

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

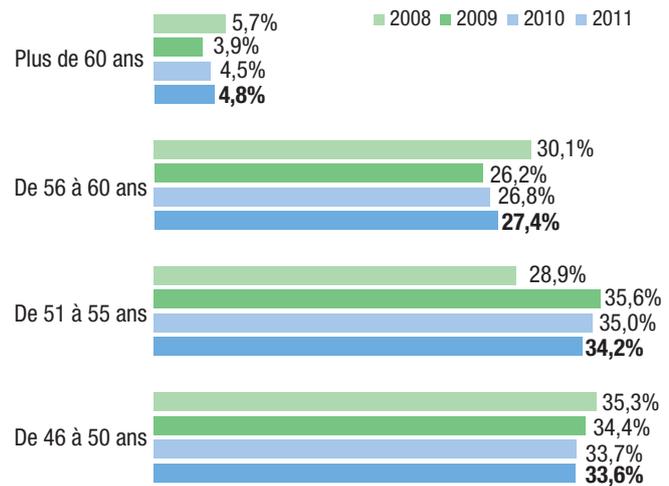
Recours au personnel extérieur (en millions d'euros)



Diversité et données prospectives RH

Les seniors : 49% des personnels de la branche des offices publics de l'habitat ont plus de 45 ans

	Effectifs	%
De 46 à 50 ans	7 968	33,6%
De 51 à 55 ans	8 113	34,2%
De 56 à 60 ans	6 500	27,4%
Plus de 60 ans	1 133	4,8%
Ensemble	23 714	100,0%



L'âge du départ à la retraite : 60,7 ans en moyenne

L'âge de départ à la retraite a progressé d'un peu plus d'un an entre 2008 et 2011 (59,3 ans contre 60,7 ans), compte-tenu de l'évolution des dispositions légales prises en la matière.

Par statut

Salariés sous contrat OPH	60,7 ans
Agents et contractuels FPT	60,2 ans

Par genre

Femmes	60,8 ans
Hommes	60,4 ans

Par catégorie

Cat 1 - Employés, ouvriers	60,9 ans
Cat 2 - Techniciens, agents de maîtrise	60,6 ans
Cat 3 - Cadres	60,8 ans
Cat 4 - Cadres de direction	59,8 ans

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

La formation des seniors

RAPPEL

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

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

En 2011, le pourcentage de personnels âgés de 45 ans et plus est de 52,4% et la part des 55 ans et plus représente 19,1% des effectifs de la branche (18% dans l'accord signé en 2009).

172 offices ont répondu à la question suivante *“quel est le nombre de personnes âgées de plus de 55 ans, ayant bénéficié, en 2011, d'une action de formation ?”*.

	- de 50 pers.	De 50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 299	De 300 à 499	500 et +	Ensemble
Nombre d'offices de la branche	54	55	94	35	17	18	273
Nombre de répondants	30	37	58	24	12	11	172
Effectifs de 55 ans et plus déclarés	207	537	1 597	1 086	813	1 834	6 074
Bénéficiaires de 55 ans et plus	35	216	602	695	464	785	2 797
% (bénéficiaires/effectif)	17,0%	40,0%	38,0%	64,0%	57,0%	43,0%	46,0%

Par dispositif de formation (source Uniformation/Habitat Formation)

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

(source Uniformation/Habitat Formation)	2009	2010	2011
Plan de formation >10 salariés	26,6%	24,9%	25,3%
Périodes de professionnalisation	16,2%	16,6%	16,0%
DIF prioritaires	19,5%	20,5%	23,0%
CIF et bilans de compétences	7,8%	7,3%	11,0%

Les salariés en situation de Handicap

La Fédération a ouvert la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la Commission paritaire nationale le 8 novembre 2012. Lors de cette dernière réunion, un groupe de travail paritaire s'est réuni et les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour obtenir des données chiffrées nécessaires à l'appui de cette négociation.

La Fédération a adressé par correspondance une "enquête flash" avec l'ensemble des éléments sur lesquels les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord, mais un certain nombre de données sont déjà disponibles à la Fédération.

Le rapport de branche est l'occasion de restituer aux OPH l'ensemble des données demandées.

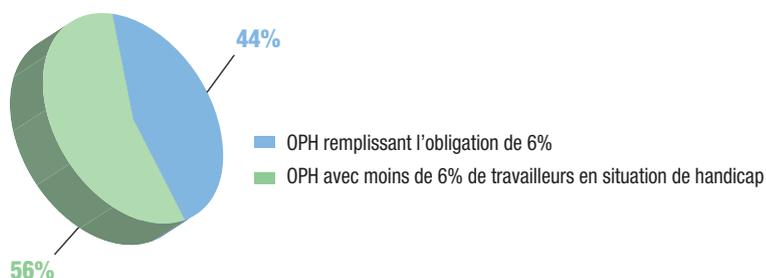
Les données recueillies par l'enquête "flash"

Au 31 décembre 2011, sur les 188 OPH représentant 34 600 personnels qui ont répondu à l'enquête, 1 634 personnels sont des travailleurs en situation de handicap, soit un taux moyen d'emploi de 4.6%. Ce taux est insuffisant au regard de l'obligation légale, qui est d'avoir un taux d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap.

Dans cet échantillon, les taux d'emploi mini et maxi des personnes handicapées sont les suivants :

- taux minimal de 1,3% ;
- taux maximal de 17,1%.

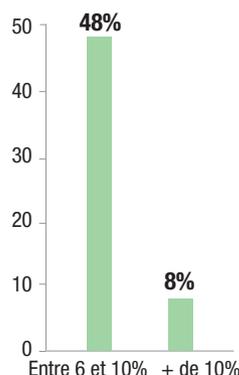
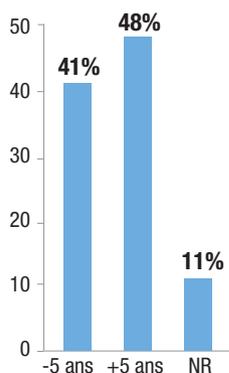
Résultats sur les 188 OPH ayant répondu à l'enquête



Les 44% d'OPH n'atteignant pas le seuil légal des 6% emploient tout de même 669 travailleurs en situation de handicap mais restent redevable de la pénalité financière y étant attachée à une hauteur estimée à 902 246 €.

Sur les 56% (soit 107 OPH) remplissant l'obligation légale,

- 41% ont atteint ce taux de 6% depuis moins de 5 ans, 48% depuis plus de 5 ans.
- 48% ont un taux de travailleurs en situation de handicap compris entre 6 et 10% ; 8% ont un taux supérieur à 10%



Actions mises en place par les OPH sur ce thème

Les OPH ont privilégié plusieurs thèmes en faveur de l'emploi ou du maintien des salariés en situation de handicap :

- 20 OPH ont développé un Plan d'insertion et de formation
- 8 OPH ont misé sur un Plan d'adaptation aux mutations technologiques
- 5 OPH sur un Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement
- 37 OPH ont opté pour d'autres actions telles que la sensibilisation, la communication, la signature de charte, etc.

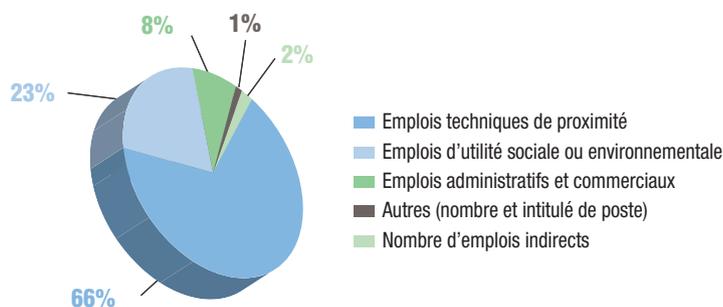
En ce qui concerne le recours à la sous-traitance dans le secteur protégé, 183 OPH ont répondu avoir eu recours ou pas à celle-ci sur les 3 dernières années. En 2011, 63% des OPH ont eu recours à des emplois indirects dans le secteur protégé. Sur ces derniers, 10 OPH ont déclaré n'avoir fait appel à aucun emploi direct et tous les autres ont eu recours à des emplois directs et indirects.

