

RAPPORT DE BRANCHE

STATISTIQUES EMPLOI ET FORMATION
DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT EN 2019

ÉDITION 2020



ÉDITO

L'édition 2020 du rapport de branche, basée sur les statistiques de l'année 2019, sort en ce début d'année avec un peu de retard, crise sanitaire oblige. Elle est venue impacter le processus de collecte des données qui se termine en général fin avril mais qui, cette année, s'est prolongé presque un mois et demi après la fin du premier confinement.

Nous remercions donc chaleureusement les offices qui ont répondu, confirmant la confiance accordée au travail de la FOPH en matière de ressources humaines. À l'heure où nous imprimons ce rapport, le 2^e confinement de l'année 2020 vient d'être décrété. Cette édition 2020 intègre un focus sur l'activité des OPH pendant le premier confinement, avec une mesure de l'activité partielle pour les OPH et une mesure des impacts sur les activités des OPH et leur masse salariale.

En 2019, le fonds conventionnel de formation est arrivé à sa pleine maturité avec un budget annuel de 3 M€ utilisé à 94 % et des taux de satisfaction des stagiaires allant de 72 % à 86 % pour les formations et parcours de formation proposés par la FOPH. Le succès du partenariat initié avec Grenoble École de Management pour acculturer les offices aux enjeux de la culture de service ne se dément pas avec l'ouverture de deux sessions pour les managers et d'une réservée aux dirigeants.

Malgré l'annulation de la décision de représentativité des organisations syndicales par un arrêt de la cour d'appel administrative de Paris en juillet 2019, la Fédération a recherché – et obtenu – le maintien du dialogue social tout au long de l'année. Par ailleurs, en décembre 2019, une solution a été trouvée avec l'assentiment des partenaires sociaux et le ministère du Travail pour mesurer l'audience des forces syndicales. Solution qui s'est révélée utile au niveau de la branche professionnelle car elle a permis de négocier et signer des accords en visioconférence pendant le confinement.

La construction d'une convention collective commune est en cours avec les représentants des salariés et les représentants des employeurs des coopératives HLM. Ce travail s'achèvera au plus tard d'ici novembre 2023. Les partenaires sociaux sont actuellement à pied d'œuvre pour esquisser ce que sera demain cette future « maison commune » en définissant la méthode, le calendrier et les moyens pour y parvenir.

Bonne lecture à toutes et tous.

Très cordialement,

Laurent Goyard

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

SOMMAIRE

Le champ de l'enquête	06
Chiffres clés 2019	08
1. Caractéristiques de la branche	10
A. Évolution de la branche	11
B. Gros plan sur l'activité des OPH lors de la première vague d'épidémie de Covid-19	12
2. Données ressources humaines	15
A. Effectifs	16
1. Les effectifs selon la taille des offices	17
2. Les effectifs selon le rattachement administratif des offices	18
3. La répartition géographique des effectifs	18
4. Les effectifs selon les principales activités de la branche	20
5. La répartition des effectifs par localisation	21
6. Les effectifs selon les contrats	22
7. Les effectifs selon les statuts et les niveaux de la classification	22
8. Les apprentis dans les offices	23
9. Les agents de la fonction publique territoriale (FPT)	26
10. Le recours au personnel extérieur et à l'intérim	30
B. Flux de personnels	32
1. Flux entrants	32
2. Flux sortants	35
3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années au sein des OPH	36

C. Âge et ancienneté	37
1. Ensemble des personnels des OPH	37
2. Agents de la fonction publique territoriale	39
D. Frais de personnel et rémunérations	41
1. Frais de personnel	41
2. Politique et éléments de rémunération des OPH	43
E. Formation professionnelle	50
1. La contribution des OPH à la formation professionnelle.....	50
2. L'effort de formation global	52
3. Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPH en 2019	52
4. L'alternance	53
5. Le fonds conventionnel de la branche des Offices Publics de l'Habitat.....	55
6. La convention entre la Fédération et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).....	59
F. Conditions de travail	62
1. Le temps partiel	62
2. L'absentéisme	62
G. Diversité	64
1. L'emploi des personnels en situation de handicap	64
2. L'emploi des jeunes de moins de 26 ans dans les offices	65
3. L'emploi des seniors de 45 ans et plus.....	66

SOMMAIRE

3. Égalité professionnelle femmes/hommes	69
A. Emplois	71
1. Effectifs femmes/hommes.....	71
2. Répartition des effectifs par genre selon les activités.....	71
3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre.....	72
4. Classification des salariés selon le genre.....	73
5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement, maîtrise, exécution)	74
6. Flux d'emplois.....	75
B. Promotion professionnelle	76
1. Les promotions selon l'âge et le genre	76
2. Les promotions en fonction de la classification et du genre	77
3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre.....	77
C. Rémunérations	78
1. Les écarts de rémunération brute constatés.....	79
2. Les écarts de rémunération « ajustés » par les caractéristiques des emplois	79
3. L'écart de rémunération calculé selon la méthode de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	80
D. Conditions de travail	81
1. Le temps partiel	81
2. L'absentéisme	81
E. Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes/hommes	82

4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	83
A. Cartographie par domaine d'activité	84
B. Indicateurs pour 10 métiers	84
Gestion locative	88
Maîtrise d'ouvrage	90
Maintenance	91
Proximité.....	92
Développement social	95
Fonctions support	96
Management de proximité	97
5. Le dialogue social en 2019-2020	98
A. L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH...	99
1. L'activité de la CPPNI	99
2. L'activité de la CPNEF.....	99
B. Le fonds pour le financement du dialogue social	100

Le champ de l'enquête

Les données¹ présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 233 Offices Publics de l'Habitat (OPH), adhérents de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à fin 2019.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2019. En dépit du contexte de crise sanitaire qui a marqué le déploiement de l'enquête, 71 % des offices y ont répondu. Elle se compose de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, le second qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des Offices Publics de l'Habitat. Ces éléments permettent non seulement de réaliser le Rapport de branche annuel, mais également de fournir des informations aux partenaires sociaux lors des négociations paritaires nationales et aux OPH à travers le Dossier Individuel de Situation RH (DIS RH).

En 2019, l'échantillon observé est composé de 166 offices. Le redressement de l'échantillon et les traitements statistiques ont été réalisés par le cabinet Quadrat-Études, en liaison

avec les services de la Fédération. Il a été réalisé par l'application d'une procédure de calage sur marges assurant le respect des distributions sur les trois variables suivantes : la taille de l'office (six tranches), l'ancien statut (ex-OPHlm ou ex-OPAC) et la localisation du siège de l'office (les 13 régions administratives métropolitaines).

Pour la onzième année consécutive, la Fédération des Offices Publics de l'Habitat, conformément au Code du travail, présente un rapport annuel à partir des données collectées. La base de données constituée depuis 2008 s'enrichit chaque année en fonction des nouveaux indicateurs définis légalement et conventionnellement selon les besoins au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations par les instances paritaires nationales.

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

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

Les 233 Offices Publics de l'Habitat (OPH) sont des établissements publics à caractère industriel et commercial, rattachés aux collectivités territoriales (communes et départements) ou à leurs groupements (EPCI – établissements publics de coopération intercommunale). Ils sont une composante majeure du logement social en France, et en représentent le secteur public. Engagés dans un processus d'évolution de leur organisation, ils sont des acteurs majeurs de la politique nationale du logement, ainsi que des politiques locales de l'habitat.

Les 233 OPH constituent la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat, dont le dernier acte de reconnaissance par les pouvoirs publics est la signature de la convention collective nationale étendue du personnel des OPH, signée le 6 avril 2017.

Cette branche, dans laquelle on dénombre 45 940 personnes au 31 décembre 2019, se caractérise par ce qui suit.

- Des emplois peu délocalisables dans l'ensemble des territoires.
- Une dualité de statuts dans 85 % des offices coexiste en effet :
 - des agents de la fonction publique territoriale (FPT), qui sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
 - des salariés des OPH, gérés par le décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des OPH et par le Code du travail. Ce décret est complété par la convention collective nationale et/ou des accords d'entreprise locaux.
- Un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 300 personnes, mais dans lequel 45 % des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes.

CHIFFRES CLÉS 2019



233
Offices
Publics de l'Habitat



2,4
millions
 de logements gérés



45 940
personnes
 dans les effectifs

4,9
millions
 de personnes logées



42 662
 en équivalent
 temps plein (ETP)

46,1 ans
Âge moyen
 des personnels



17,1
emplois
équivalents
temps plein
pour 1 000 logements

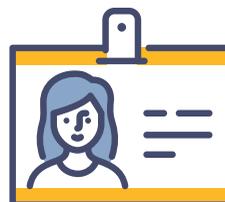
197
personnes
(183 emplois ETP)
en effectif moyen
par office



53 %
de femmes

58 %
de femmes
dans les nouveaux
entrants

1 300
jeunes de moins
de 26 ans embauchés
en CDI/CDD



1

CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

- A. Évolution de la branche
- B. Gros plan sur l'activité des OPH lors de la première vague d'épidémie de Covid-19

A. Évolution de la branche

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité d'un mouvement de concentration du secteur, illustré par la diminution du ratio d'emplois par logement géré. Au 31 décembre 2019, il s'élève à 17,1 équivalents temps plein pour 1 000 logements (- 14 % en douze ans). Cette évolution s'explique par la diminution du nombre d'offices (fusions, sorties du périmètre de la branche) ainsi que par la baisse des effectifs, tandis que le nombre de logements gérés se stabilise.

Années	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'offices	278	275	275	273	271	269	267	265	264	253	243	233
Milliers de logements	2 232	2 261	2 307	2 335	2 358	2 381	2 394	2 425	2 434	2 406	2 404	2 405
Effectifs	47 400	47 530	47 940	48 265	48 555	48 900	49 120	49 360	49 147	47 990	46 490	45 940
Milliers d'emplois	45,0	44,9	45	44,5	45,2	45,5	45,7	46	46,3	44,3	43,4	42,7
Nombre d'emplois pour 1 000 logements	20,1	19,9	19,5	19,1	19,2	19,1	19,1	19	19	18,4	18	17,1

En 2019, le nombre d'emplois a poursuivi sa baisse : on décompte 45 940 emplois à la fin de l'année, soit 550 de moins qu'en 2018 (- 1,2 %). Cette évolution des effectifs s'accompagne d'une diminution du nombre d'emplois mesurés en équivalents temps plein (ETP), qui atteint 42 662 ETP (- 1,6 % par rapport à 2018).

Le patrimoine des offices, soit 2,4 millions de logements, reste stable. Ce patrimoine est toutefois géré par un nombre d'offices réduit à la suite des reconfigurations opérées dans le secteur, qui se sont accélérées ces cinq dernières années sous l'effet de deux évolutions législatives. La loi Alur du 24 mars 2014 avait d'abord institué le principe selon lequel un office ne peut être rattaché à plusieurs départements, ce qui s'est traduit par des transferts de logements vers d'autres acteurs de l'habitat social. La loi Élan du 23 novembre 2018 a ensuite renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, obligation de fusion au niveau intercommunal...), ce qui a accéléré les rapprochements entre différentes structures.

RÉPARTITION DES EMPLOIS EN FONCTION DU PATRIMOINE ET DES MÉTIERS

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
< 1 500 logements	3,1	4,4	2,2	4,4	14,1
De 1 501 à 3 000	3,2	4,7	3,2	5,1	16,2
De 3 001 à 5 000	2,3	4,5	4,0	5,9	16,7
De 5 001 à 10 000	2,6	5,0	4,3	5,3	17,1
De 10 001 à 15 000	2,1	4,4	4,9	5,3	16,7
Plus de 15 000 logements	1,8	6,6	4,3	4,8	17,4
Ensemble	2,1	5,6	4,4	5,1	17,1

La répartition des emplois varie selon l'importance du patrimoine de l'office et selon les activités. Le nombre d'emplois en ETP pour 1 000 logements augmente avec la taille de l'office, de 14,1 ETP pour 1 000 logements dans les offices de moins de 1 500 logements à 17,4 dans les offices de plus de 15 000 logements.

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

B. Gros plan sur l'activité des OPH lors de la première vague d'épidémie de Covid-19

La crise sanitaire a fortement impacté la vie des OPH en 2020. Pour continuer d'assurer leurs missions auprès des locataires, leur rôle économique et social et leur soutien aux politiques publiques, les offices se sont mobilisés et ont su s'adapter au plus fort de la crise.

Au niveau de la branche, dans le cadre des échanges paritaires qui ont eu lieu au sein de la branche des Offices Publics de l'Habitat tout au long de la période de crise sanitaire du printemps 2020, les délégations syndicales et patronales représentatives se sont réunies de manière dématérialisée à plusieurs reprises.

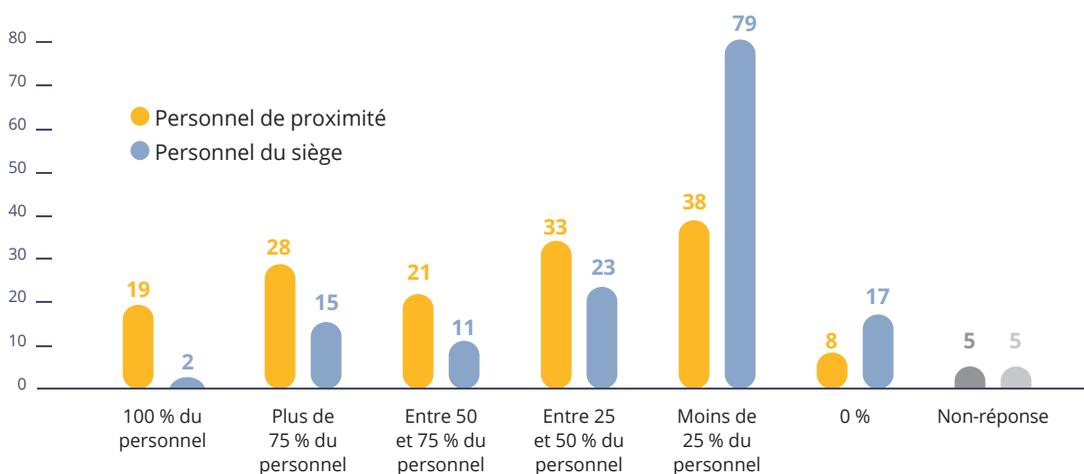
Ces travaux ont permis d'établir :

- une note de synthèse élaborée conjointement qui recense les bonnes pratiques remontées du terrain concernant la gestion de la crise sanitaire ;
- une déclaration commune visant à encourager les offices, dans le souci de maintenir le pouvoir d'achat du personnel et dans la mesure où la capacité financière des OPH le permet, à assurer un maintien de la rémunération à 100 % pour les mois de mars et d'avril 2020.

Afin de mesurer les impacts RH et organisationnels et connaître les solutions mises en œuvre sur le terrain, la branche a également réalisé une enquête auprès des offices au mois d'avril 2020. Ce sont 152 offices, couvrant 73 % des effectifs, qui ont répondu à cette sollicitation.

Poursuite de l'activité présentielle pour certains métiers des activités indispensables

NOMBRE D'OFFICES SELON LA PART DE SALARIÉS EN POURSUITE D'ACTIVITÉ PRÉSENTIELLE (proximité et siège)



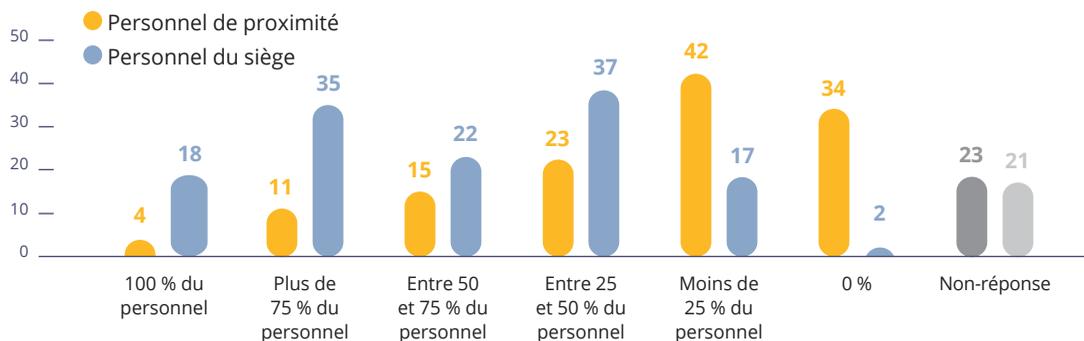
Les offices ont utilisé l'ensemble des mesures à leur disposition pour faire face aux conséquences de la diffusion de l'épidémie du SARS-CoV-2 durant cette période. Ainsi, la proportion estimée de salariés concernés par les mesures adoptées dans les offices selon l'échantillon des 152 offices répondants montre

que la poursuite de l'activité présentielle pour les activités indispensables a davantage concerné le personnel de proximité (57 % des effectifs) que les salariés des sièges (20 %). Au total, on peut estimer à 37 % la proportion de salariés ayant poursuivi leur activité en présentiel.