Les emplois d'avenir

L'Union sociale pour l'habitat (USH) a lancé d'avril à juin 2013, une enquête auprès de l'ensemble des organismes d'HLM afin de mesurer les perspectives d'embauches d'emplois d'avenir dans le Mouvement, conformément à l'accord-cadre sur les emplois d'avenir signé le vendredi 30 novembre 2012 entre l'USH et le gouvernement. Les données chiffrées suivantes sont une extraction de l'enquête réalisée par l'USH sur le périmètre des OPH répondants.

Au niveau des OPH, 162 organismes ont répondu à l'enquête sur les 270 potentiellement concernés. 75% des organismes qui ont répondu prévoient d'embaucher des emplois d'avenir ce qui représente une perspective de 620 emplois d'avenir dont 142 sont déjà signés. 60% des embauches sont prévus en 2013.

Répartition par type de postes

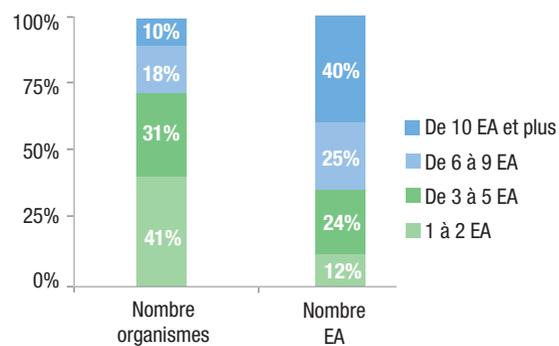


Les emplois d'avenir sont clairement fléchés sur les métiers classiques du secteur HLM avec une dominante des emplois techniques de proximité (agent de proximité, gardien, agent d'entretien, agent de maintenance, ouvrier polyvalent, jardinier) puis des emplois administratifs et commerciaux.

Les emplois d'utilité sociale ou environnementale qui émergent aujourd'hui dans le mouvement HLM (services à la personne, médiation, accompagnement du tri sélectif, de l'usage des logements économes en énergie, animation de jardin, NTIC) représentent 8% des perspectives d'embauche.

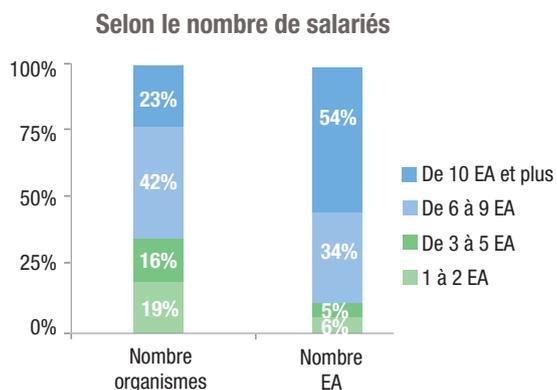
Peu d'emplois indirects sont prévus à ce stade de mise en œuvre (2%).

Nombre d'emplois d'avenir par organisme

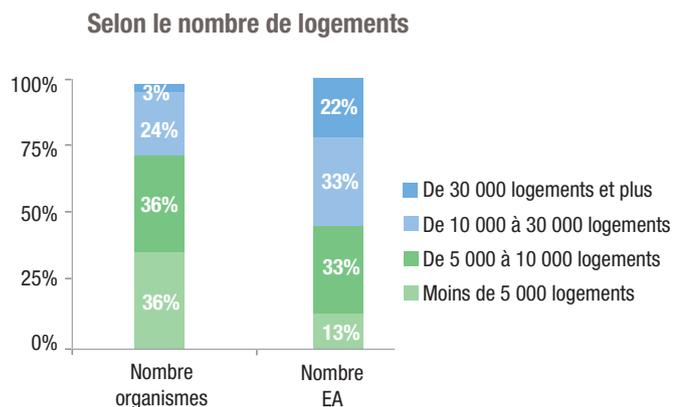


40% des OPH prévoient d'embaucher 1 à 2 emplois d'avenir. 10% des OPH en embaucheront 10 et plus.

Répartition par taille d'organismes



54% des emplois d'avenir seront embauchés par les 23% d'OPH de plus de 200 salariés. Il faut néanmoins noter que les plus petits (moins de 50 salariés) prévoient de contribuer à hauteur de 6% des embauches.



Les emplois d'avenir sont essentiellement ciblés sur l'activité locative. Ainsi, les organismes embaucheront en fonction du nombre de logements gérés.



La formation professionnelle

Les partenariats du secteur professionnel

Plusieurs partenariats ont été mis en place par la Fédération des offices publics de l'habitat et par l'Union sociale pour l'habitat afin de développer l'enseignement sur les thématiques du logement social et de son environnement. On peut citer les actions professionnelles suivantes :

- Le Bac professionnel "Services de proximité et vie locale" créé par l'Education nationale en 2005. Cette formation propose une filière adaptée aux besoins en compétences des organismes. Ce diplôme de niveau Bac offre une passerelle pour l'accès aux métiers d'intervenant de proximité ; il représente une réelle opportunité d'évolution entre le CAP de gardien d'immeubles et le BTS Professions immobilières.
- Le diplôme universitaire "Habitat social et développement durable" à l'Université de Nantes.
- La licence professionnelle Management du logement social ouverte à Clermont-Ferrand (www.iutweb.u-clermont1.fr) et à Lille depuis la rentrée 2011.
- Les Masters suivants : à l'université d'Orléans le Master "Droit et Administration Publique" spécialité "Droit et Politique de l'Habitat" (www.univ-orleans.fr), à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne le Master "Gestion et Stratégie de l'Investissement Immobilier et de la Construction" (www.univ-paris1.fr), à l'Université de Paris 13 le Master 2 "Droit immobilier et management du logement" (www.univ-paris13.fr).
- Et également avec l'Essec, le programme Management Général des Villes et du Territoire (www.formation.essec.fr), avec Sciences Po le cycle d'urbanisme (www.sciences-po-urbanisme.fr), avec l'Ecole supérieure de la promotion immobilière (ESPI)...

La Fédération des offices publics de l'habitat, en tant qu'organisation professionnelle d'employeurs qui regroupe tous les OPH, participe à ces partenariats avec les écoles concernées. Historiquement impliquée dans des partenariats avec les Universités d'Orléans et de Paris, l'année 2011 a vu se dessiner un nouveau partenariat avec l'Université de Paris 13 - Villetaneuse pour compléter l'offre de formation initiale déjà existante par une offre de formation continue à destination des personnels désireux de se perfectionner ou de valider leurs connaissances pour évoluer dans leurs responsabilités au sein des organismes Hlm.

La formation professionnelle

Les contributions des OPH à la formation professionnelle

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

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

En 2007, l'unification des statuts des offices a entraîné une adhésion massive d'offices auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche professionnelle, Habitat Formation : 126 en 2006, 258 en 2009, 265 en 2010 soit la quasi totalité des offices employant des personnels. Les versements à Habitat Formation représentaient en 2010 près de 16 millions d'euros et près de 17 millions en 2011.

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

Les projets en cours

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

En application des dispositions de l'article 12-2 1°/ de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur la fonction publique territoriale, *les offices publics de l'habitat versent au CNFPT*, en plus de la cotisation obligatoire d'un montant de 1%, *un prélèvement supplémentaire obligatoire en vue d'assurer le financement complémentaire d'un programme national d'actions de formation spécialisées dont bénéficient leurs agents d'un montant de 0,05%*.

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

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

Les statistiques fournies par le CNFPT sur la fréquentation par les agents des OPH des formations du CNFPT (en nombre de jours/stagiaires) sont les suivantes :

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

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

Intitulés des domaines cités

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

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

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

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

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

L'effort de formation

L'effort de formation, comptabilisé en 2011, représente près de 3% de la masse salariale brute des organismes (2,9% en 2010).

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

	Nb d'offices	%	- de 50 pers	50 à 99	100 à 199	200 à 299	300 à 499	500 et +
Moins de 1,50%	33	12,1%	35,2%	5,5%	8,5%	0,0%	11,8%	5,6%
De 1,50% à 1,99%	28	10,3%	9,3%	10,9%	10,6%	8,6%	11,8%	11,1%
De 2,00 % à 2,99%	97	35,5%	20,4%	30,9%	39,4%	48,6%	35,3%	50,0%
De 3,00 % à 3,99%	74	27,1%	16,7%	27,3%	29,8%	31,4%	35,3%	27,8%
De 4,00 % à 4,99%	24	8,8%	11,1%	12,7%	6,4%	8,6%	5,9%	5,6%
5,00 % et plus	17	6,2%	7,4%	12,7%	5,3%	2,9%	0,0%	0,0%
	273	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(source : Activité et statistiques financières - Fédération)

Les bénéficiaires de la formation

Le financement des dispositifs de formation est différent selon le statut de la personne (agent de la fonction publique territoriale ou salarié sous contrat "OPH", et l'agrégation de chiffres au plan national n'est pas réalisable. Selon les statistiques fournies par Uniformation, près de 20 000 salariés ont bénéficié au moins une fois au cours de l'année 2010 d'une action de formation (24 700 actions), tous dispositifs confondus. Ces résultats restent partiels, un certain nombre de formations réalisées pour les agents de la fonction publique territoriale n'étant pas recensées par le collecteur de la branche.

Pour pallier cette situation, l'enquête fédérale a interrogé les offices sur les départs en formation au cours de l'année 2011. 193 offices ont répondu sur ce thème. Plus de 22 000 bénéficiaires d'une formation ont été enregistrés.

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

- Par genre : 49% d'hommes et 51% de femmes
- Par classe d'âge : 10% de personnels de moins de 30 ans, 58% de 30 à 49 ans, 32% pour les 50 ans et plus
- Par catégorie :
 - Cat. 1 (employés, ouvriers) : 46%
 - Cat. 2 (techniciens, agents de maîtrise) : 33%
 - Cat. 3 (cadres) : 18%
 - Cat. 4 (cadres de direction) : 3%

* OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

Le plan de formation de l'entreprise

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

Dans le cadre des plans de formation pour les offices employant plus de 10 salariés, 33 % des bénéficiaires ont participé à des sessions de formation d'une durée comprise entre 10 et 20 heures, 39% moins de 10 h, et 23% de 21h à 59h (source Habitat-Formation/Uniformation).

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

- Gestion locative et immobilière : 17 %
- Nettoyage entretien maintenance : 17 %
- Secrétariat bureautique : 12 %
- Management et conduite de projet : 10 %

Les actions de formation en heures :

- Gestion locative et immobilière : 21%
- Nettoyage entretien maintenance : 16%
- Management et conduite de projet : 11%
- Organisation personnelle et communication : 8%

Les actions de formation au niveau de la branche

1) Illettrisme

Depuis de nombreuses années les OPH se sont engagés dans la lutte contre l'illettrisme pour favoriser la progression professionnelle de leurs personnels. Depuis 2002, au sein d'Habitat-Formation, une convention de partenariat avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) avait permis aux employeurs publics que sont les OPH d'organiser des repérages systématiques des besoins des personnels des OPH par le biais de séances de positionnement pour l'ensemble des personnels. En 2007, la Fédération forte du succès de ces campagnes de lutte contre l'illettrisme avec son OPCA, Habitat - Formation avait inscrit au titre des actions prioritaires de formation la lutte contre l'illettrisme dans son accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le 1^{er} mars 2013, le label Grande Cause Nationale a été attribué par le Premier ministre Jean-Marc AYRAULT à l'ANLCI. Aujourd'hui en France, **2,5 millions de personnes sont en situation d'illettrisme** après avoir été pourtant scolarisées en France. Au quotidien dans la vie professionnelle, cette situation constitue un frein important à la promotion tout en étant des sources potentielles de dysfonctionnements, voire d'accidents et peut entraver les évolutions des organisations du travail.

Selon le CNFPT, le taux d'illettrisme dans la fonction publique territoriale atteint 8% contre 7% pour l'ensemble de la population adulte en France. Par ailleurs, l'ensemble des OPH a consacré un montant de 163 600 € en 2012 pour lutter contre l'illettrisme des salariés des OPH.

Pour soutenir cette dynamique, la Fédération des OPH a invité, à son initiative, les autres branches concernées (ESH, régis de quartiers, foyers sociaux de jeunes travailleurs...) par ces problématiques pour mettre en place un projet qualifié inter-branche sur les problématiques telles que : le socle de compétences, de l'illettrisme, de l'alphabétisation et du français langue étrangère. Tout cela afin de pallier l'insuffisance de prise en charge par le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) et pour ne pas entraver les initiatives des offices dont certains n'ont pas les moyens d'assurer par eux-mêmes le financement de telles actions.

Les situations d'illettrisme sont susceptibles de se dévoiler à tout âge (53% des personnes en situation d'illettrisme sont âgées de plus de 45 ans). Le niveau de formation des salariés devra être de niveau V et infra (CAP-BEP à diplôme inférieur).

Les actions de formations qui correspondent explicitement ou implicitement au référentiel ANLCI et non éligibles aux actions "Illettrisme" et "Socle" et au dispositif "Emplois d'avenir" (exemples : parcours mêlant les différents niveaux du référentiel, actions mêlant un public relevant de l'illettrisme et de l'alphabétisation, achat d'un certain volume d'heures de prestation annuelle avec une gestion des participants en flux...) et débutant entre la date d'adoption du projet lors de la réunion de la section paritaire professionnelle Habitat et lien social d'Uniformation (septembre 2013) et le 31 décembre 2014 pourront être prises en charge par l'OPCA.

2) Master II Paris XIII

L'Union sociale pour l'habitat et l'Université de Paris 13 ont signé un accord-cadre le 9 mai 2012 pour concrétiser la création d'un nouveau master 2 intitulé "Droit immobilier – Parcours Droit et Management du logement social". La Fédération des offices publics de l'habitat fait partie du comité de pilotage. Le master 2 de l'Université de Paris 13 est avant tout une formation continue principalement à destination des responsables des organismes d'HLM.

La première promotion a démarré en septembre 2012, elle était composée de 9 salariés (dont 2 salariés d'OPH). Laurent Goyard en est le parrain.

Un projet de branche a été validé en SPP Habitat et Lien social en septembre 2012 après délibération de la CPNEF des OPH du 30 août 2012. Les candidats des OPH ayant tous sollicité une prise en charge au titre du CIF. Ce projet qualifié de branche a permis de rendre ces CIF prioritaires en les faisant cofinancer par la branche. Les fonds débloqués pour soutenir cette action ont été estimés à environ 93 000 €.

Ce master a pour ambition de donner des connaissances approfondies dans le domaine de l'immobilier et du logement social afin de permettre aux diplômés d'exercer une grande diversité de métiers dans le secteur du logement social. Un tiers des enseignements sur un total de 311 heures sont confiés à des professionnels. Cette formation contribue aussi à l'évolution professionnelle de ceux qui souhaitent valoriser leur expérience par un diplôme de niveau I.

Une quinzaine de participants sont attendus pour la rentrée du 4 septembre 2013.

Le congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS)

Tous les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS).