Le télétravail a concerné, à l'inverse, plutôt les salariés des sièges (60 %) que les personnels de proximité (37 %), soit 49 % sur l'ensemble.

Mise en place du télétravail

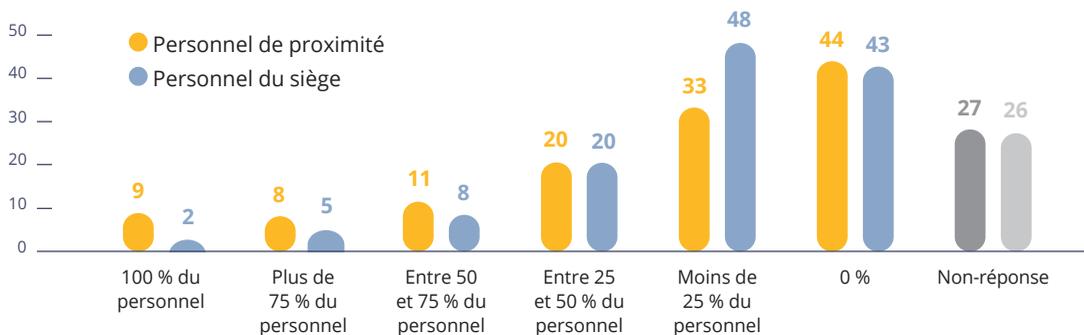
NOMBRE D'OFFICES SELON LA PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL (personnel de proximité et du siège)



Le recours à **l'activité partielle** a également été plus élevé pour les personnels de proximité (26 %) que ceux du siège (15 %), soit 20 % pour l'ensemble des salariés. Dans ce cas, les offices ont essentiellement opté pour le **maintien de la rémunération à 100 %**, au moins pour le mois de mars 2020. Dès le mois d'avril, certains offices avaient déjà mis en place des actions de formation à distance permettant de limiter l'activité partielle (11 %).

Recours à l'activité partielle

NOMBRE D'OFFICES SELON LA PROPORTION DE SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE (personnel de proximité et du siège)



L'imposition de jours de RTT / CET / jours de repos a été mobilisée par près d'un tiers des offices. Une proportion équivalente a commencé à négocier un accord d'entreprise au sujet des congés payés.

Enfin, 81 % des offices avaient, malgré les difficultés d'approvisionnement, notamment en masques, mis du **matériel de protection à disposition du personnel**. Par ailleurs, une proportion significative des offices a également aménagé les horaires de travail (64 %) ou les conditions de travail (52 %).

2

DONNÉES **RESSOURCES HUMAINES**

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

A. Effectifs

Effectifs par statut et activité

Les Offices Publics de l'Habitat emploient 45 940 personnes en 2019, contre 46 490 en 2018. Plusieurs statuts coexistent : la grande majorité des salariés (79 %) est employée en CDI de droit privé, tandis qu'une part encore significative (17 %) possède le statut de la fonction publique territoriale (FPT). Moins de 3 % des personnels interviennent en CDD.

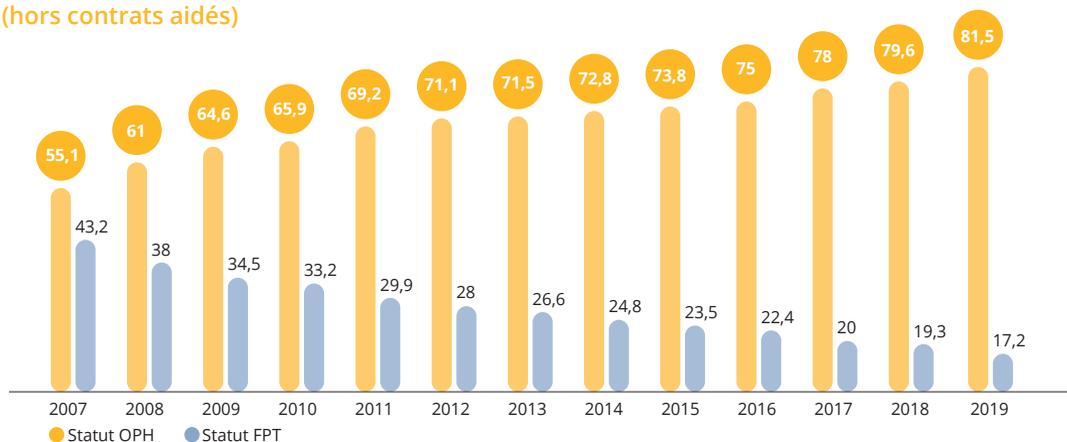
ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DE L'EMPLOI DANS LES OFFICES SELON LE STATUT

	2007	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2019
Statut OPH	55,1 %	65,9 %	73,8 %	75 %	78 %	79,6 %	81,5 %	37 432
Contrats CDI	52,6 %	62,9 %	70,9 %	72,5 %	75,3 %	76,5 %	78,7 %	36 133
Contrats CDD	2,5 %	2,9 %	3 %	2,4 %	2,6 %	3 %	2,8 %	1 299
Statut FPT	43,2 %	33,2 %	23,5 %	22,4 %	20 %	19,3 %	17,2 %	7 905
Titulaires	39,8 %	32,8 %	23,2 %	22,1 %	19,7 %	19 %	17,0 %	7 808
Contractuels CDI	3,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	97
Contrats aidés	1,7 %	1,0 %	2,7 %	2,6 %	2,1 %	1,2 %	1,3 %	603
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	45 940

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

Le nombre de contrats aidés repart légèrement à la hausse après plusieurs années de contraction des effectifs : on recense ainsi 603 personnes en contrat aidé en 2019 contre 546 en 2018. Ils représentent 1,3 % des effectifs employés par les offices.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT DES PERSONNELS (hors contrats aidés)



1. Les effectifs selon la taille des offices

En 2019, la taille moyenne des offices atteint 197 salariés. La concentration des structures se traduit par une progression régulière de l'indicateur ; en effet, le nombre moyen de personnes employées par office était encore de 173 personnes en 2009.

Une seconde conséquence des regroupements d'offices est une légère réduction de l'hétérogénéité de la taille des structures qui s'opère principalement par la diminution tendancielle du nombre de petites unités. La branche rassemble toujours une trentaine de structures qui comptent un effectif inférieur à 50 et 16 de plus de 500. Ces derniers rassemblent désormais 30 % des effectifs de la branche.

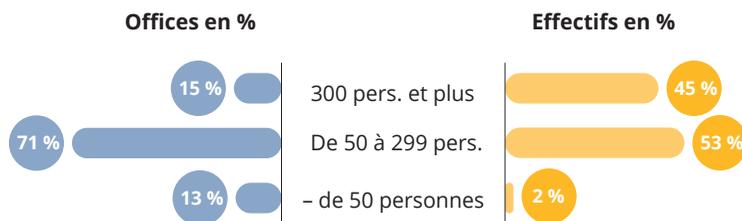
NOMBRE D'OFFICES ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA TAILLE DES OFFICES

	< 50 pers.	50-99	100-199	200-299	300-499	500 et +	Ensemble
Nombre d'offices	31	45	86	35	20	16	233
Répartition des offices	13 %	19 %	37 %	15 %	9 %	7 %	100 %
Effectifs	924	3 237	12 443	8 568	7 095	13 673	45 940
Répartition des effectifs	2 %	7 %	27 %	19 %	15 %	30 %	100 %

La moitié des offices emploient moins de 142 personnes (effectif médian) et l'autre moitié dépasse ce seuil.

- Les offices de plus de 300 personnes, soit 15 % des structures de la branche, emploient 45 % des effectifs.
- Plus des deux tiers des organismes emploient entre 50 et 300 personnes, ils emploient 53 % des effectifs de la branche.
- Les 31 offices de moins de 50 personnes ne rassemblent que 2 % des effectifs de l'ensemble.

LE TISSU DES OFFICES EN 2019



2. Les effectifs selon le rattachement administratif des offices

Les 233 Offices Publics de l'Habitat constituant la branche au 31 décembre 2019 admettent les rattachements administratifs suivants :

- 129 offices sont rattachés à un EPCI, dont 24 à une métropole, sept à une communauté urbaine, 72 à une communauté d'agglomération, 24 à une communauté de communes ; enfin, on recense deux offices intercommunaux. Le patrimoine total de ces offices est d'un million de logements ;
- 88 offices sont rattachés à des départements pour un patrimoine total de 1,2 million de logements ;
- 29 offices sont, enfin, rattachés à des communes pour un patrimoine de 172 000 logements.

3. La répartition géographique des effectifs

Les offices sont présents sur l'ensemble du territoire. Les trois premières régions concentrent, toutefois, 46 % des effectifs (pour 43 % des logements).

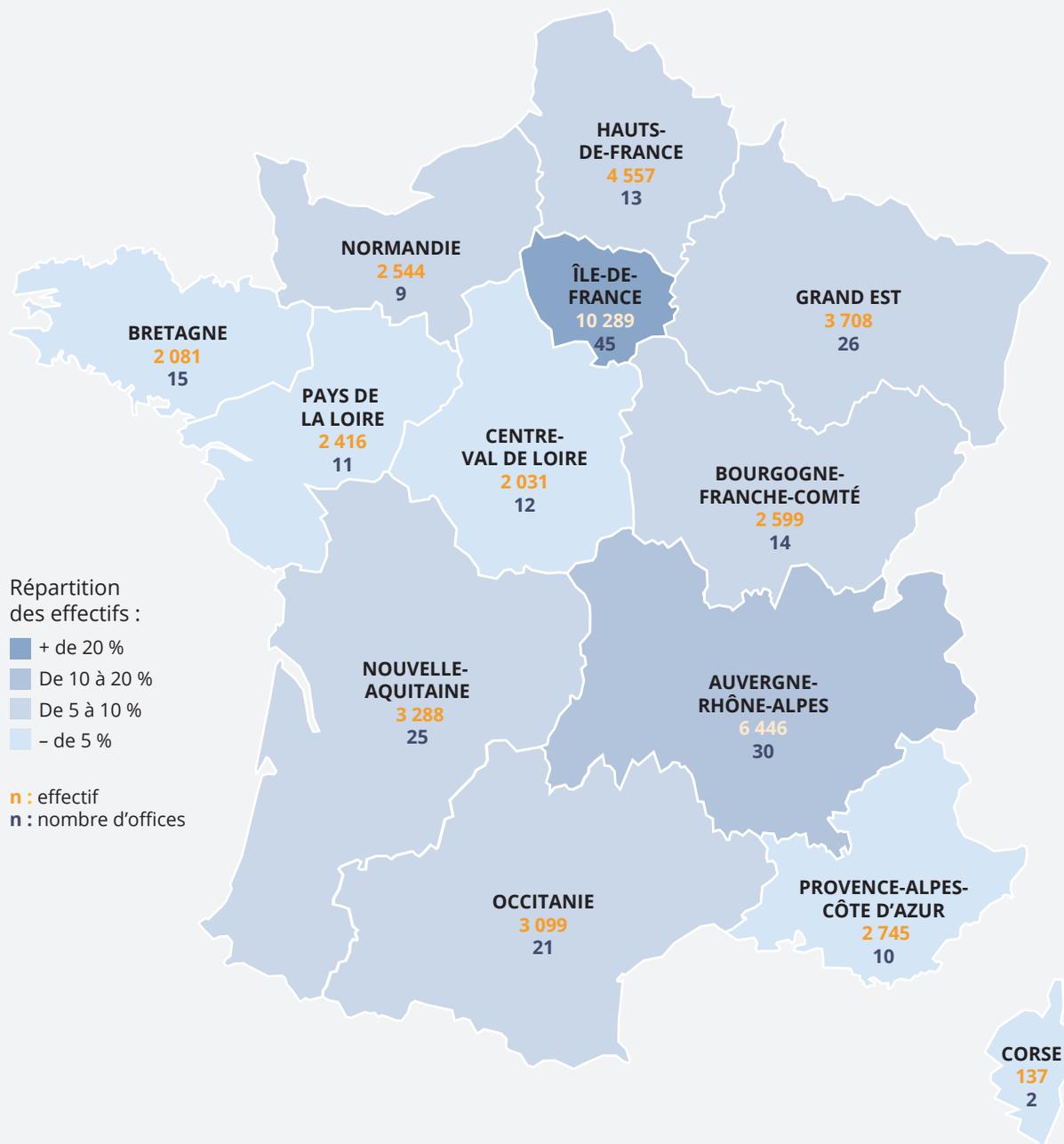
En pourcentage des effectifs, les régions les plus importantes sont :

- la région Île-de-France, qui représente 22,4 % des effectifs (19,6 % des logements) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes, 14 % des effectifs (13,7 % des logements) ;
- les Hauts-de-France, 9,9 % des effectifs (9,4 % des logements) ;
- Grand-Est, 8,1 % des effectifs (8,9 % des logements).

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

	Offices	Logements	%	Effectifs	%
Île-de-France	45	470 237	19,6 %	10 289	22,4 %
Auvergne-Rhône-Alpes	30	328 804	13,7 %	6 446	14,0 %
Hauts-de-France	13	226 574	9,4 %	4 557	9,9 %
Grand Est	26	214 921	8,9 %	3 708	8,1 %
Nouvelle-Aquitaine	25	181 856	7,6 %	3 288	7,2 %
Occitanie	21	162 291	6,7 %	3 099	6,7 %
Normandie	9	147 439	6,1 %	2 544	5,5 %
Bourgogne-Franche-Comté	14	138 192	5,7 %	2 599	5,7 %
Bretagne	15	139 642	5,8 %	2 081	4,5 %
Pays de la Loire	11	138 297	5,8 %	2 416	5,3 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10	133 293	5,5 %	2 745	6,0 %
Centre-Val de Loire	12	117 788	4,9 %	2 031	4,4 %
Corse	2	5 454	0,2 %	137	0,3 %
Ensemble	233	2 404 788	100 %	45 940	100 %

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



4. Les effectifs selon les principales activités de la branche

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

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

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

	ETP	en %
Maîtrise d'ouvrage	2 664	6,2 %
Gestion locative	10 916	25,6 %
Administration générale	8 753	20,5 %
Entretien-maintenance	5 213	12,2 %
Espaces verts	496	1,2 %
Nettoyage	4 189	9,8 %
Gardiennage	9 820	23,0 %
Commercial	523	1,2 %
Autres activités	87	0,2 %
Ensemble	42 662	100 %

56 %

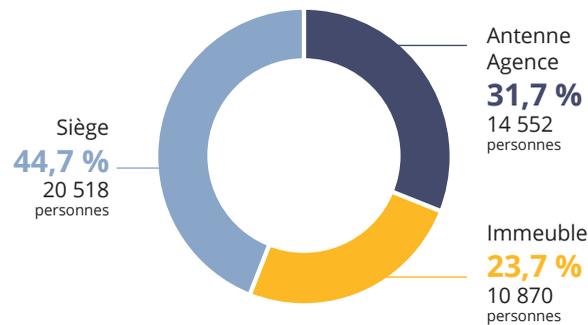
des emplois de la branche se concentrent dans les activités maîtrise d'ouvrage, gestion locative, gardiennage et espaces verts



5. La répartition des effectifs par localisation

Près d'un quart des personnels des offices (23,7 %) travaillent dans les immeubles et près d'un tiers (31,7 %) dans les agences et les antennes, tandis que les sièges des organismes rassemblent près de 45 % des effectifs employés.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA LOCALISATION DES EMPLOIS



55,4 %

des personnels travaillent
sur le terrain

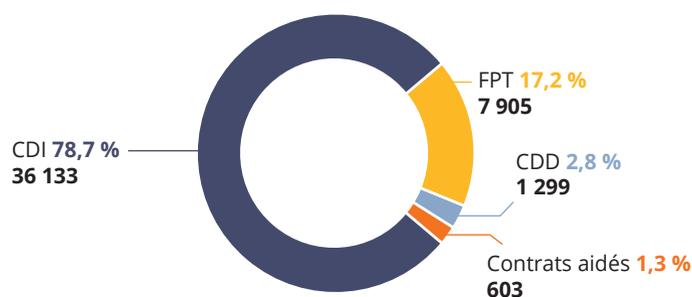


6. Les effectifs selon les contrats

En 2019, la proportion de salariés de droit privé atteint 81,5 % de l'ensemble des personnels employés par les offices. Dans cet ensemble, la grande majorité des salariés – soit 78,7 % des effectifs – exercent en contrat à durée indéterminée, tandis que les salariés en contrat à durée déterminée ne représentent que 2,8 % des effectifs.

Les personnels sous le statut de la fonction publique territoriale représentent 17,2 % de l'ensemble des effectifs. Enfin, les offices emploient un peu plus de 600 contrats aidés parmi lesquels on recense 280 contrats de professionnalisation et 188 apprentis.