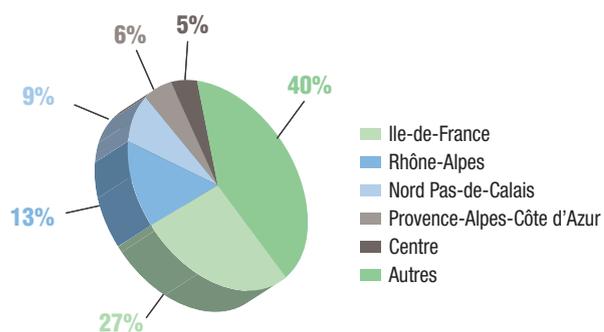
Pour faciliter la mise en œuvre de ces congés, **la branche des offices publics de l'habitat a signé le 23 juin 2010 un accord paritaire national dans le but de favoriser la mise en œuvre de ces congés dans les offices**, grâce à l'instauration d'une contribution annuelle obligatoire dont le montant est doublé par rapport à ce que prévoit l'article L.3142-1 du Code du travail qui stipule que *"dans les entreprises d'au moins 10 salariés, l'employeur rémunère les congés dans la limite de 0,008% du montant des salaires payés pendant l'année en cours"*. Ce taux est ainsi porté à 0,016% dans les offices.

Le compte du CFESS mutualisé au niveau national est géré par Unifformation, notre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche dont vous trouverez dans les graphiques la collecte et les dépenses au titre de l'année 2011.

Synthèse des fonds CFESS branche OPH en 2011

En 2011, le montant des contributions annuelles versées au titre des Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS) est de 150 490 € contre 123 884 € en 2010, soit une hausse de 21%.

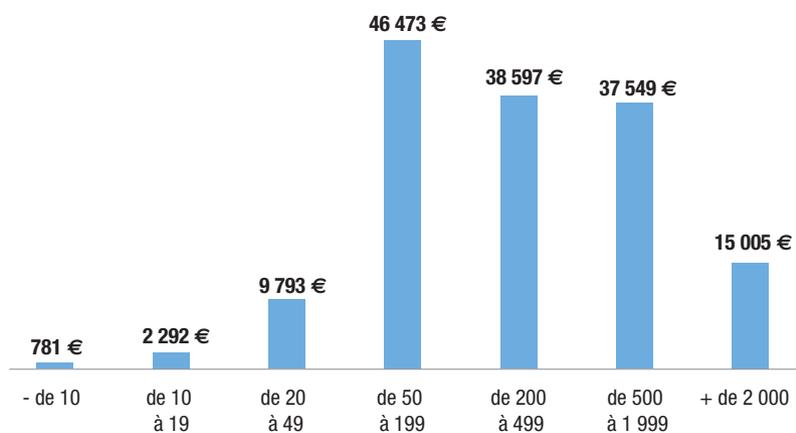
Poids de la contribution selon la région



En 2011, 5 régions collectent 60% de la contribution globale au CFESS contre 56% en 2010 :

- Ile de France avec 40 867 € soit 27% de la contribution totale
- Rhône-Alpes avec 19 472 € (13%)
- Nord-Pas-De-Calais avec 13 125 € (9%)
- Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 8 292 € (6%)
- Centre avec 6 922 € (5%)

Poids de la contribution selon la taille de l'OPH



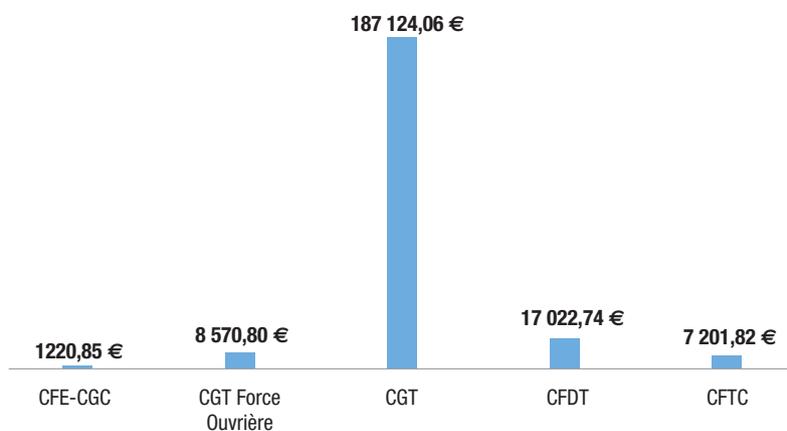
La contribution des structures employant entre 50 et 199 personnels représentent 31% du montant global.

Au niveau des dépenses globales au titre du CFESS, elles s'élèvent à 222 205 € en 2011.

- Les frais annexes (hébergement + Repas) représentent 27% des dépenses soit 60 618,38 €
- La CGT est l'organisation syndicale qui a le plus recours au CFESS. Ses dépenses s'élèvent à 187 124,06 € c'est-à-dire 85% des dépenses globales.

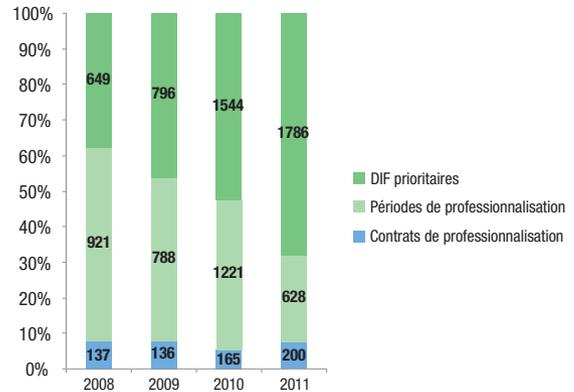
L'excédent de dépenses en 2011 a été possible grâce à un report à nouveau de l'année 2010 qui a permis de couvrir toutes les dépenses.

Poids des dépenses par organisation



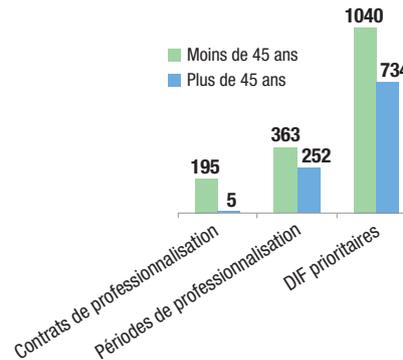
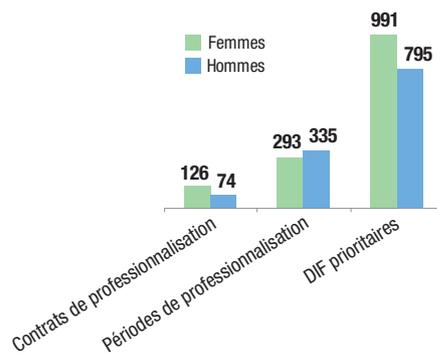
L'évolution des dispositifs

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

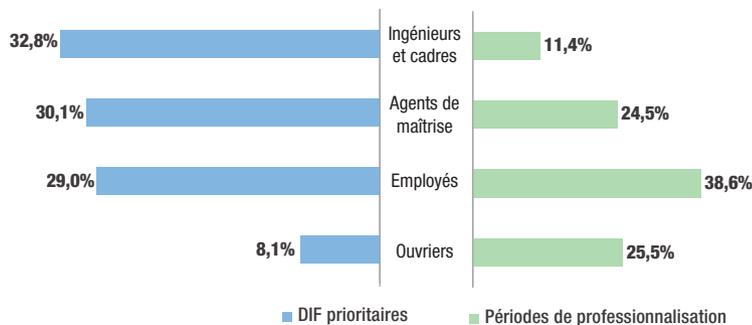


1) Les bénéficiaires des principaux dispositifs en 2011

Par genre et par âge



2) Par catégorie



L'Observatoire des métiers et des qualifications

RAPPEL

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

Ses missions ont été définies comme suit :

- Rassembler et traiter les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution
- Identifier les besoins d'accompagnement des personnels à l'évolution de leurs métiers
- Fournir des éléments d'information et des indicateurs aux partenaires sociaux et à leurs instances

Les premiers travaux ont porté sur la recherche d'un vocabulaire commun en établissant :

Un référentiel "emploi" comprenant 21 fiches emplois et les principales évolutions des filières métiers des organismes (étude confiée au Cabinet BPI) disponible sur le site internet de la Fédération

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

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

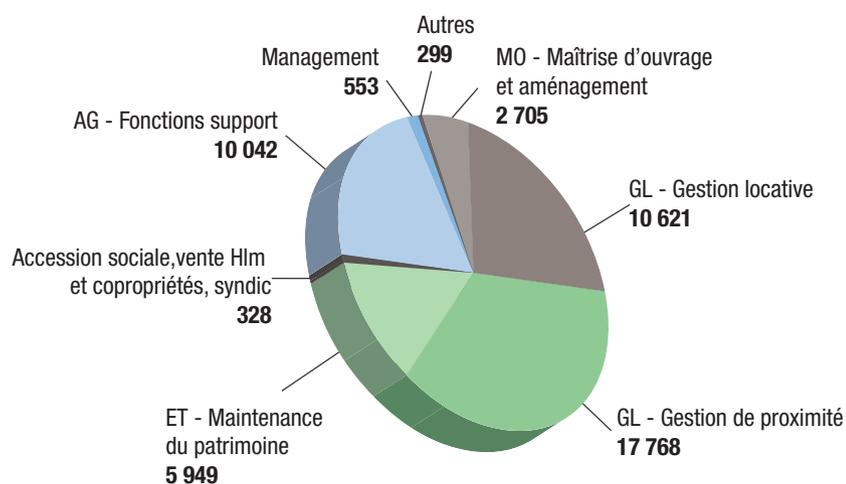
- Une étude sur la pénibilité en HLM en partenariat avec la Fédération des ESH (Entreprises sociales pour l'habitat) et l'Union sociale pour l'habitat
- Une étude sur les emplois stratégiques pour les offices (maîtrise d'ouvrage, développement durable et aménagement).

Ces études sont disponibles sur le site de la Fédération des offices publics de l'habitat : www.offices-habitat.org

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

L'enquête portant sur les caractéristiques des effectifs, employés au cours de l'année 2011, comportait une proposition de classification des métiers, créée à partir des classifications utilisées notamment dans la Bourse de l'emploi (Union sociale pour l'habitat) et par d'autres institutions du Mouvement Hlm. Cette classification a fait l'objet d'une présentation au Comité de pilotage de l'Observatoire. A partir des indications fournies par les offices ayant répondu à l'enquête, le graphique suivant donne une représentation du poids des métiers de la branche regroupés par domaine.

Effectifs en 2011 selon la classification des métiers de la branche



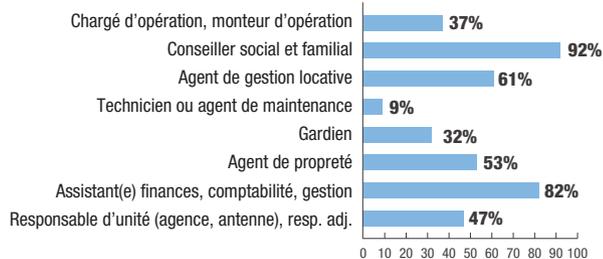
Indicateurs pour 8 métiers

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

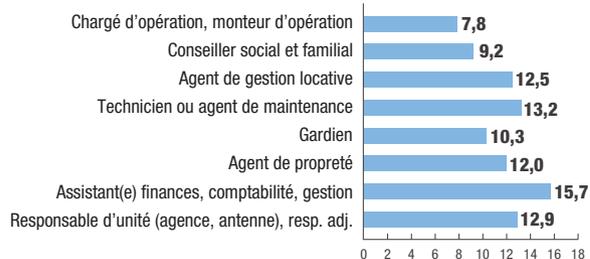
Métier*	Chargé d'opération, monteur d'opération	Conseiller social et familial	Agent de gestion locative	Technicien ou agent de maintenance	Gardien	Agent de propreté	Assistant(e) finances, comptabilité, gestion	Responsable d'unité (agence antenne), resp. adj.
Effectif estimé en 2011(*) <i>(*) présent au 31/12</i>	754	516	1 487	926	9 522	5 352	965	810
Taux de féminisation	37%	92%	61%	9%	32%	53%	82%	47%
Age moyen	39,2	36,8	42,4	44,5	46,3	47,2	43,9	44,9
Ancienneté moyenne	7,8	9,2	12,5	13,2	10,3	12,0	15,7	12,9
% des personnels de 30 ans et moins	19%	27%	14%	10%	5%	5%	11%	3%
% des personnels de 30 à 49 ans	61%	59%	57%	53%	54%	49%	54%	64%
% des personnels de 50 ans et plus	20%	14%	29%	37%	41%	46%	35%	33%
Turnover	10%	10%	10%	8%	12%	32%	9%	5%
Nombre d'entrées	73	54	164	65	1191	2262	89	38
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	60%	45%	36%	36%	38%	33%	27%	28%
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	26%	40%	39%	32%	45%	43%	34%	47%
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	14%	15%	26%	32%	17%	24%	39%	25%
% des personnel à temps partiel	11%	28%	15%	5%	9%	33%	22%	6%
Statut OPH	82%	71%	59%	60%	74%	74%	52%	79%
Statut FTP	18%	27%	39%	40%	26%	26%	47%	21%
Classification								
Cat. 1-Employés, ouvriers	1%	2%	21%	10%	81%	93%	27%	0%
Cat. 2-Techniciens, AM	23%	78%	69%	70%	12%	1%	59%	9%
Cat. 3-Cadres	73%	14%	2%	5%	0%	0%	2%	76%
Cat. 4-Cadres de direction	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	11%

NB : les résultats sur certains métiers peuvent être inférieurs à 100% du fait de leur non-affectation en terme de classification.