EFFECTIFS DES OFFICES SELON LES CONTRATS



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

77 % des salariés de statut OPH appartiennent à la catégorie des employés et ouvriers ou à celle des techniciens/agents de maîtrise ; 18,4 % sont cadres et 3,7 % cadres de direction.

RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LA CLASSIFICATION

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

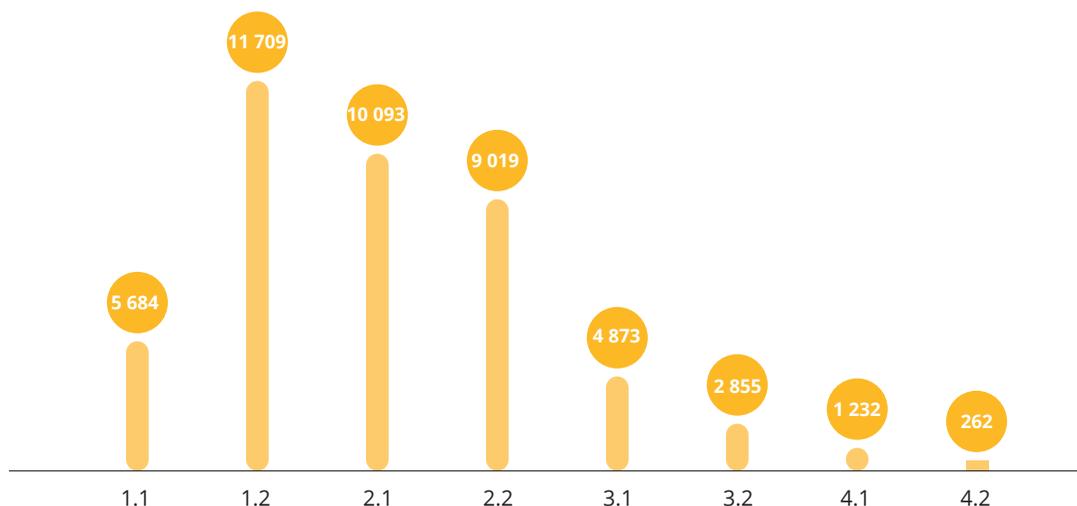
Catégorie	Statut OPH
1 – Employés, ouvriers	35,8 %
2 – Techniciens, agents de maîtrise	41,7 %
3 – Cadres	18,4 %
4 – Cadres de direction	3,7 %
Ensemble des salariés sous statut OPH	100 %

Cadre d'emploi	Statut FPT
C	79,7 %
B	13,1 %
A	7,2 %
Ensemble des salariés sous statut FPT	100 %

En 2019, la position dans la classification de la branche a été indiquée par les répondants pour la plupart des emplois occupés par des titulaires de la fonction publique territoriale, comme suit :

Catégorie / cadre d'emploi	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	57,0 %	9,5 %	0 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	40,3 %	64,7 %	15,3 %
3 - Cadres	2,7 %	25,9 %	61,4 %
4 - Cadres de direction	0,0 %	0,0 %	23,3 %
Total	100 %	100 %	100 %

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



8. Les apprentis dans les offices

40 % des Offices Publics de l'Habitat emploient au moins un apprenti en 2019. Cette proportion est croissante avec la taille, elle atteint notamment 64 % dans les offices de plus de 500 salariés.

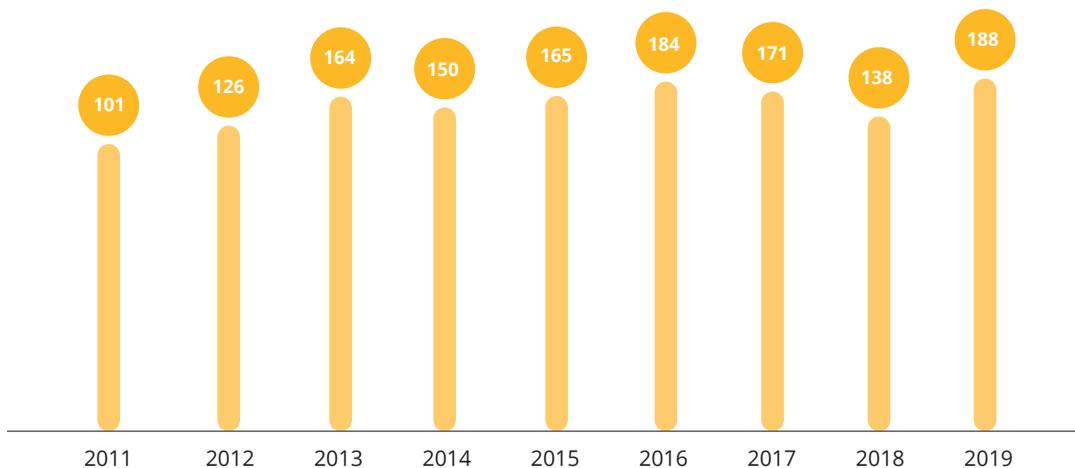
Les offices emploient collectivement 188 apprentis² en 2019, ce qui correspond à 0,4 % des effectifs totaux de la branche. Cette proportion a quasiment doublé au cours de la dernière décennie. La part des apprentis dans les effectifs totaux est la plus élevée dans les offices de taille intermédiaire, employant entre 100 et 300 salariés.

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

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

EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE

Estimation sur la période 2011-2019

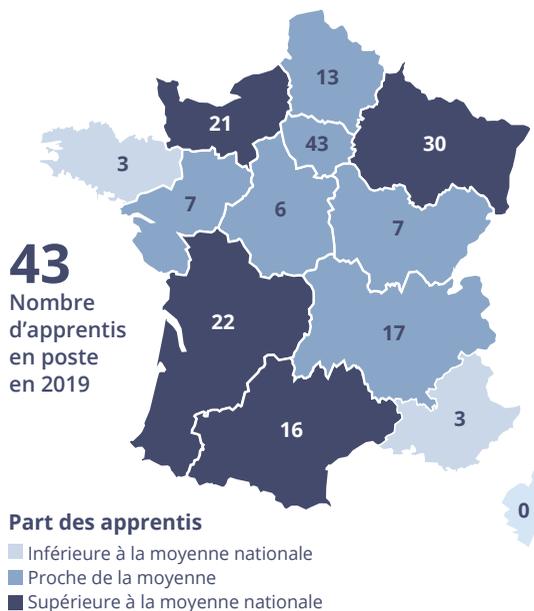
**DOMAINE D'INTERVENTION DES PERSONNELS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Domaine d'activité	Effectifs en apprentissage
Gestion locative et gestion de proximité	80
Fonctions support	65
Maintenance du patrimoine	20
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	17
Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic	5
Autres	1
Ensemble	188

EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE SELON LA RÉGION

Les Offices Publics de l'Habitat des régions Normandie, Grand Est, Occitanie et Nouvelle-Aquitaine emploient collectivement le plus d'apprentis ; dans ces régions, la part de cette forme d'emploi dans les effectifs totaux est supérieure à la moyenne nationale.

À l'inverse, l'apprentissage apparaît moins développé dans les offices localisés en Bretagne, Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Corse.



La féminisation des apprentis est équivalente (53,4 %) à celle des personnels en poste (53,1 %). Les apprenties sont davantage représentées dans les métiers de la gestion locative et de la relation clients tandis que les apprentis sont plus nombreux dans les métiers de la maintenance, de l'informatique et de la comptabilité.

RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LE GENRE



La moyenne d'âge des apprentis est de 21 ans, et 61 % d'entre eux ont entre 19 et 22 ans. Les apprenties sont légèrement plus âgées que leurs homologues masculins, en partie du fait des missions exercées.

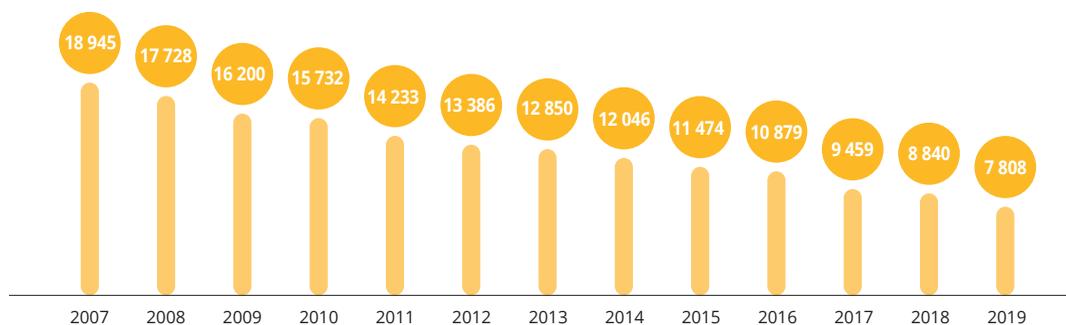
Enfin, environ 10 % des apprentis sont recrutés en CDI ou en CDD à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

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

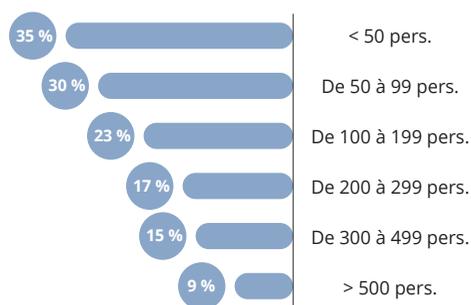
Les agents de la fonction publique territoriale représentent désormais 17,2 % des personnels des Offices Publics de l'Habitat. Au total, cela fait 7 808 agents titulaires auxquels s'ajoutent une centaine de contractuels.

En 2007, des dispositions réglementaires ont mis fin au recrutement des agents titulaires de la FPT au sein des offices, ce qui explique le recul depuis plusieurs années des effectifs dans cette catégorie. Entre 2018 et 2019, on enregistre une baisse de 1 000 titulaires environ. La proportion des personnels FPT dans les effectifs totaux de la branche a été divisée par plus de deux en une douzaine d'années ; ils représentaient en effet encore 40 % des effectifs de la branche en 2007.

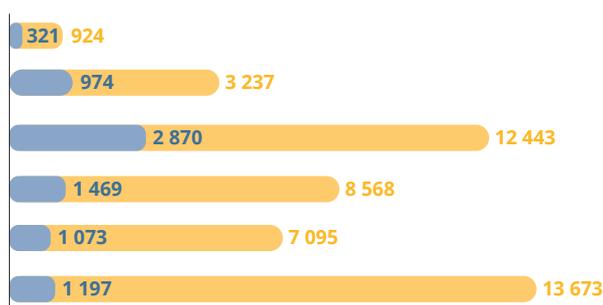
EFFECTIFS DES AGENTS TITULAIRES DE LA FPT DANS LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT



Personnel FPT en % des effectifs

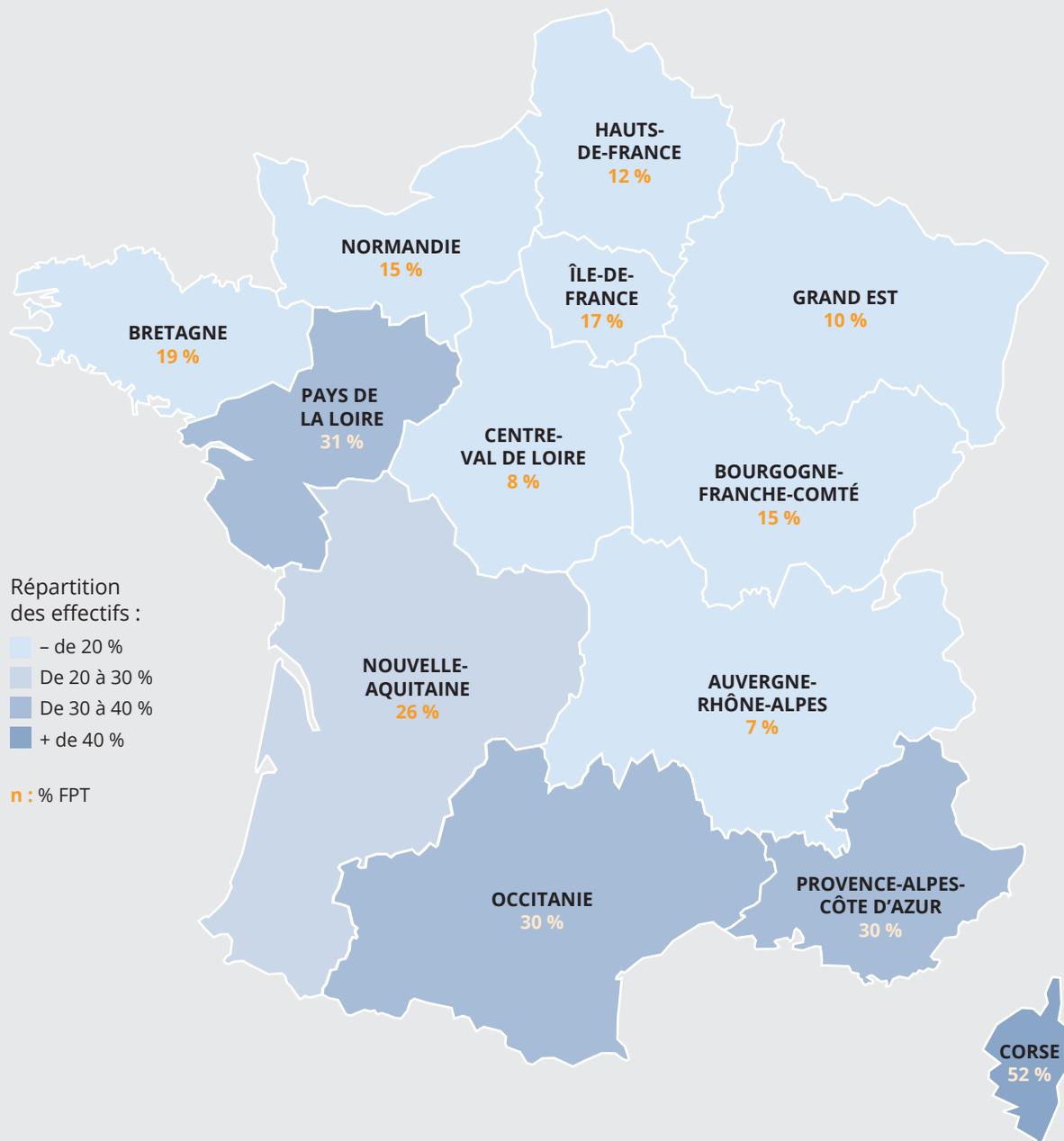


Ensemble des personnels et FPT



■ Ensemble des personnels ■ Personnels FPT

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

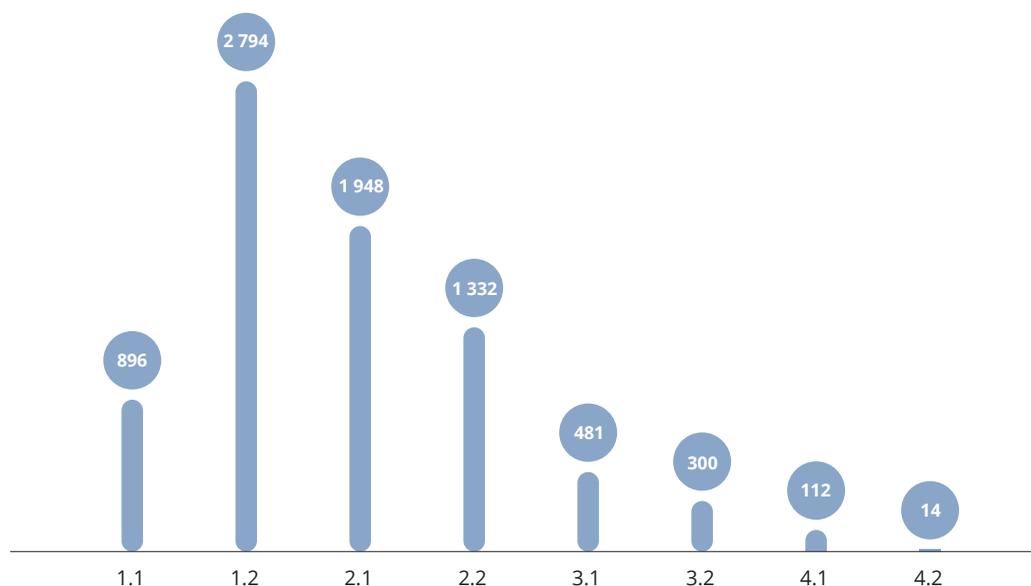


2. Données ressources humaines

La proportion des agents FPT dans l'ensemble du personnel est clairement décroissante avec la taille des employeurs. Près de la moitié des fonctionnaires territoriaux évoluent dans des structures de taille moyenne, soit de 50 à 200 personnes. Dans les structures de moins de 50 salariés, les agents FPT représentent 35 % du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 9 % des effectifs.