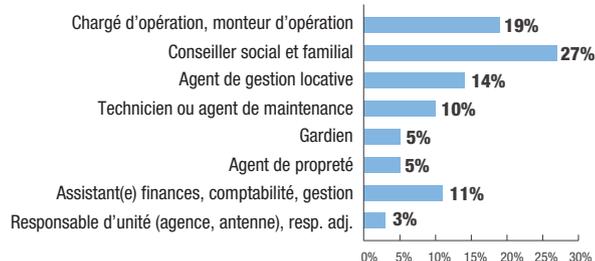
Taux de féminisation



Ancienneté moyenne



% des personnels de 30 ans et moins



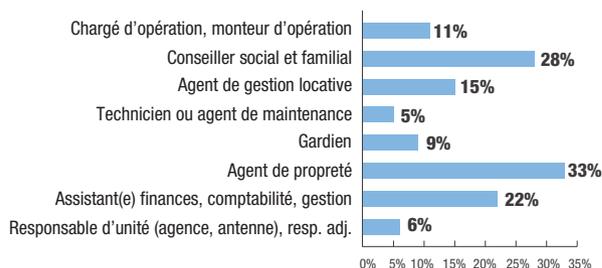
% des personnels de 50 ans et plus



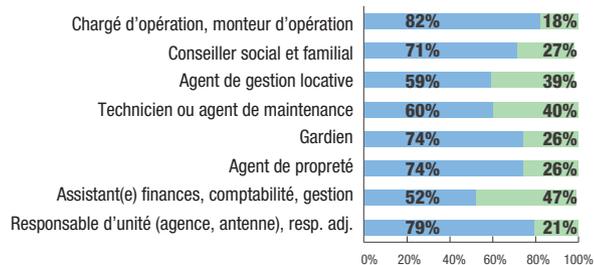
Turnover



% de personnel à temps partiel



Statut OPH et FPT

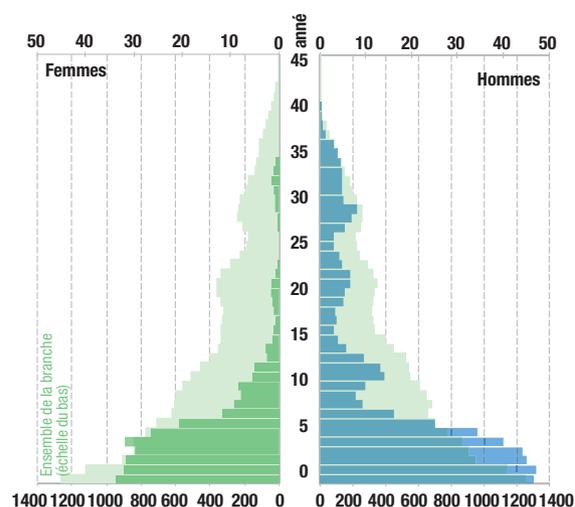
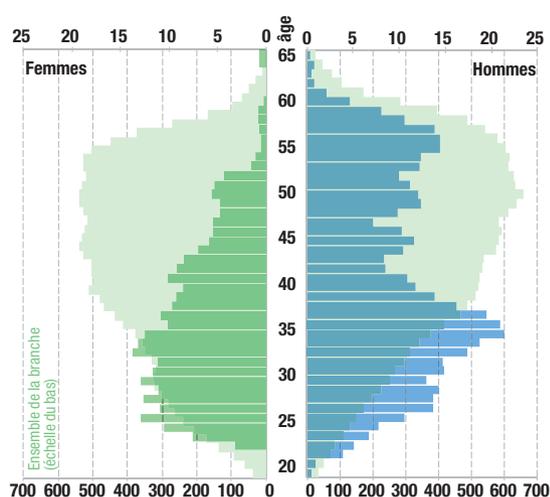


Rémunération annuelle médiane



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

Maîtrise d'ouvrage Chargé d'opération



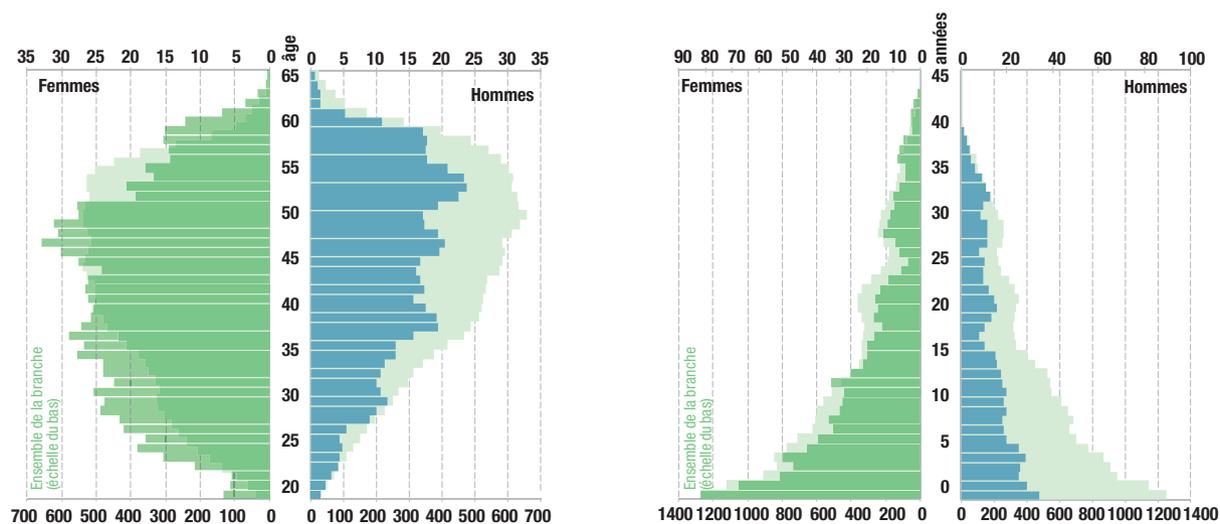
Dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'office, les chargés d'opération assurent le pilotage des opérations d'investissement.

Ils constituent une catégorie de salariés plutôt jeunes (près de 20% ont moins de 30 ans) et récemment entrés dans la branche (seulement 8 ans d'ancienneté en moyenne).

Ce métier connaît un développement tant de ses effectifs que de son périmètre. Avec l'augmentation des objectifs quantitatifs en matière de réhabilitation et de construction, la maîtrise d'ouvrage traditionnelle se renforce, ce qui s'est traduit par des recrutements : les effectifs augmentent de 9% entre 2010 et 2011. La complexification des projets et des modalités d'exercice de la maîtrise d'ouvrage (montage complexe, VEFA, accession...) nécessite de la part des chargés d'opérations de plus en plus d'expertises spécifiques (juridiques, financières, thématiques).

Gestion locative

Agent de gestion locative



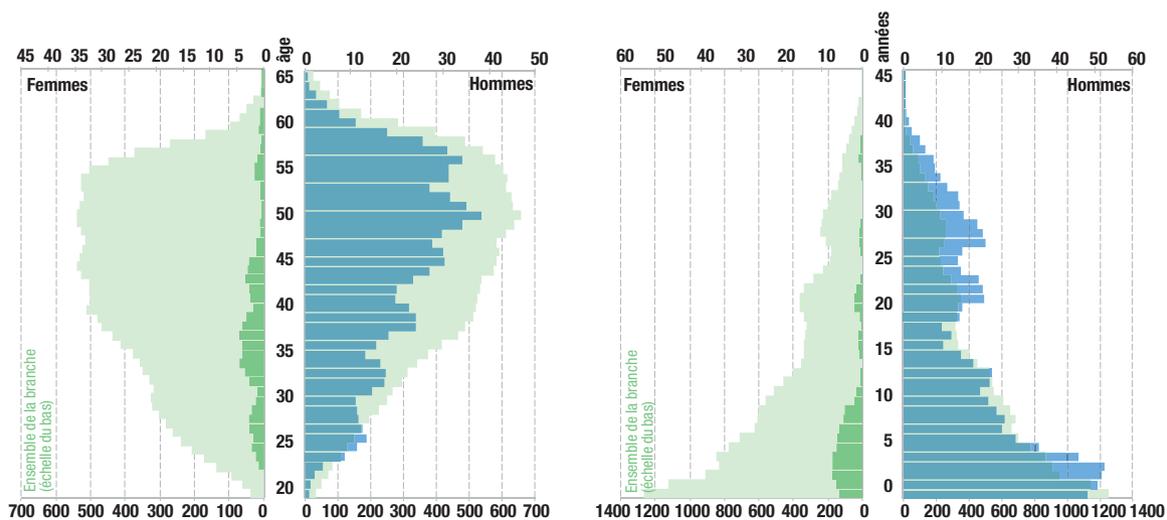
Le chargé de gestion locative assure tous les actes courants de la gestion locative, de la signature du bail jusqu'au congé du locataire.

Ce métier compte 61% de femmes. 29% des agents sont âgés de 50 ans ou plus.

Les activités de gestion locative ont été nettement rapprochées du terrain, ce qui a conduit certains offices à augmenter le niveau de compétences et la polyvalence de leurs chargés de gestion locative, notamment à développer leur rôle de médiation.