La part des agents FPT dans les effectifs apparaît plus élevée dans les offices des régions du sud et de l'ouest du territoire. La part des personnels FPT s'échelonne de moins de 10 % des personnels dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Centre-Val de Loire à plus de 30 % en Corse, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie. Cette hétérogénéité du ratio s'explique en partie par la composition des offices dans les régions, notamment le poids respectif des ex-OPHlm et des ex-OPAC.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS FPT SELON LE NIVEAU DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE



La répartition des effectifs FPT selon le niveau de la classification des emplois de la branche confirme la proportion importante des personnels occupant des emplois situés dans les premiers niveaux de la classification. La population de statut FPT est ainsi composée à 80 % de personnels de catégorie C qui correspond généralement aux catégories 1 et 2 de la classification des emplois de la branche.

MÉTIERS EXERCÉS PAR LA POPULATION DE STATUT FPT

	FPT	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	330	2 713	12 %	4 %	6 %
Aménagement, construction, réhabilitation, rénovation urbaine, accession sociale sécurisée	330	2 713	12 %	4 %	6 %
• Chargé(e) d'opération	68	739	9 %	1 %	2 %
• Conducteur(trice) de travaux/Responsable de suivi de chantiers	40	330	12 %	1 %	1 %
• Assistant(e) technique	123	484	25 %	2 %	1 %
Gestion locative et gestion de proximité	4 526	27 339	17 %	57 %	60 %
Développement social et urbain	135	1 154	12 %	2 %	3 %
• Conseiller(ère) social(e) et familial(e), CESF	86	571	15 %	1 %	1 %
Espaces verts	208	572	36 %	3 %	1 %
Gestion locative et relation clients	1 813	9 929	18 %	23 %	22 %
• Agent de gestion locative, agent d'état des lieux	357	1 835	19 %	5 %	4 %
• Chargé(e) de précontentieux ou contentieux/recouvrement	299	1 272	23 %	4 %	3 %
• Conseiller(ère) clientèle et clientèle spécialisé(e)	247	1 953	13 %	3 %	4 %
• Chargé(e) d'accueil	176	972	18 %	2 %	2 %
Services de proximité	2 370	15 684	15 %	30 %	34 %
• Gardien(ne), agent de résidence...	1 303	8 195	16 %	16 %	18 %
• Agent de propreté/employé(e) de ménage	665	4 638	14 %	8 %	10 %
• Responsable de site ou de secteur	236	2 123	11 %	3 %	5 %
Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic	45	527	8 %	1 %	1 %
Commercialisation/accession	23	271	8 %	0 %	1 %
Gestion de syndic de copropriétés	13	147	9 %	0 %	0 %
Vente HLM	9	108	8 %	0 %	0 %
Maintenance du patrimoine	1 249	5 157	24 %	16 %	11 %
• Ouvrier(e) de maintenance	405	1 449	28 %	5 %	3 %
• Ouvrier(e) spécialisé(e)	153	476	32 %	2 %	1 %
• Technicien(ne) ou agent de maintenance	223	999	22 %	3 %	2 %
• Assistant(e) technique	123	484	25 %	2 %	1 %
Fonctions support	1 699	9 650	18 %	21 %	21 %
Finance et comptabilité	486	2 789	17 %	6 %	6 %
Secrétariat	241	1 402	17 %	3 %	3 %
Services généraux	204	754	27 %	3 %	2 %
Ressources humaines	188	1 146	16 %	2 %	2 %
Fonction achats	125	610	20 %	2 %	1 %
Systèmes d'information	114	967	12 %	1 %	2 %
Autres fonctions support (y. c. juridique et communication)	342	1 983	17 %	4 %	4 %
Management	52	542	10 %	1 %	1 %
Management d'organisme	49	465	11 %	1 %	1 %
Management territorial	2	76	3 %	0 %	0 %
Autres	5	12	37 %	0 %	0 %
Ensemble	7 905	45 940	17 %	100 %	100 %

Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent légèrement surreprésentés dans la population des FPT.

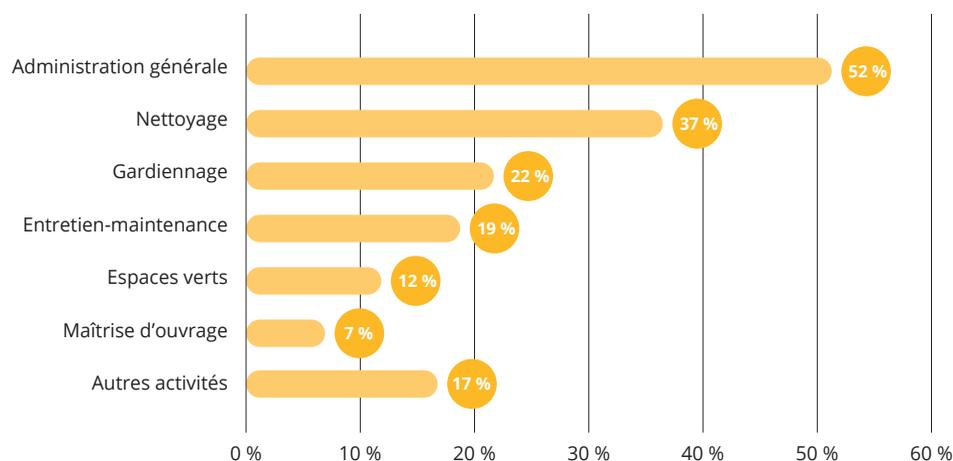
C'est en particulier le cas des métiers de la maintenance du patrimoine, comme les ouvrier(e)s de la maintenance, les personnels en charge des espaces verts et certains métiers de la gestion locative (agent de gestion locative, chargé(e) de contentieux...) et des services généraux.

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

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

La moitié des employeurs ont recours à du personnel extérieur pour la réalisation d'activités d'administration générale ; la proportion passe à un peu plus d'un tiers dans les activités de nettoyage et à 22 % pour le gardiennage. Au total, sept offices sur dix ont recours à du personnel extérieur dans au moins une des activités.

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



En 2019, on recense 6 300 intervenants extérieurs aux offices dont le cumul des interventions représente un peu moins de 1 450 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées. Mesuré en journées d'intervention, le recours au personnel extérieur est plus concentré dans le nettoyage où la contribution de cette forme de travail représente 13,6 % des effectifs ETP de ces activités et 39 % du total des interventions extérieures. Dans l'administration générale et le gardiennage, la contribution du personnel extérieur ou en intérim représente 4,5 % des équivalents temps plein employés dans ces activités en 2019. Dans les autres activités, le poids des personnels extérieurs est plus modeste.

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



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

	Administration générale	Nettoyage	Gardiennage	Entretien-maintenance	Espaces verts	Maîtrise d'ouvrage	Autres activités
Personnel extérieur ou en intérim (personnes physiques)	1 320	3 282	683	287	99	38	599
Personnel extérieur ou en intérim (ETP annuel)	395	569	176	86	22	21	178
Répartition par activité (en % du total du personnel extérieur ou en intérim)	27 %	39 %	12 %	6 %	2 %	1 %	12 %
Part du personnel extérieur ou en intérim (en % des effectifs permanents de chaque activité)	4,5 %	13,6 %	1,8 %	1,7 %	4,5 %	0,8 %	1,5 %

B. Flux de personnels

1. Flux entrants

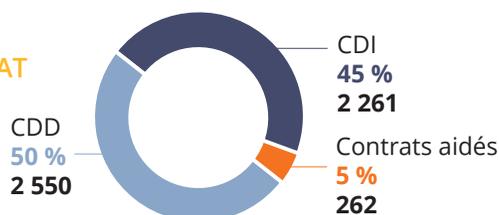
LES ENTRÉES DANS LES OFFICES

Dans un contexte de recul des effectifs employés, principalement imputable aux recompositions d'offices, les OPH ont réalisé 5 080 embauches en 2019, dont :

- 45 % en contrat à durée indéterminée ;
- 50 % en contrat à durée déterminée ;
- 5 % en contrat aidé.

Les femmes représentent 58 % des nouveaux entrants, soit une proportion en légère hausse par rapport à 2018 (56,2 %).

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT DES ENTRANTS



PRINCIPAUX FLUX ENTRANTS PAR RÉGION

	Entrées 2019	Taux d'entrée
Auvergne-Rhône-Alpes	1 025	16 %
Île-de-France	827	8 %
Hauts-de-France	737	16 %
Bourgogne-Franche-Comté	363	14 %
Pays de la Loire	318	13 %
Nouvelle-Aquitaine	297	9 %
Bretagne	280	13 %
Normandie	266	10 %
Grand Est	257	7 %
Occitanie	237	8 %
Centre-Val de Loire	235	9 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	230	11 %
Corse	8	6 %
Ensemble	5 080	11 %

Comme l'année précédente, les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France et Hauts-de-France comptent le plus grand nombre d'entrées en 2019. Le taux d'entrée dans ces régions, qui rapporte le nombre de recrutements aux effectifs en poste, est, de plus, supérieur à la moyenne nationale.

LES EMBAUCHES DU PERSONNEL EN CDI

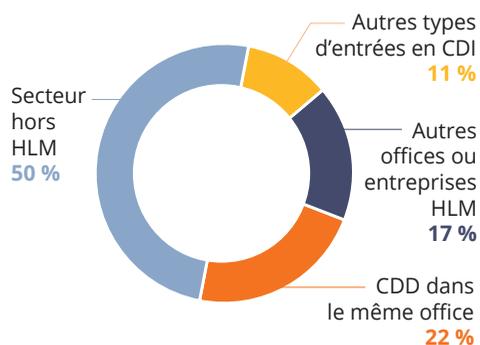
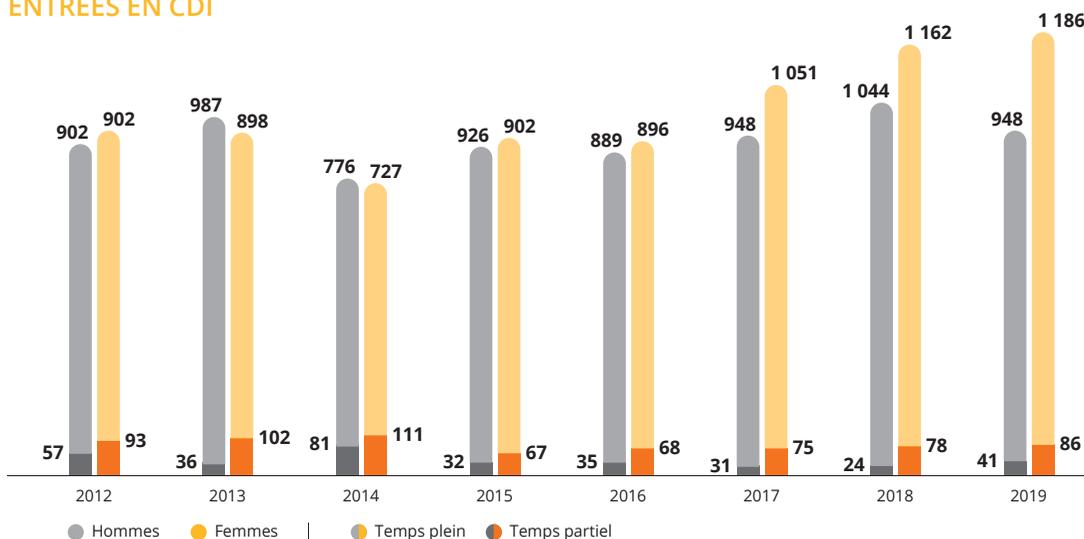
Sur l'ensemble des recrutements en CDI, 94 % portent sur des emplois à temps plein et 6 % seulement sur des emplois à temps partiel. La proportion de femmes dans les entrées en CDI s'élève à 56 %, en légère hausse par rapport à l'année précédente (54 %).

56 %

des nouveaux entrants
en CDI sont des femmes



ENTRÉES EN CDI



22 % des embauches en CDI réalisées dans les offices sont consécutives à un CDD dans le même organisme, tandis que 17 % des recrutements concernent des personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur HLM.

Toutefois, la diversité des missions prises en charge par les offices conduit à recruter également une proportion significative de personnes disposant d'une expérience dans d'autres secteurs d'activité (48 %).

RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTRANTS

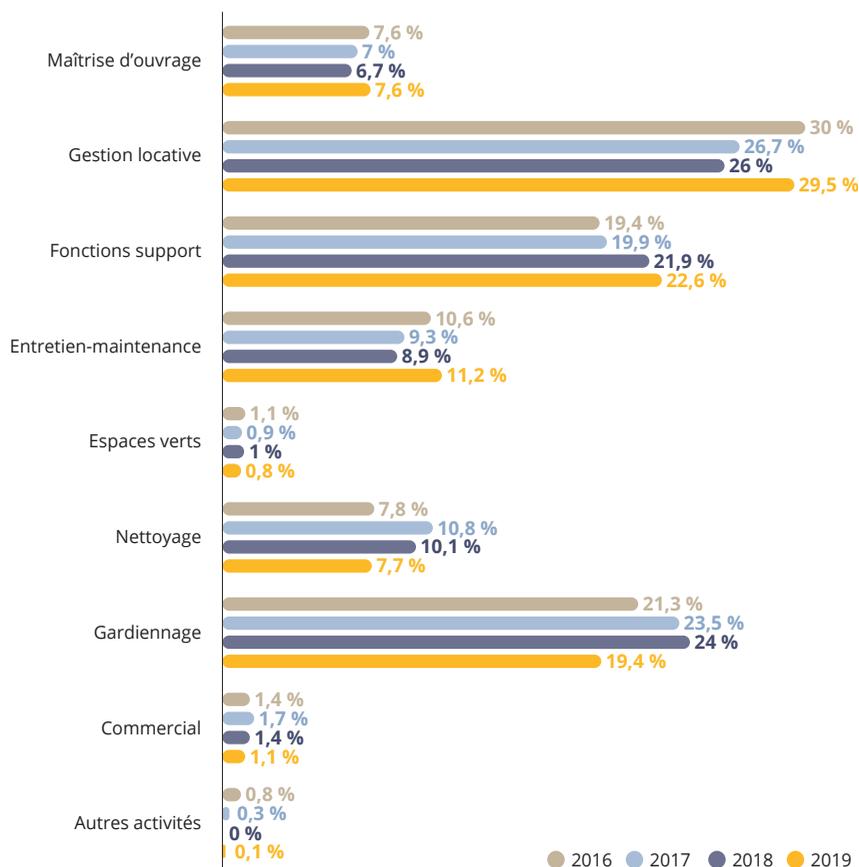
Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
29,6 %	23,9 %	31,3 %	8,4 %	6,8 %

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches atteint près de 30 % de l'ensemble des nouveaux entrants en 2019, ce chiffre étant stable depuis 2017. Les entrées se concentrent sur les 35-49 ans.

LES EMBAUCHES SELON LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

La grande majorité (71,5 %) des entrées en CDI ont été effectuées au sein des fonctions de gestion locative (29,5 %), d'administration générale (22,6 %) et de gardiennage (19,4 %). La répartition entre ces différents domaines d'activité a évolué par rapport à l'année précédente : à la hausse pour la gestion locative (29,5 % contre 26 % en 2018) ou encore pour l'entretien et la maintenance (11,2 % contre 8,9 % en 2018) ; à la baisse pour le nettoyage (7,7 % contre 10,1 % en 2018) et le gardiennage (19,4 % contre 24 % en 2018).

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ DES EMBAUCHES EN CDI³

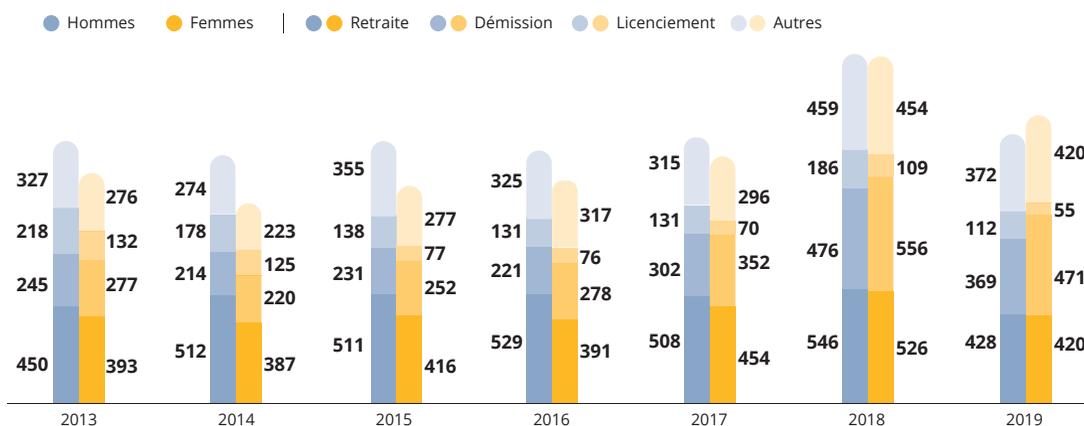


3. Note de lecture : en 2019, 7,6 % de l'ensemble des embauches en CDI concernent des salariés intervenant dans la maîtrise d'ouvrage, contre 6,7 % des embauches en CDI en 2018.

2. Flux sortants

Sur l'ensemble de l'année 2019, on dénombre 5 216 personnels sortants, tous statuts et types de contrat confondus. L'écart relatif entre les entrées et les sorties s'élève donc à - 136 personnes. Ce différentiel est inférieur à la baisse globale des effectifs de la branche (- 550 emplois) car celle-ci intègre les emplois perdus ou sortis du périmètre de la branche (suppression d'un OPH, changement de statut juridique).

Pour ce qui concerne les personnels en CDI ou sous statut FPT, on compte près de 2 650 départs, contre environ 3 300 l'année précédente. L'amplitude des flux sortants, qui avait connu un pic l'année dernière, est en baisse. Cette évolution s'explique en premier lieu par un ralentissement des départs à la retraite et des démissions.



Pour les personnels en contrat à durée indéterminée, les motifs de départ sont principalement les démissions (près de deux départs sur cinq), suivies des départs à la retraite. La part des licenciements dans les sorties de personnels en CDI connaît, par ailleurs, une très forte diminution depuis 2016, tandis que les ruptures conventionnelles prennent une place plus importante dans les motifs de départ.

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

* Nouvelle modalité en 2015.

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

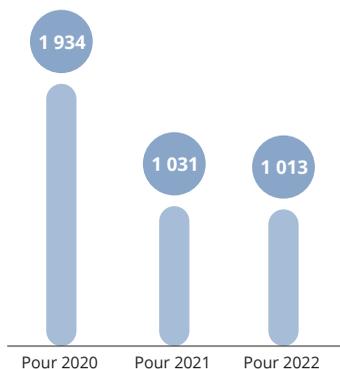
Les prévisions d'embauches proviennent de l'agrégation des déclarations des offices à l'enquête de la Fédération.

Les intentions de recrutement en CDI déclarées l'an dernier s'élevaient à 1 600 projets d'embauche pour l'exercice 2019. 2 261 recrutements en CDI ont finalement été réalisés au cours de l'année. Cet écart – habituel dans ce type d'enquête – s'explique par le fait qu'une part importante des recrutements n'est pas anticipée à la date de réalisation de l'enquête (remplacements de départs non anticipés...).

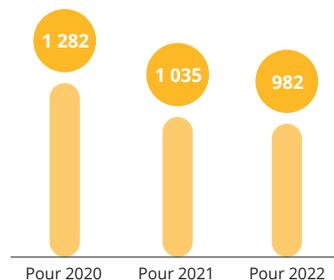
Pour l'année 2020, 1 934 recrutements sont prévus par les offices. En pratique, les recrutements pourraient être moindres dans le contexte de crise économique et sanitaire connu en 2020, qui pourrait conduire au report de certains recrutements.

Le nombre de projets de recrutement pour les années 2021 et 2022 est mécaniquement réduit par une difficulté à anticiper les embauches à un horizon plus lointain.

PRÉVISIONS D'EMBAUCHES EN CDI



PRÉVISIONS DE DÉPARTS À LA RETRAITE (OPH + FPT)



C. Âge et ancienneté

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

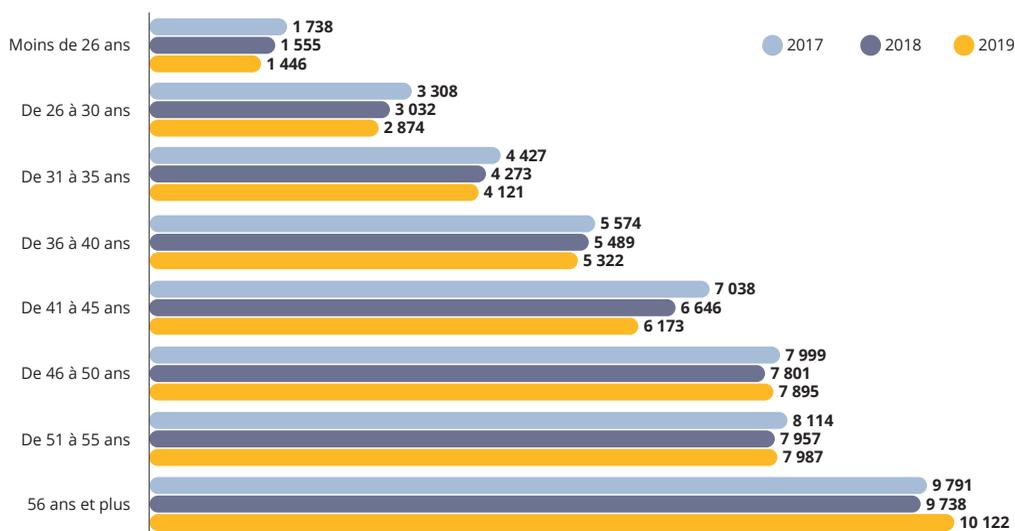
1. Ensemble des personnels des OPH

Effectif total de la branche : **45 940 personnes**

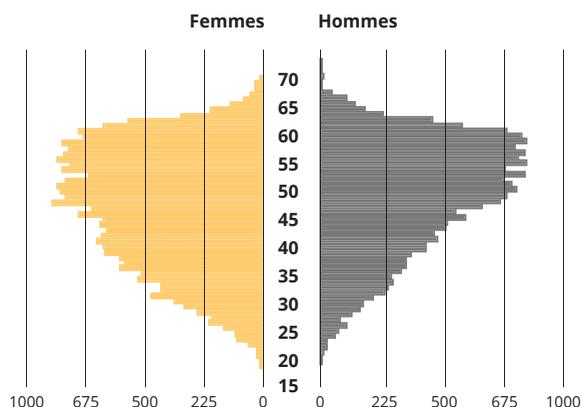
	2016 / en %	2017 / en %	2018 / en %	2019 / en %	2019 / effectifs
Moins de 26 ans	3,9 %	3,6 %	3,3 %	3,1 %	1 446
De 26 à 30 ans	6,9 %	6,9 %	6,5 %	6,3 %	2 874
De 31 à 35 ans	9,4 %	9,2 %	9,2 %	9,0 %	4 121
De 36 à 40 ans	11,8 %	11,6 %	11,8 %	11,6 %	5 322
De 41 à 45 ans	15,3 %	14,7 %	14,3 %	13,4 %	6 173
De 46 à 50 ans	16,1 %	16,7 %	16,8 %	17,2 %	7 895
De 51 à 55 ans	16,9 %	16,9 %	17,1 %	17,4 %	7 987
56 ans et plus	19,6 %	20,4 %	20,9 %	22,0 %	10 122
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	45 940

Le vieillissement des personnels évoluant au sein de la branche se poursuit. L'âge médian de l'ensemble des personnels des OPH en 2019 est de 47 ans et l'âge moyen est de 46,1 ans.

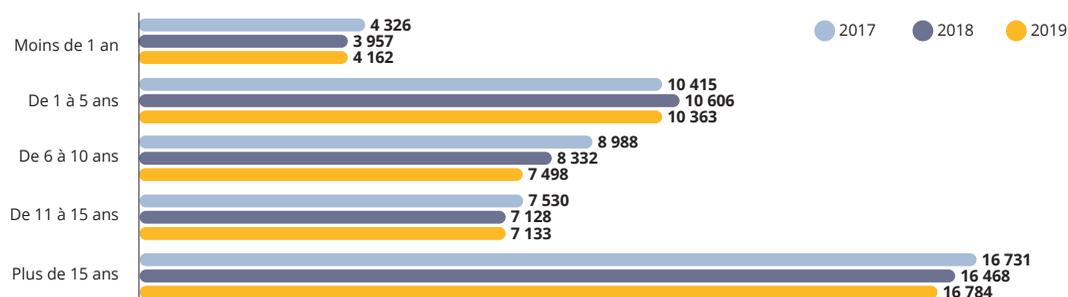
La part des effectifs de 56 ans et plus augmente légèrement et atteint 22 % des salariés, tandis que la part des moins de 26 ans diminue à 3,1 %.



PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2019



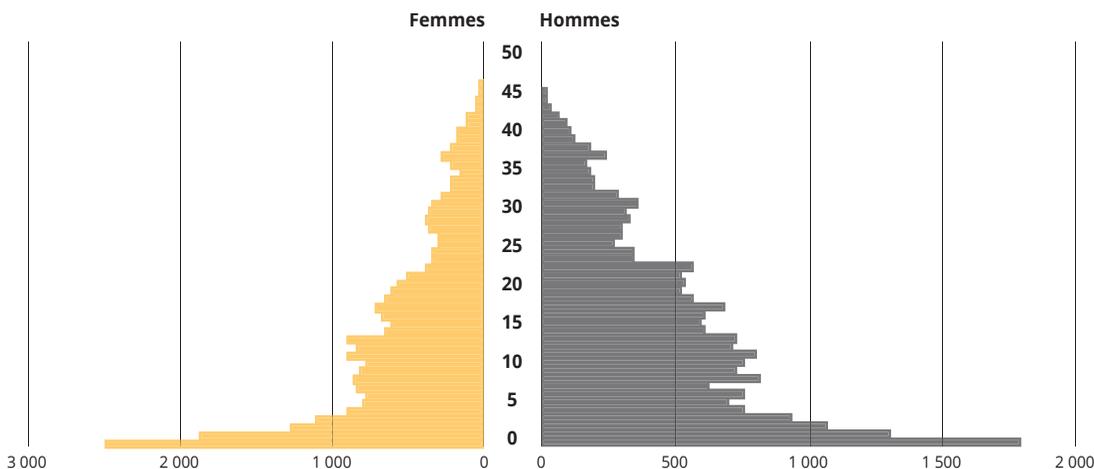
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ EN 2019



	2016 / en %	2017 / en %	2018 / en %	2019 / en %	2019 / effectifs
Moins de 1 an	7,7 %	9,0 %	8,5 %	9,1 %	4 162
De 1 à 5 ans	22,3 %	21,7 %	22,8 %	22,6 %	10 363
De 6 à 10 ans	20,2 %	18,7 %	17,9 %	16,3 %	7 498
De 11 à 15 ans	14,9 %	15,7 %	15,3 %	15,5 %	7 133
Plus de 15 ans	35,0 %	34,9 %	35,4 %	36,5 %	16 784
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	45 940

La tendance à l'augmentation de l'ancienneté moyenne se poursuit. Elle s'établit désormais à 13 ans en 2019, et 52,1 % des personnels sont présents dans leur office depuis plus de 10 ans.

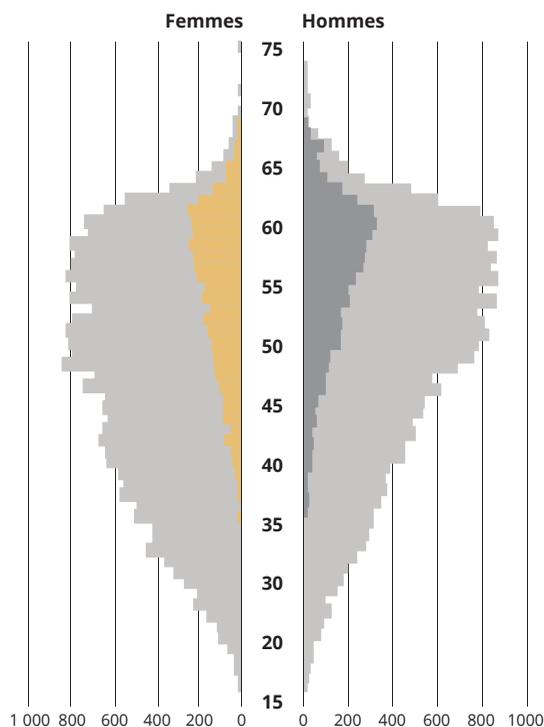
PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2019



2. Agents de la fonction publique territoriale

PYRAMIDE DES ÂGES EN 2019

(FPT en couleur et ensemble du personnel en gris clair)

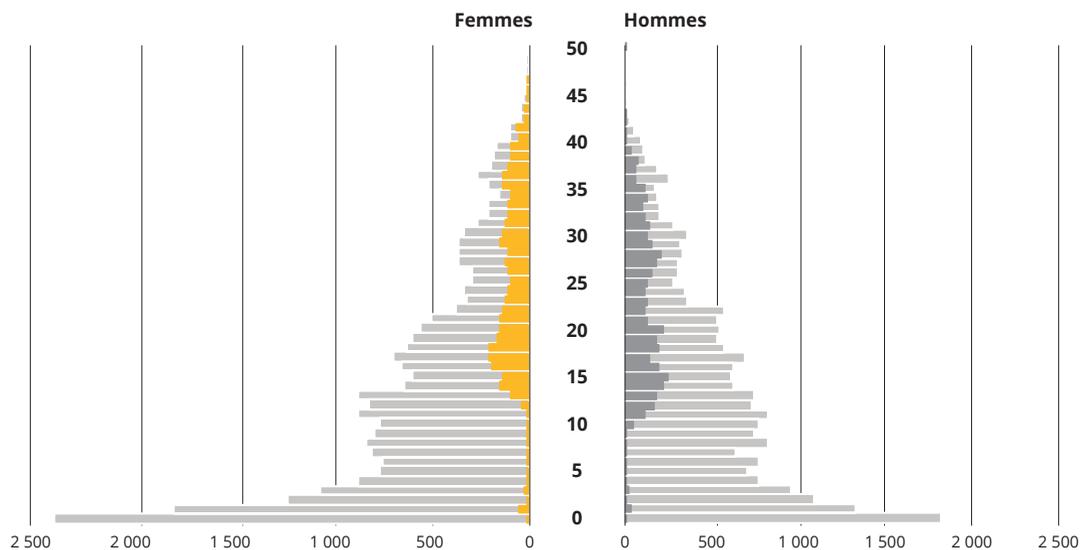


Plus de dix ans après l'adoption de dispositions réglementaires mettant fin au recrutement d'agents titulaires de la FPT au sein des offices, la population des fonctionnaires territoriaux est désormais sensiblement plus âgée que celle des autres salariés de la branche. L'écart est amené à se creuser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

- L'âge moyen des personnels FPT est de 53,2 ans, contre 52,5 ans en 2018. À titre de comparaison, l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée est âgé en moyenne de 45,3 ans.
- 72 % des personnels FPT ont 50 ans ou plus, contre 42,8 % dans l'ensemble de la branche et 38 % chez les salariés en CDI. La proportion des 40 ans ou plus atteint 96,5 % pour les fonctionnaires territoriaux contre 72,5 % dans l'ensemble de la branche, et 70 % pour les salariés titulaires d'un CDI.

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS EN 2019

(FPT en couleur et ensemble du personnel en gris)



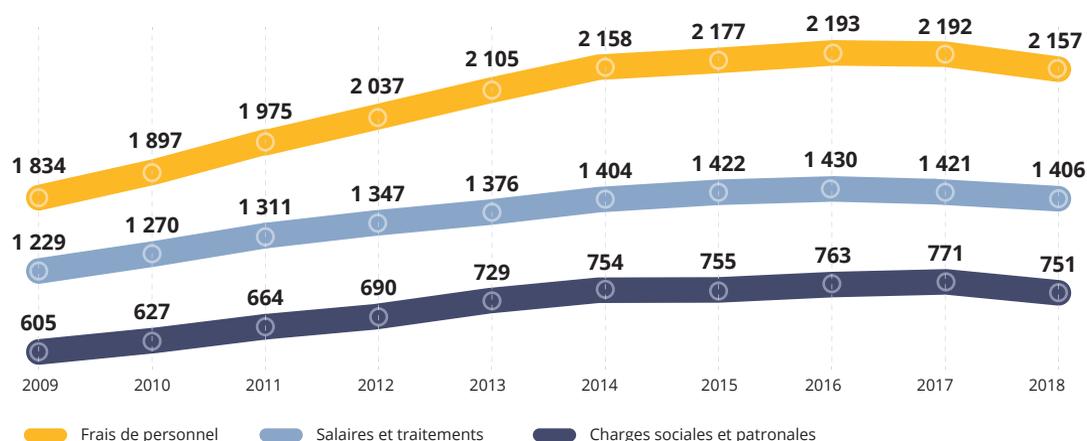
La forme de la base de la pyramide des anciennetés réalisée à partir des données de 2019 s'explique par l'absence de recrutements d'agents de la fonction publique territoriale depuis 2007. Le décalage entre l'ensemble du personnel et la population de FPT, déjà important, est amené à s'accroître mécaniquement au cours des prochaines années en l'absence d'embauches de FPT. L'ancienneté moyenne est de 24,7 ans pour les personnels FPT, contre 11,1 ans pour les salariés en CDI et 13 ans pour l'ensemble des personnels de la branche.