Maintenance

Technicien de maintenance

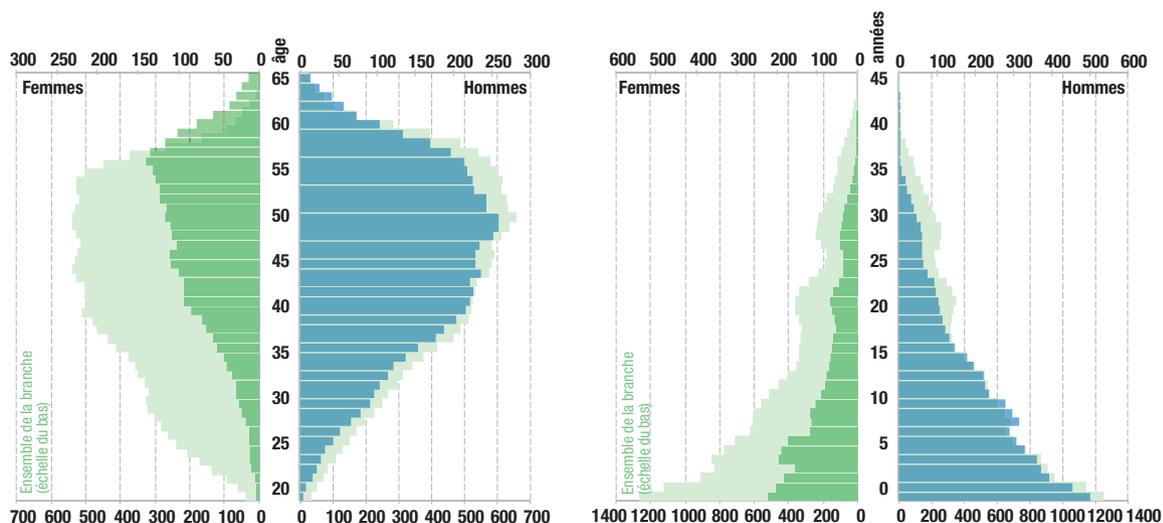


Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité.

Les emplois sont occupés essentiellement par des hommes (91%), plutôt âgés (37% ont plus de 50 ans), et anciens dans la branche (13 ans d'ancienneté en moyenne).

La fonction de technicien de maintenance est appelée à connaître un infléchissement de ses effectifs (-12% entre 2010 et 2011), accompagné d'un changement de contenu métier. Parallèlement à la délégation des activités techniques à des entreprises privées, les techniciens de maintenance tendent à prendre en charge des activités liées à la gestion locative (par exemple, les états des lieux) et voient leurs responsabilités se renforcer (prévention, contrôle...).

Proximité Gardien/Gardiennne

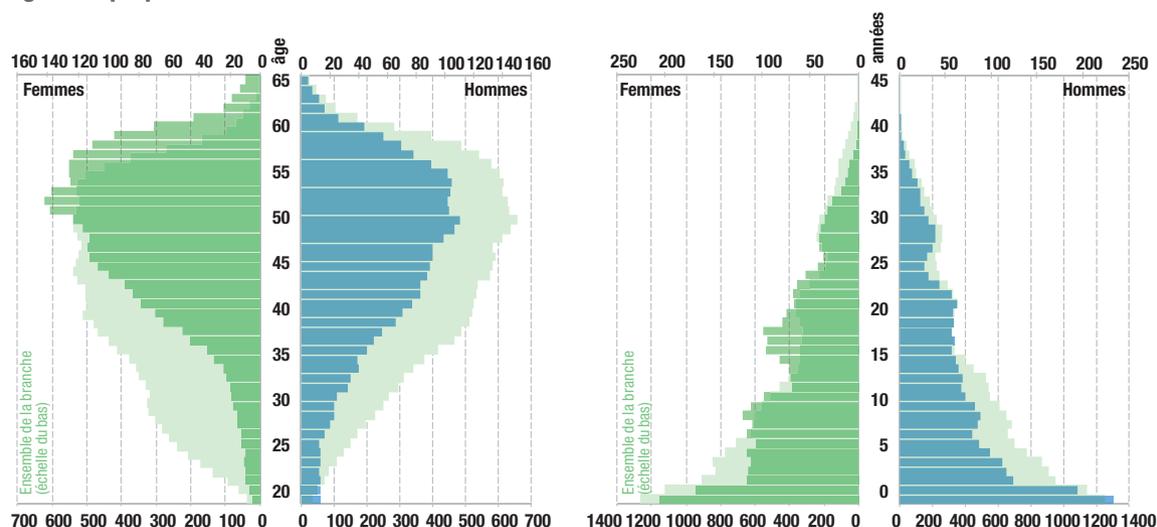


Le gardien est le garant de la qualité de service au quotidien, notamment de l'entretien et de la sécurité des immeubles dont il a la charge.

Dans la logique de renforcement de la proximité, ce métier a vu ses activités s'élargir, même si l'attente des locataires vis-à-vis des gardiens porte essentiellement sur la propreté et la disponibilité.

Avec 9 412 salariés, il s'agit du métier le plus fortement représenté dans la branche des offices publics de l'habitat (20% des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (68%), plutôt âgés (41% des gardiens sont âgés de plus de 50 ans), mais arrivés relativement récemment dans la branche (10 ans d'ancienneté en moyenne).

Proximité Agent de propreté



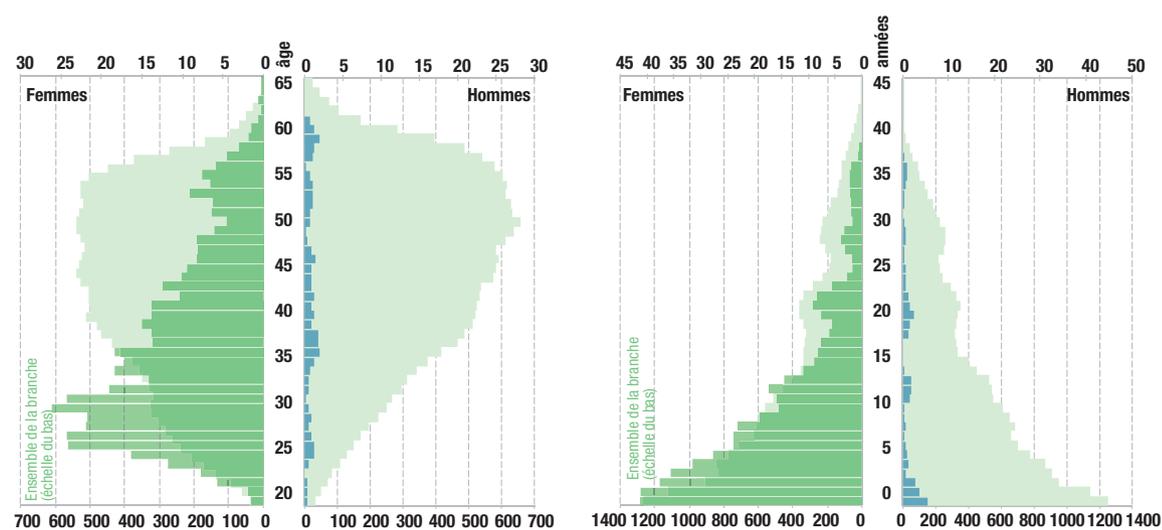
Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des locaux communs et des parties communes.

Ils concentrent 11% des effectifs de la branche. Les emplois sont occupés à quasi parité par des femmes et des hommes. Présentant un profil vieillissant (46% sont âgés de 50 ans ou plus), les agents travaillent souvent à temps partiel (33%). Ils enregistrent le turn over le plus élevé de la branche (32%).

Aujourd'hui, les offices remplacent de moins en moins les départs des agents, leurs missions étant alors soit confiées à des prestataires, soit intégrées dans les missions des gardiens.