D. Frais de personnel et rémunérations

1. Frais de personnel

Compte tenu du décalage entre les enquêtes activités et ressources humaines, les données figurant dans les graphiques et tableaux ci-dessous sont relatives à l'année 2018. En effet, les données 2019 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

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



RÉPARTITION DES FRAIS DE PERSONNEL EN 2018



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

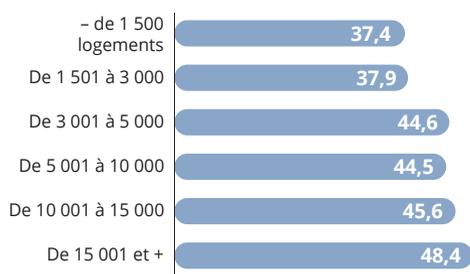
2,156 Md€

Frais de personnel en 2018

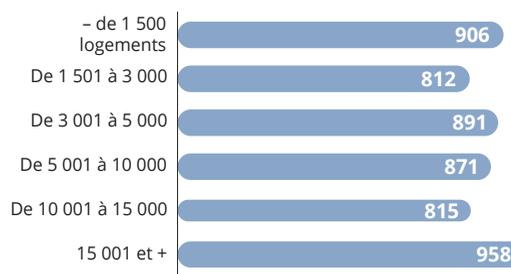
FRAIS DE PERSONNEL PAR TAILLE D'OFFICE EN 2018 (en k€)

Effectifs	Nb offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 personnes	36	14,8	991	2,1	40 915	1,9
De 50 à 99 personnes	49	20,2	3 789	8,2	165 870	7,7
De 100 à 199 personnes	87	35,8	12 647	27,2	564 322	26,2
De 200 à 299 personnes	37	15,2	8 947	19,2	415 544	19,3
De 300 à 499 personnes	18	7,4	6 474	13,9	313 480	14,5
500 personnes et plus	16	6,6	13 642	29,3	656 519	30,4
Ensemble	243	100	46 490	100	2 156 650	100

FRAIS DE PERSONNEL PAR EMPLOI EN 2018 (en k€)

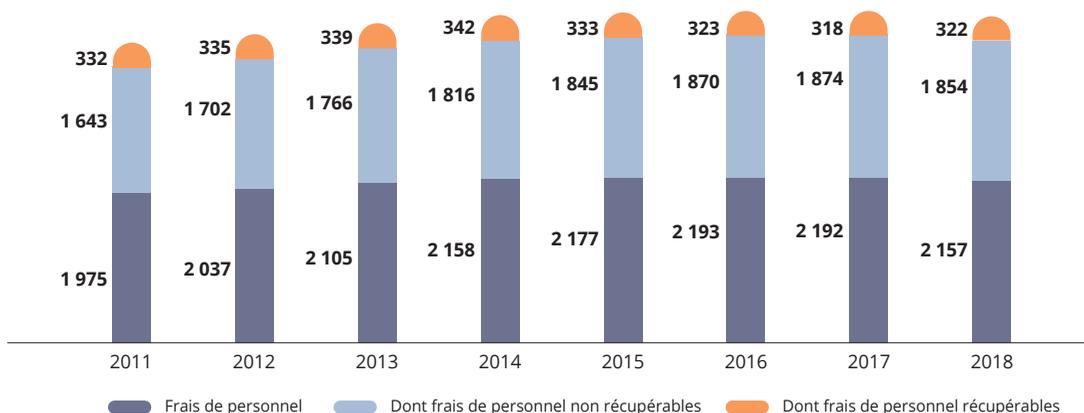


FRAIS DE PERSONNEL EN NOMBRE DE LOGEMENTS EN 2018



Les frais de personnel représentent en moyenne 46,4 k€ par emploi en 2018 (45,7 k€ en 2017) tandis qu'ils représentent 900 € en moyenne par logement sur la même période (912 € en 2017).

FRAIS DE PERSONNEL RÉCUPÉRABLES ET NON RÉCUPÉRABLES EN 2018 (en k€)

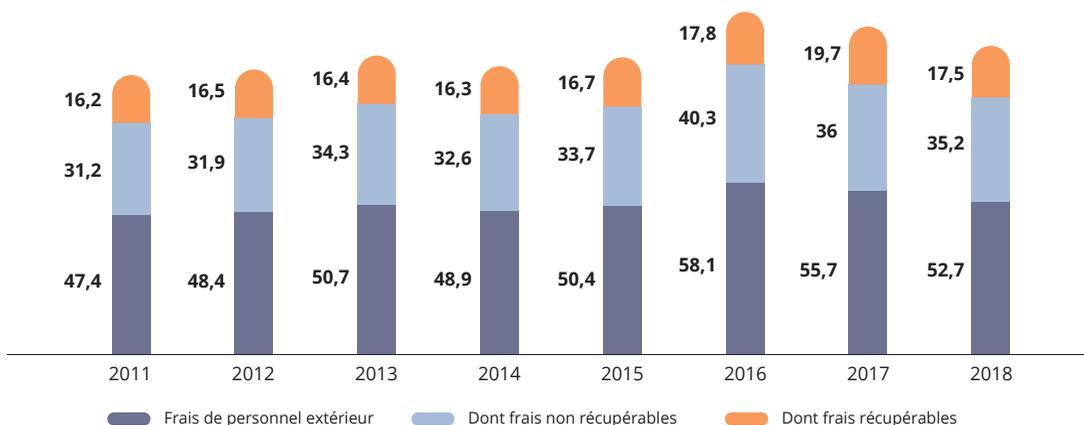


85 %

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



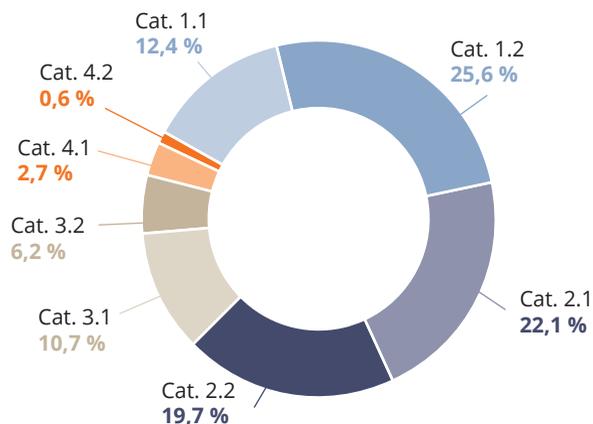
FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AU RECOURS À DU PERSONNEL EXTÉRIEUR (en k€)



2. Politique et éléments de rémunération des OPH

La classification des emplois de la branche est un des éléments structurants de la politique de rémunération dans les Offices Publics de l'Habitat. En 2019, la composition des emplois des offices selon les catégories et les niveaux de la classification est la suivante.

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



Cat. 1

Employés, ouvriers
(niv. 1 et 2)

Cat. 2

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

Cat. 3

Cadres
(niv. 1 et 2)

Cat. 4

Cadres de direction*
(niv. 1 et 2)

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

Rémunérations minimales différenciées par statut

Pour les salariés à statut OPH : minima conventionnels

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

L'avenant n°3 du 20 mars 2019 relatif au barème national des rémunérations de base fixe les valeurs de la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories. Le tableau ci-dessous compare l'évolution du barème des minima de branche depuis 2010 aux nouveaux montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les Offices Publics de l'Habitat.

Catégories et niveaux	Salaires bruts de base au 01/01/2011	Salaires bruts de base au 01/01/2012	Salaires bruts de base au 01/07/2012	Salaires bruts de base au 01/01/2013	Salaires bruts de base au 01/01/2016	Salaires bruts de base au 01/01/2017	Salaires bruts de base au 1/01/2019
1.1	1 370,50 €	1 399,66 €	1 403,86 €	1 437,69 €	1 457,69 €	1 480,27 €	1 528 €
1.2	1 414,88 €	1 421,96 €	1 426,23 €	1 477,16 €	1 497,16 €	1 512 €	1 548 €
2.1	1 525,86 €	1 533,49 €	1 538,09 €	1 567,36 €	1 587,36 €	1 597 €	1 635 €
2.2	1 664,57 €	1 672,90 €	1 677,92 €	1 697,04 €	1 717,04 €	1 727 €	1 763 €
3.1	2 052,97 €	2 063,24 €	2 069,43 €	2 091,70 €	2 111,70 €	2 124 €	2 155 €
3.2	2 496,85 €	2 509,35 €	2 516,87 €	2 548,38 €	2 568,38 €	2 584 €	2 610 €
4.1	3 467,85 €	3 485,20 €	3 495,66 €	3 523,75 €	3 543,75 €	3 551 €	3 586 €
4.2	4 882,74 €	4 907,17 €	4 921,89 €	4 961,44 €	4 981,44 €	4 991 €	5 040 €

Pour le personnel de la fonction publique territoriale

Comme annoncé, après avoir bénéficié d'une revalorisation du point d'indice de 0,6 % en juillet 2016, puis de 0,6 % en février 2017, les fonctionnaires territoriaux des OPH ne sont concernés par aucune augmentation en 2019.

Par ailleurs, les agents FPT des Offices Publics de l'Habitat bénéficient de l'avancement de grade ainsi que des mesures catégorielles. En effet, d'après les résultats de l'enquête annuelle sur les ressources humaines, 3 586 agents FPT ont bénéficié d'une promotion professionnelle en 2019 dont :

- 95 ayant changé de cadre d'emploi ;
- 763 ayant changé de grade ;
- 2 728 ayant changé d'échelon.

Le nombre d'agents concernés par des mesures d'avancement recule légèrement en 2019 après une stabilisation au cours des années précédentes (3 817 en 2018, 3 814 en 2017 et 3 498 en 2016). Toutefois, comme les effectifs sous statut de la fonction publique territoriale enregistrent un recul significatif sur cette même période, la proportion d'agents concernés par des mesures d'avancement atteint désormais 45 % des effectifs sous statut FPT, contre moins de 40 % avant 2017.

Rémunération annuelle médiane

Les indicateurs de rémunération sont calculés sur les informations transmises par les offices qui ont répondu à l'enquête en 2019. L'analyse des rémunérations annuelles pratiquées en 2019 porte donc sur un échantillon de 21 800 salariés en CDI à temps plein, présents sur l'ensemble de l'exercice. Sur cet échantillon, la rémunération annuelle brute médiane des salariés de la branche atteint 29 204 € tandis que la moyenne est estimée, sur le même périmètre, à 33 478 €.

Les valeurs de la rémunération médiane calculées de façon homogène pour les dernières années traduisent une augmentation régulière de l'indicateur, qui se situe autour de + 2 % en rythme annuel. La progression de la rémunération médiane atteint + 2,5 % en 2019. Cette évolution résulte de plusieurs effets de structure (entrées et sorties de salariés dans les offices, promotions, hausse progressive de la qualification des personnels employés dans les offices...), ainsi que des augmentations individuelles.

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

Les Offices Publics de l'Habitat se distinguent, en outre, par une dispersion assez modeste entre les rémunérations les plus faibles et les plus élevées. Ainsi, le ratio interdécile qui rapporte le neuvième décile des rémunérations⁴ au premier décile n'est que de 2,2 en 2019. Sa valeur est stable sur les cinq dernières années.

Les primes versées dans les Offices Publics de l'Habitat

Les Offices Publics de l'Habitat versent également différentes primes et indemnités selon le statut des personnels (fonction publique territoriale ou OPH). En application de la convention collective nationale des Offices Publics de l'Habitat du 6 avril 2017, les primes, indemnités et avantages en nature sont négociés au niveau de chaque office.

4. Le neuvième décile est la valeur au-dessus de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles des personnels en CDI à temps plein présents dans les offices répondants sur l'ensemble de l'année, sa valeur atteint 48 780 € en 2019. Le premier décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles de l'échantillon ; il est estimé à 22 450 €, cette année. Le rapport interdécile est donc de $48\,780/22\,450 = 2,2$.

Salariés sous statut OPH

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

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

- des primes spécifiques à l'exercice de certains métiers (prime de site, prime d'astreinte, prime de salissure, prime de sortie des ordures ménagères, indemnité de fonction...).

Enfin, d'autres primes ont été versées en 2019, en particulier les primes exceptionnelles dites « Macron » (dites aussi « PEPA », qui se retrouvent dans la dernière ligne du graphique ci-dessous), ainsi que des primes de résultat, ou des primes spécifiques destinées aux professionnels d'un métier (prime vestimentaire...). En moyenne, les offices ont mis en œuvre trois à quatre types de primes différents pour les salariés de droit privé.

PRIMES VERSÉES PAR LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (% d'offices versant chaque type de primes)



Au total, quasiment tous les offices versent au moins une des primes citées.

En moyenne, 86 % des salariés en CDI présents toute l'année et à temps plein ont perçu une ou plusieurs primes, dont le montant global représente en moyenne 8,6 % de la rémunération annuelle des salariés.

Trois types de primes pour les personnels sous statut FPT

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

Parmi les 209 offices comptant au moins un agent de la fonction publique territoriale, 194 (93 %) ont mis en œuvre au moins un des trois dispositifs de primes existants (NBI, RIFSEEP, PPCR), et 90 pratiquent l'ensemble des dispositifs.

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

Toujours en vigueur en sus des dispositifs précédemment cités, elle est versée par 78 % des offices employant des FPT. Elle prévoit, pour certains fonctionnaires, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. La NBI varie selon le lieu dans lequel la fonction est occupée, et notamment s'il s'agit ou non d'un quartier prioritaire de la politique de la ville. Les deux autres dispositifs, PPCR et RIFSEEP, sont pratiqués par environ les deux tiers des offices comptant du personnel FPT de manière relativement homogène selon l'envergure des structures.

En 2019, 80 % des personnels FPT des offices présents toute l'année et à temps plein ont touché au moins une prime en 2019 pour un montant représentant en moyenne 14,3 % de la rémunération totale.

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

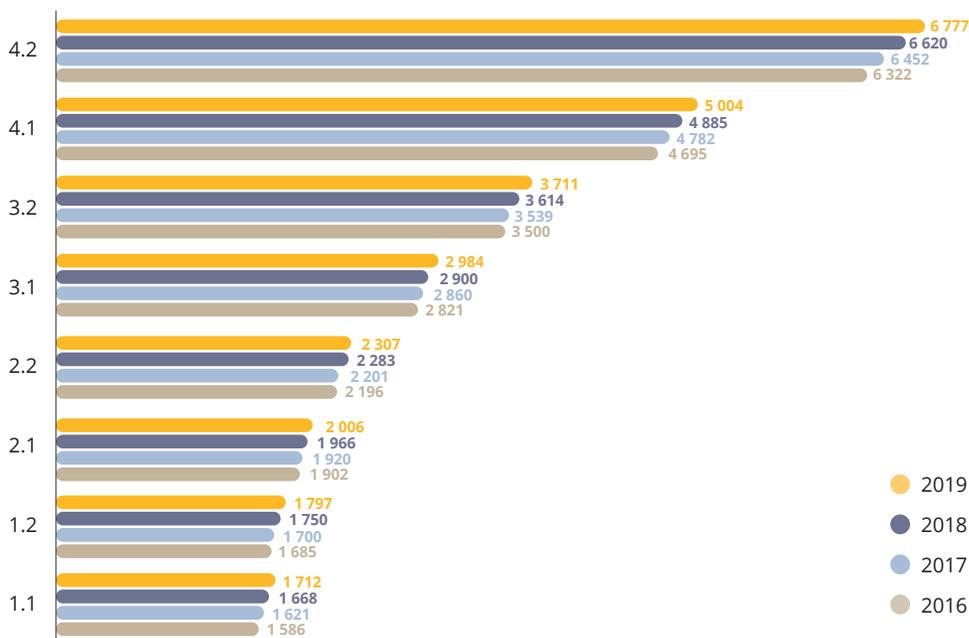
Le salaire de base médian des salariés des offices en CDI présents toute l'année et à temps plein s'établit à 2 133 € en 2019. Compte tenu de l'asymétrie de la distribution des rémunérations, la médiane du salaire de base est sensiblement inférieure à la moyenne, qui s'établit à 2 474 € en 2019.

STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES SALAIRES MENSUELS DE BASE EN 2019 SELON LES CATÉGORIES ET NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE

	Effectifs en CDI et à temps plein	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	Moyenne	3 ^e quartile	9 ^e décile
1.1	2 194	1 535	1 587	1 712	1 776	1 881	2 094
1.2	5 062	1 590	1 669	1 797	1 848	1 952	2 169
2.1	4 563	1 727	1 835	2 006	2 074	2 220	2 503
2.2	4 622	1 959	2 099	2 307	2 365	2 562	2 850
3.1	2 664	2 472	2 683	2 984	3 045	3 335	3 672
3.2	1 662	3 019	3 332	3 711	3 802	4 145	4 718
4.1	762	4 040	4 482	5 004	5 152	5 630	6 428
4.2	159	5 423	6 029	6 777	7 197	8 086	9 414
Ensemble	21 804	1 653	1 820	2 133	2 474	2 737	3 684

La progression du salaire de base médian dans les offices est assez homogène selon les catégories et les niveaux de la classification des emplois de la branche.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE MÉDIAN (2016-2019) SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

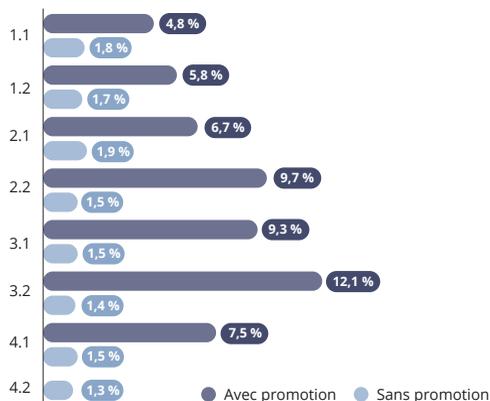


Impact de la promotion sur le salaire

Le graphique ci-contre indique l'effet de la promotion sur l'évolution du salaire de base en 2019, selon les catégories et niveaux de la classification des emplois. L'échantillon porte sur environ 16 700 salariés, en contrat à durée indéterminée et présents à temps plein sur deux années consécutives.