Développement social

Conseiller social et familial



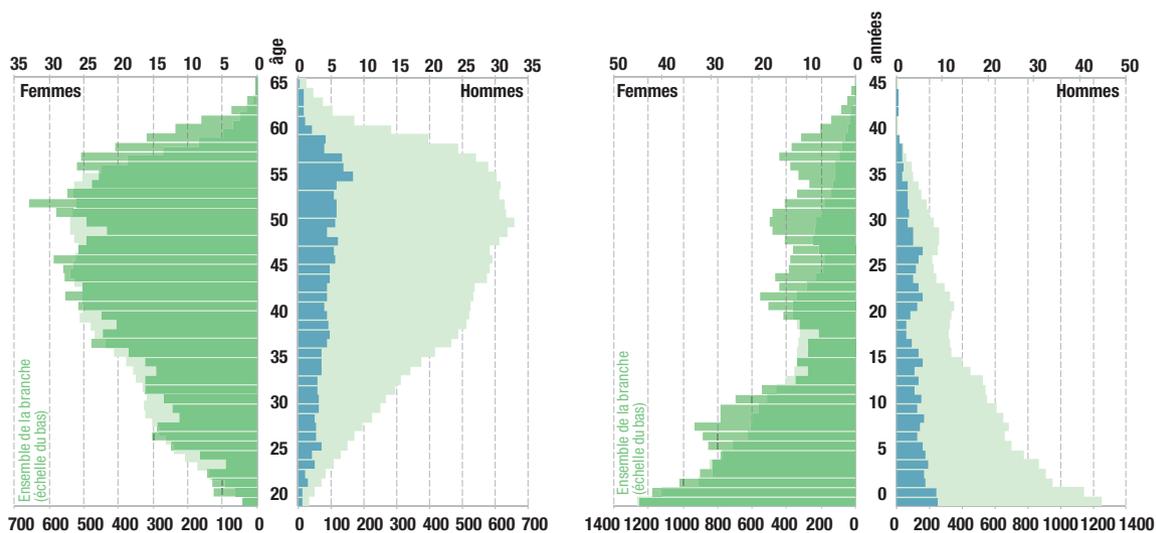
Le conseiller social et familial oriente, informe et conseille les résidents rencontrant des difficultés économiques et sociales et réalise des actions de prévention et de traitement des impayés de loyers.

Les emplois sont massivement (92%) occupés par des femmes, souvent jeunes (27% sont âgées de moins de 30 ans) et travaillant fréquemment à temps partiel (28%).

La dégradation des revenus des ménages est le principal facteur d'évolution de sa mission : dans une logique de développement des interventions préventives, il va être amené à intervenir davantage en amont.

Fonctions support

Assistance finances, comptabilité

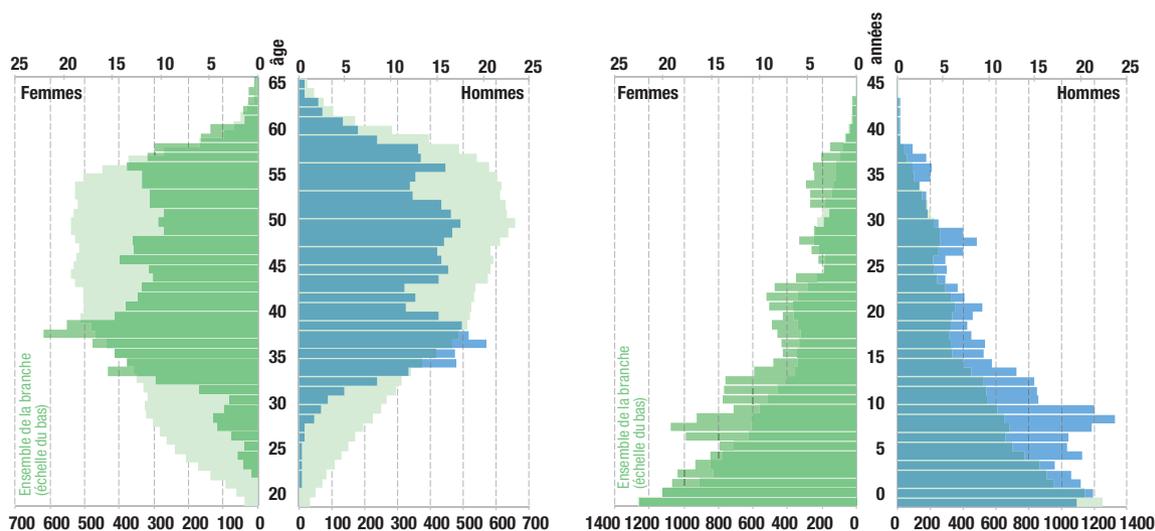


L'assistant comptable assure la tenue courante des comptes dans le respect des normes et des procédures en vigueur.

Ces salariés, majoritairement (82%) des femmes, affichent une ancienneté dans la branche particulièrement élevée (près de 16 ans d'ancienneté en moyenne).

Le métier est confronté des évolutions significatives : la fiscalisation croissante des organismes nécessite la maîtrise de notions fiscales ; de nouvelles activités et procédures vont s'imposer à tous les assistants passant d'une comptabilité publique à une comptabilité commerciale.

Management de proximité Responsable d'unité



Le responsable d'agence assure le pilotage et le management d'une unité de gestion décentralisée sur un territoire donné, en cohérence avec les orientations générales de l'organisme.

Ce métier a pris de l'ampleur ces dernières années dans le cadre des politiques de décentralisation : les offices ont cherché à répondre aux évolutions des publics et de leurs besoins et attentes en améliorant la proximité et en donnant plus de responsabilité aux unités territoriales.

Les responsables, qui enregistrent une bonne mixité femmes-hommes, présentent des profils expérimentés (seuls 3% d'entre eux sont âgés de moins de 30 ans) et anciens dans la branche (13 ans d'ancienneté en moyenne).

Les annexes

Annexe 1

Les accords de la branche des offices publics de l'habitat

- **L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé le 21 novembre 2007, par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT
- **L'avenant à l'accord du 21 novembre 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie signé le 6 juillet 2011, par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT
- **L'accord sur l'emploi des seniors, signé le 21 octobre 2009, par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, Fédération CGT des Services publics, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux - *Cet accord a fait l'objet d'une extension en janvier 2010.*
- **L'accord relatif au congé de formation économique sociale et syndicale, signé le 23 juin 2010, par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, FNACT – CFTC, Fédération CGT des Services publics, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux
- **L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 17 novembre 2010, par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux
- **L'accord sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base et sur la création d'une Commission paritaire nationale, signé le 24 novembre 2010, par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, FNACT – CFTC, Fédération CGT des Services publics, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux - *Cet accord a fait l'objet d'une extension en décembre 2011.*
- **Avenant N°1 à l'accord collectif national du 24 novembre 2010 sur la classification des emplois et les barèmes des rémunérations de base dans les offices publics de l'habitat, signé le 8 janvier 2013 par :**
CFE-CGC, CFDT Interco, FNACT - CFTC, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux
- **L'accord national pour une protection sociale complémentaire signé le 12 juillet 2012, par :**
CFE-CGC, FNACT – CFTC, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux
- **L'accord collectif national cadre en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les offices publics de l'habitat, signé le 19 juin 2013, par :**
CFE-CGC, FNACT – CFTC, CFDT Interco, Fédération FO des Services publics et de Santé, FAFPT, UNSA Territoriaux

Ces accords sont disponibles sur le site de la Fédération des offices : www.offices-habitat.org

Annexe 2

La collecte des données

Caractéristiques des effectifs en 2011

Cette enquête recense l'ensemble des effectifs présents au cours de l'année 2011 dans l'office et requiert :

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

Informations spécifiques

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

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



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

Plus de 80% des adhérents ont participé à l'enquête fédérale pour l'année 2011 et nous les remercions chaleureusement pour tout le travail effectué par les équipes RH.

Maquette et réalisation 62avenue
Impression DEJALINK • Stains





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