L'impact de la promotion sur l'augmentation du salaire de base est significatif. L'écart est particulièrement élevé pour les salariés qui ont intégré en 2019 les catégories et niveaux 3.1 à 4.1 de la classification. Sur ce périmètre, l'augmentation médiane des salariés promus est de 6,8 % en 2019. Pour les personnels ne bénéficiant pas de promotion, l'augmentation des salaires de base est en moyenne comprise entre 1,3 % et 1,9 % selon les différentes catégories et les niveaux de la classification.

EFFET DES PROMOTIONS SUR L'AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE EN 2019 SELON LES CATÉGORIES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE DÉPART



Rémunérations de la population de statut FPT

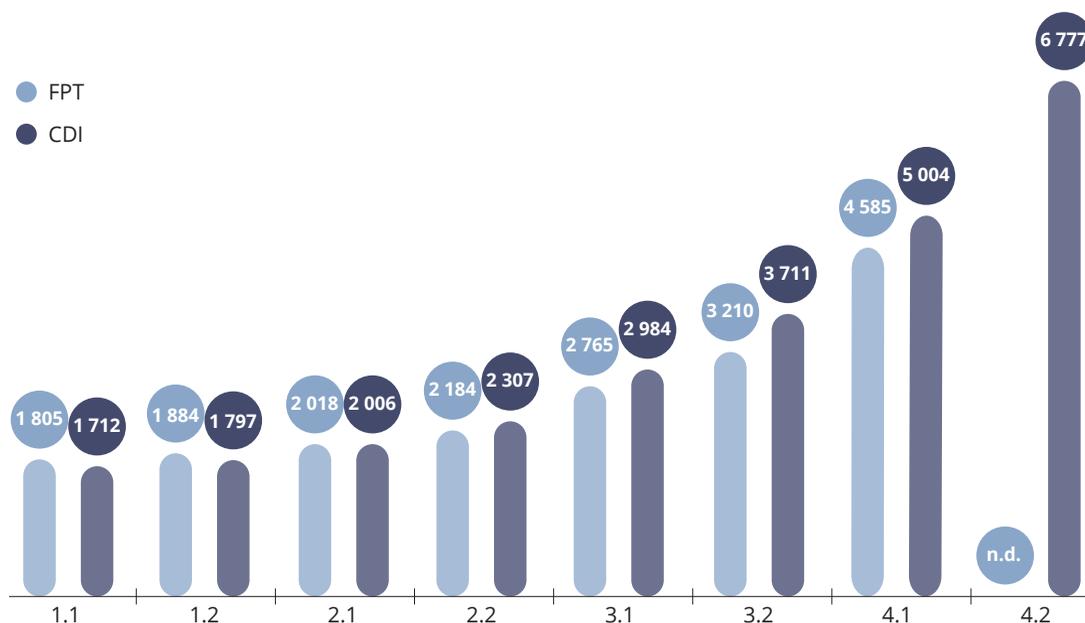
Le redressement des données relatives à la rémunération des personnels est effectué à l'aide des données fournies par les OPH et permet de comparer les niveaux de rémunération des personnels sous statut FPT et des personnels en CDI. La rémunération brute mensuelle médiane des personnels présents toute l'année s'établit en 2019 à 2 005 € pour la population des FPT, contre 2 133 € pour les salariés en CDI.

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

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

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

TRAITEMENT ET SALAIRE DE BASE BRUT MÉDIAN EN 2019 SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE-NIVEAU DES EMPLOIS



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

E. Formation professionnelle

1. La contribution des OPH à la formation professionnelle

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

- Pour les personnes relevant de la fonction publique territoriale (FPT), les offices versent au Centre National de la fonction publique territoriale (CNFPT) une contribution forfaitaire assise sur les rémunérations, dont le taux est de 0,95 %. Les agents de la FPT peuvent ainsi bénéficier de l'offre de formation du CNFPT ; celle-ci se décline au niveau national, mais aussi principalement dans les délégations régionales avec des différences selon la répartition de la population de fonctionnaires dans les régions.
- Pour les salariés sous statut OPH, les offices versent à l'opérateur de compétences (OPCO) Uniformation les contributions légales définies par la nouvelle loi dite « liberté de choisir son avenir professionnel ». Donc, il s'agit d'une contribution unique de 0,55 % pour les entreprises jusqu'à dix salariés et 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

S'agissant de l'alternance, depuis 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. En pratique, les deux taxes conservent globalement les mêmes caractéristiques. L'Urssaf collectera la taxe unique au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Tous les offices versent une contribution conventionnelle à l'OPCO, qui est de 0,3 % de la masse salariale brute sur le plan de développement des compétences depuis 2019. En sus, les OPH peuvent verser à l'OPCO Uniformation de manière volontaire des sommes sur le plan de développement des compétences.

Les versements à Uniformation représentaient (tous dispositifs confondus) :

- 16,4 M€ en 2017 ;
- 17 M€ en 2018 ;
- 17,4 M€ en 2019.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'OPH ADHÉRENTS PAR TAILLE

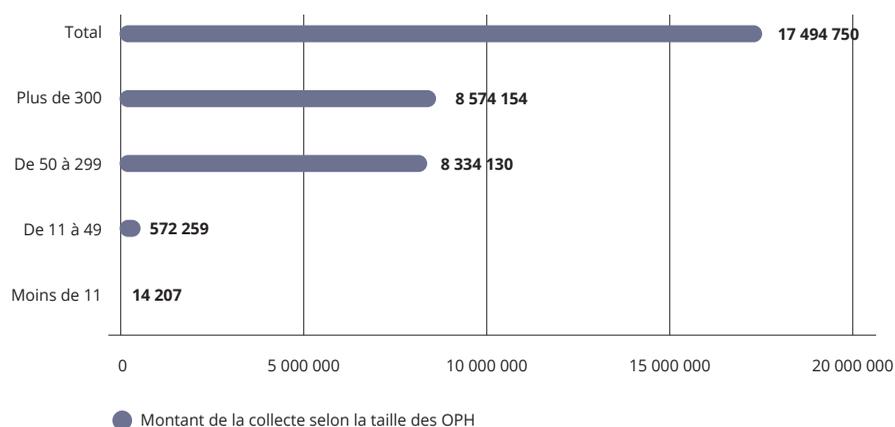
	2017	2018	2019
Moins de 11	10	11	10
De 11 à 49	69	51	51
De 50 à 299	149	147	148
300 et plus	23	23	24
Total	251	232	233

COLLECTE GLOBALE PAR TAILLE D'OFFICES (en k€)

	2018	2019
Moins de 11	169	14
De 11 à 49	679	572
De 50 à 299	8 146	8 334
300 et plus	7 977	8 574
Total	16 971	17 494

Montant total de la collecte brute par dispositif	2019
Dispositif	Collecte (en €)
Versement conventionnel	3 307 479
Alternance (apprentissage et professionnalisation)	2 570 608
Versement volontaire	2 855 811
Formation professionnelle continue	8 760 852
Total	17 494 750

MONTANT DE LA COLLECTE SELON LA TAILLE DES OPH



La loi du 5 septembre 2018 a opéré une profonde transformation de l'architecture financière du système de formation professionnelle en fusionnant, dans une contribution unique, taxe d'apprentissage et contribution à la formation professionnelle et en prévoyant, à terme, sa collecte par l'Urssaf et la MSA. Dans le cadre de ces changements, le calcul de l'évolution de la collecte par rapport aux années précédentes n'a pas pu être réalisé contrairement aux années antérieures.

BÉNÉFICIAIRES, STAGIAIRES, MONTANTS ENGAGÉS ET DURÉE DES FORMATIONS (Plan de développement des compétences pour les moins de 50 (légal) 2019)

Dispositif	Montants engagés en €	Nb de départs en formation	Volume horaire (h)	Durée moyenne (h)	Coût moyen en €
Légal - 11	10 051	22	231	10,50	457
Légal 11/49	133 677	342	4 538	13,26	391
Total	143 728	364	4 769	13	395

En 2019, il y a eu 364 départs en formation sur le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés (fonds légaux). Cela représente environ 143 728 € de dépenses avec une durée moyenne de 13 heures de formation et un coût moyen de 395 €. Les formations dont bénéficient les salariés à ce titre sont de courte durée.

2. L'effort de formation global

Compte tenu du décalage entre les enquêtes « Activités » et « Ressources humaines », les données figurant dans le tableau ci-dessous sont relatives à l'année 2018. En effet, les données 2019 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

Effort de formation 2018	Nb offices	%	Moins de 50 pers.	De 50 à 99 pers.	De 100 à 199 pers.	De 200 à 299 pers.	De 300 à 499 pers.	500 pers. et plus
Moins de 1,5 %	31	12,8	27,0	10,2	9,3	18,9	0	6,3
De 1,5 à 1,99 %	33	13,6	8,1	8,2	19,8	2,7	27,8	18,8
De 2 à 2,99 %	104	42,8	35,1	46,9	40,7	45,9	33,3	62,5
De 3 à 3,99 %	52	21,4	13,5	24,5	23,3	21,6	27,8	12,5
De 4 à 4,99 %	16	6,6	10,8	6,1	4,7	8,1	11,1	0
5 % et plus	7	2,9	5,4	4,1	2,3	2,7	0	0
Total	243	100	100	100	100	100	100	100

L'effort de formation comptabilisé en 2018 représentait en moyenne près de 2,56 % de la masse salariale brute des OPH (2,89 % en 2017 et 2,79 % en 2016).

3. Le compte personnel de formation (CPF) dans les OPH en 2019

L'année 2019 est la dernière année où le compte personnel de formation continue à être géré par l'OPCO Uniformation. À compter de 2020, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) prendra en charge la gestion du CPF sur le plan technique et l'aspect financier.

Engagement		2019	
Dispositif	Effectif	Montant engagé en €	Nombre stagiaires
Abondement CPF	Moins de 11	29 781	2
	De 11 à 49	50 549	19
	De 50 à 299	489 093	222
	Plus de 300	596 422	269
Total abondement		1 165 845	512
Compteur CPF	Moins de 11	3 171	2
	De 11 à 49	42 946	26
	De 50 à 299	336 552	309
	Plus de 300	417 422	369
Total compteur		800 091	706
	Total général	1 965 936	706

Le CPF a connu sa cinquième année complète de mise en œuvre en 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation n'est plus géré en heures mais en euros.

Les données fournies par Uniformation relatives aux offices donnent à voir qu'environ 1 965 936 € (+ 38 % par rapport à 2018) ont été engagés au titre du CPF pour un nombre total de 706 dossiers (+ 7,4 % par rapport à 2018). Parmi les départs en formation dans le cadre de ce dispositif, 62 % des stagiaires étaient des femmes et 38 % des hommes.

Les formations les plus sollicitées sont en priorité le bilan de compétences, le permis de conduire, le Test of English for International Communication (TOEIC), la VAE et le certificat Voltaire.

TOP 10 des formations les plus sollicitées CPF 2019	
Formation	Nombre stagiaires
Bilan de compétences	147
Permis de conduire B ou VL « voiture légère »	72
Test of English for International Communication	43
Accompagnement VAE	41
Certificat Voltaire	32
Gardien d'immeubles	24
TOSA	22
Business Language Testing Service	21
Sauveteur secouriste du travail	18
Maintenir et actualiser ses compétences de sauveteur secouriste du travail	15
Total	435

4. L'alternance

La loi avenir professionnel a apporté des modifications dans le domaine de l'alternance. À compter de 2020, les contrats d'apprentissage dont les contours ont été modifiés par cette loi seront gérés par l'OPCO, tout comme les contrats de professionnalisation. La branche disposera ainsi de données plus harmonisées concernant ces deux dispositifs.

Par ailleurs, cette loi a supprimé le dispositif des périodes de professionnalisation, remplacé par la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A). Pour cette année de transition, aucune donnée n'est donc disponible sur ce nouveau dispositif.

Au 31 décembre 2019, 445 contrats en alternance étaient en cours au sein de la branche soit sous la forme de contrats de professionnalisation soit sous la forme de contrats d'apprentissage.

2. Données ressources humaines

Nombre de contrats en alternance par taille d'OPH		
Effectifs des OPH	Contrats de professionnalisation	Contrats d'apprentissage
De 11 à 49	9	3
De 50 à 299	113	71
300 et plus	193	56
Total général	315	130

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

Régions	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Auvergne-Rhône-Alpes	13	39
Bourgogne-Franche-Comté	3	8
Bretagne	4	8
Centre-Val de Loire	3	3
Grand Est	18	9
Hauts-de-France	4	32
Île-de-France	53	150
Normandie	5	30
Nouvelle-Aquitaine	15	6
Occitanie	4	10
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3	7
Pays de la Loire	5	13
Total général	130	315

Parmi les contrats d'apprentissage conclus, 39 % visaient des certifications de niveau bac+2 et 48 % visaient des certifications de niveau bac+3/4 et bac+5.

Niveau de certification visé	Nombre de contrats d'apprentissage
Niveau 7 (bac+5 et plus)	29
Niveau 6 (bac+3/4)	34
Niveau 5 (bac+2)	51
Niveau 4 (bac)	8
Niveau 3 (BEP/CAP)	8
Total général	130

On constate, par ailleurs, que le recours au contrat de professionnalisation est en hausse par rapport à l'année 2018 (+ 8 %). 315 personnes ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation, ce qui représente un montant engagé de 2 593 688,49 € et 3 020 798,49 € en incluant l'exercice de la fonction tutorale pour 248 tuteurs.

	Montant engagé	Coût moyen d'un dossier	Durée moyenne (h)
Contrat de professionnalisation	2 593 688,49 €	8 339,83 €	719
Fonction tutorale	427 110,00 €	1 722,22 €	/

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

Depuis juillet 2016, un fonds conventionnel a été créé par accord collectif relatif à la formation, repris au chapitre VIII de la convention collective des offices⁵ négociée par les partenaires sociaux de la branche, afin de venir en soutien des projets de développement des compétences des salariés des OPH. Des orientations prioritaires ont été prévues afin d'encadrer l'utilisation de ce fonds, qui est composé de trois grands dispositifs :

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

Ces dispositifs représentaient, en 2019, une enveloppe d'environ 4 M€, décomposée comme suit :

- 0,3 % de la masse salariale brute des offices représentant 3,3 M€ ;
- un report à nouveau d'environ 809 k€ relatif au reliquat de l'exercice 2018.

L'ensemble des dispositifs du fonds conventionnel ont permis le départ en formation de 5 387 stagiaires.

CONSOMMATION DU FONDS CONVENTIONNEL ET DÉPARTS EN FORMATION EN 2019

Dispositif	Taille des OPH	Engagement	Nb stagiaires	Durée (h)
Conventionnel	Moins de 11 salariés	23 291 €	34	641
	De 11 à 49 salariés	265 655 €	395	5 421
	+ de 50 salariés	1 531 806 €	3 039	39 508
	+ de 300 salariés	454 612 €	1 919	13 919
	Total	2 275 364 €	5 387	59 488

5. Article 1.3 du titre I, sous-chapitre I, chapitre VIII de la convention collective du personnel des offices publics de l'habitat.

Le catalogue de branche

Il consiste en une offre de formations de courte durée (un à deux jours) animées en inter-OPH avec un maximum de 12 personnes par session. Cette offre est complémentaire du plan de formation des OPH et elle est axée sur des orientations définies par la branche autour des enjeux du secteur d'activité ou des métiers.

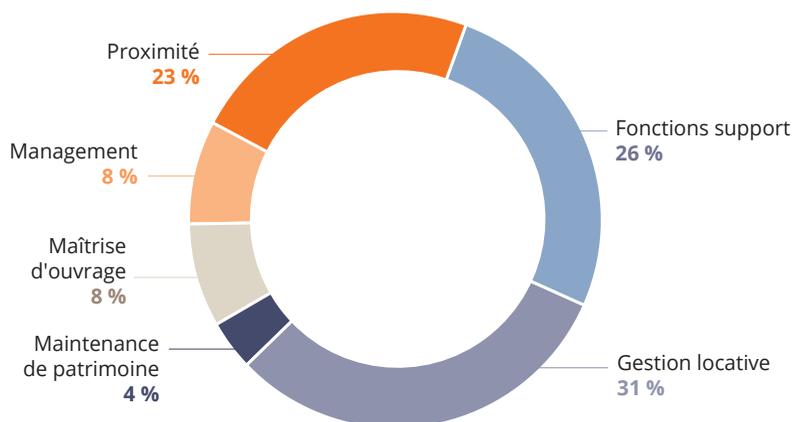
Le bilan de l'année 2019 donne à voir que 33 formations, soit 97 sessions initialement prévues, ont été proposées aux offices dont 21 sessions de formation ont été délocalisées en régions, permettant à tous les OPH et leurs salariés d'en bénéficier. 69 sessions de formation ont été déployées sur l'ensemble du territoire pour 406 salariés formés en 2019 venant, pour la plupart, des offices de 50 à 299 salariés.

Un bilan qualitatif est également réalisé ; il s'appuie sur les évaluations à chaud auxquelles répondent les salariés formés. Le nombre de réponses à ces évaluations a augmenté entre 2018 et 2019, passant de 354 évaluations à 384 évaluations recensées. Elles permettent de mesurer la qualité des formations dispensées et font apparaître un taux de satisfaction de 94 % stable par rapport à 2018. 97 % des stagiaires recommandent les formations proposées par le catalogue de branche. 93 % des stagiaires ont estimé que les formations avaient répondu, d'une part, à leurs attentes et, d'autre part, à leur fonction. Aussi, près de 81 % des salariés formés ont apprécié la durée des formations.

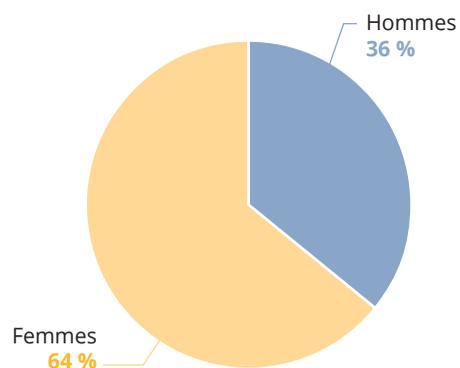
95 % Taux de présence dans des formations du catalogue de branche en 2019



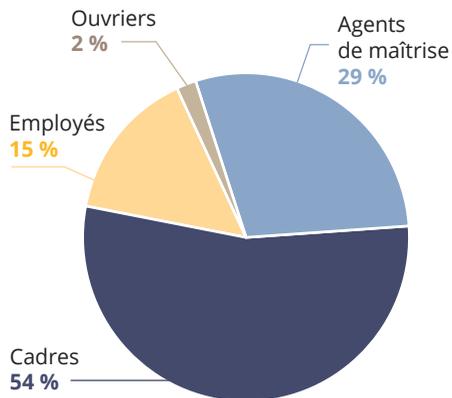
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR FILIÈRES MÉTIERS



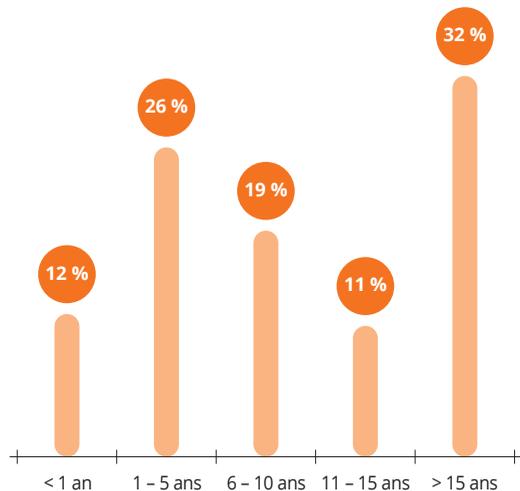
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE



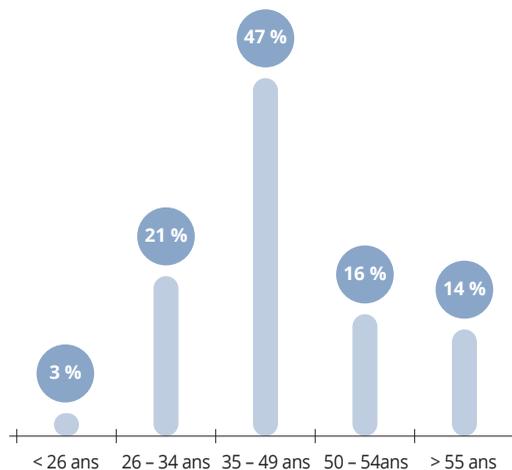
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ANCIENNETÉ



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ÂGE



Les demandes d'aide financière conventionnelle (DAF)

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

À fin 2019, ce dispositif a été consommé à 92 % et a permis le départ en formation de 3 985 stagiaires. 67 % du global réalisé concernent les offices de taille moyenne (entre 50 et 299 personnes). Les formations ont principalement porté sur les changements réglementaires, l'intégration des compétences nécessaires en matière de syndic, l'accompagnement des changements inhérents à la transition numérique puis sur les connaissances liées à des problématiques spécifiques telles que la santé mentale, le vieillissement, le handicap et la précarité. Parmi les publics prioritaires, ce sont les salariés à temps partiel et les seniors de plus de 55 ans, qui ont majoritairement bénéficié de ce dispositif.

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION PAR TAILLE D'OPH

Moins de 11	18 720 €
De 11 à 49	230 139 €
De 50 à 299	1 260 229 €
300 et plus	346 958 €
Total réalisé	1 856 046 €

GROS PLAN SUR LES DAF PAR PRIORITÉ DE BRANCHE

Priorité de branche	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	Engagement
Accompagnement des changements liés à la transition numérique	66	327	136 431,70 €
Connaître les problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et précarité)	88	781	239 793,04 €
Intégrer les changements réglementaires	437	1 990	890 988,84 €
Intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic et de vente HLM	69	219	130 142,94 €
Salariés à temps partiel et les seniors de plus de 55 ans	143	356	184 753,84 €
Salariés ayant exercé des fonctions de représentant du personnel ou des mandats syndicaux	5	37	12 375,31 €
Salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée >1 an	1	1	2 000,00 €
Salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupement ou les fusions d'OPH	35	126	141 581,10 €
Salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques et économiques	23	55	39 530,42 €
Salariés en situation de handicap et leur accompagnateur	27	27	36 144,56 €
Salariés exposés à terme au risque d'inaptitude	19	66	42 304,79 €
Total	913	3 985	1 856 046,52 €

Les actions collectives/projets de branche

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

Le dispositif comprend quatre offres de formations.

- Les formations en intra-OPH : loi Sapin 2, sensibilisation d'une demi-journée à la lutte contre la corruption dans les OPH en partenariat avec Grant Thornton et, formations handicap et emploi d'une durée allant de la demi-journée à la journée complète au choix parmi quatre thématiques en partenariat avec Ariane conseil. Ces actions ont donné lieu à des formations au sein de huit OPH sur l'année 2019, représentant un budget de 22 827 €.
- Les Parcours culture de service, en partenariat avec Grenoble École de Management : 36 participants venant de 15 OPH différents ont ainsi pu suivre le parcours dirigeant, qui a accueilli neuf participants (dans le cadre d'une promotion d'une durée de quatre jours) et le parcours manager 27 participants (dans le cadre de deux promotions de sept jours chacune). Pour l'année 2019, le budget engagé pour cette action collective était de 120 424 €. Le taux de satisfaction des participants à ces sessions était de près de 88 %.
- Outil Tremplin avec les Éditions Nathan Formation qui permet au personnel des OPH de s'entraîner sur les sept compétences de base du CléA pour progresser et maximiser leurs chances de réussite au certificat ou à toute autre formation. Les statistiques d'utilisation de cette plateforme font apparaître un excellent taux de complétion (80 % en moyenne) et une utilisation de l'ensemble des domaines d'activité (près de 90 % en moyenne). Depuis la mise en place de cette solution, ce sont 404 utilisateurs, venant de 52 offices différents, qui ont pu en bénéficier.

6. La convention entre la Fédération et le Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

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

Une offre spécifique pilotée par le pôle habitat de l'INSET de Dunkerque a été proposée en 2019 portant sur le statut de la FPT, notamment pour présenter les réformes du RIFSEEP et du PPCR. Une session regroupant 23 agents des OPH en charge des ressources humaines a été organisée en mars à Paris.

La convention, renouvelée en 2017 pour une durée de trois ans, fait l'objet d'un bilan pour permettre d'alimenter la nouvelle convention qui prendra effet au second semestre 2020.

Bilan de fréquentation 2019 des formations CNFPT par les agents des OPH

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

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

751

agents des OPH formés aux actions proposées par le CNFPT
(contre 957 agents en 2018)

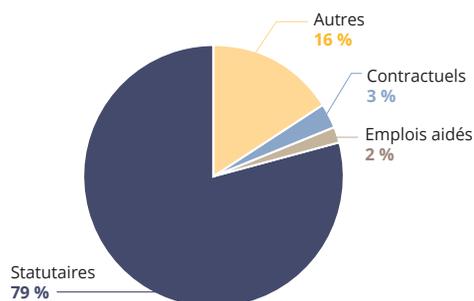
1 806

journées de formation
(2 368 en 2018)

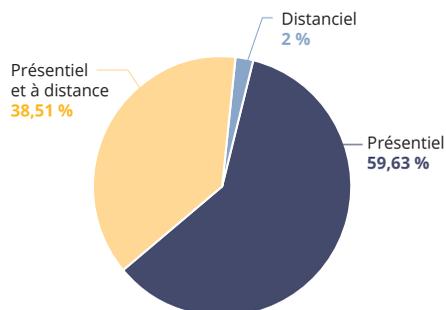
RÉPARTITION PAR STATUT ET GRADE

Catégorie	Statut	Somme des journées de formation
A	Statutaires	81,72
B	Contractuels	15,00
B	Statutaires	323,60
C	Contractuels	37,00
C	Statutaires	1031,30
Autres (droit privé)	Autres	283,40
Autres (droit privé)	Emplois aidés	34,50

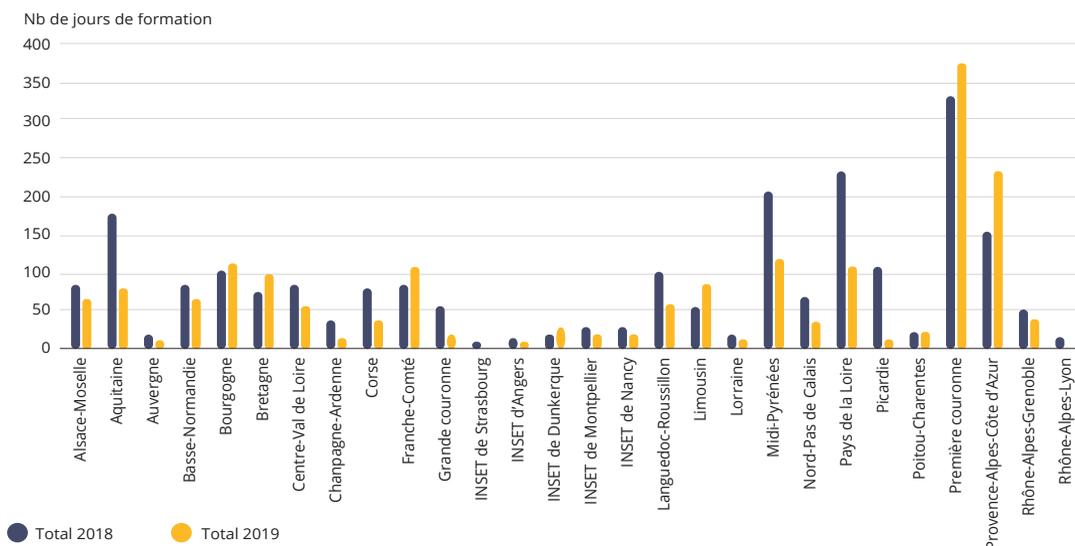
JOURS DE FORMATION EN 2019 PAR STATUT EN %



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



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LIEUX DE FORMATION EN 2019 PAR RAPPORT À 2018



PRINCIPAUX THÈMES

Domaines	Sous-domaines	Jours de formation en 2019	Jours de formation en 2018
Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel	A0. Savoirs de base participant à l'intégration dans la vie professionnelle	131,25	123,66
	A2. Techniques d'expression, de communication et relationnelles	134,00	292,75
	A4. Connaissance de l'environnement territorial	114,00	39,67
Management, pilotage, gestion des ressources	B2. Management organisationnel	14,00	6,00
	B3. Management des équipes et des personnes	76,49	147,34
Affaires juridiques	C2. Achats publics, marchés publics et contrats	85,10	100,00
Gestion des ressources	D1. Gestion administrative et statutaire	104,18	115,00
Informatique et systèmes d'information	H4. Bureautique et utilisation des outils informatiques	107,00	108,00
Solidarité, cohésion sociale et enfance, santé	K6. Méthodologie du travail social	20,00	62,00
Citoyenneté, culture et sport	N2. Gestion et enrichissement des fonds	2,50	0
Sécurité et protection des biens et des personnes	P4. Prévention et protection du public	4,00	0
	P5. Sécurité des agents au travail	139,00	170,50
Services techniques urbains et infrastructures publiques	Q3. Espaces verts et paysage	51,50	86,50
	Q4. Maintenance des bâtiments tout corps d'état	48,50	113,67
Développement local	R3. Politique de l'habitat et logement social	29,00	61,00
Positionnement professionnel et préparation aux épreuves	T2. Remise à niveau	187,00	95,00
	T4. Méthodologie et préparation aux épreuves	352,00	419,00

Malgré une baisse du nombre de journées de formation sur les trois dernières années, liée à celle des effectifs de fonctionnaires, certaines formations restent très demandées :

- la méthodologie et la préparation aux épreuves d'examen et de concours ;
- les outils nécessaires à l'exercice professionnel (techniques d'expression et connaissance de l'environnement territorial) ;
- le management et le pilotage des ressources (management des équipes, achats publics et gestion administrative et statutaire, sécurité des agents au travail et outils de bureautique) ;
- les formations opérationnelles concernant les espaces verts et la maintenance des bâtiments.

Huit formations ont par ailleurs été réalisées en intra en 2019, pour 120 journées de formation, sur des thématiques telles que :

- l'organisation et la gestion de son temps ;
- le recours aux trucs et astuces en bureautique pour faciliter sa pratique ;
- le recyclage et l'habilitation électrique pour les non-électriciens ;
- le maintien et l'actualisation des compétences des sauveteurs et sauveteuses secouristes du travail ;
- la sensibilisation des nouveaux collaborateurs à la place des OPH dans l'histoire du mouvement HLM et à l'actualité des enjeux.

F. Conditions de travail

1. Le temps partiel

Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel est de 9,9 % en 2019, soit une proportion en hausse par rapport aux deux années précédentes.

	2017	2018	2019
Temps partiel	4 516	4 230	4 530
Temps plein	43 474	42 261	41 410
Ensemble	47 990	46 491	45 940
% temps partiel	9,4 %	9,1 %	9,9 %

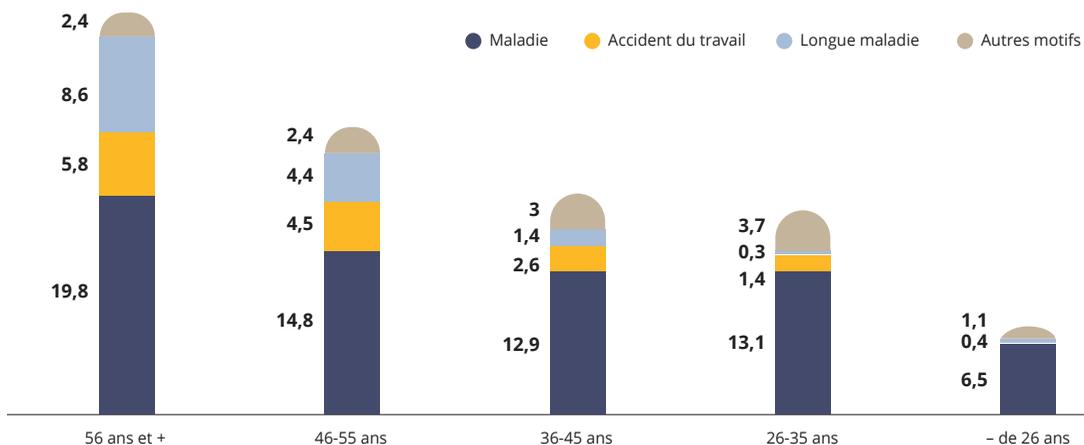
2. L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les offices établit le nombre moyen de jours d'absence par salarié à 25 jours en 2019, soit une légère hausse par rapport à 2018 (24 jours).

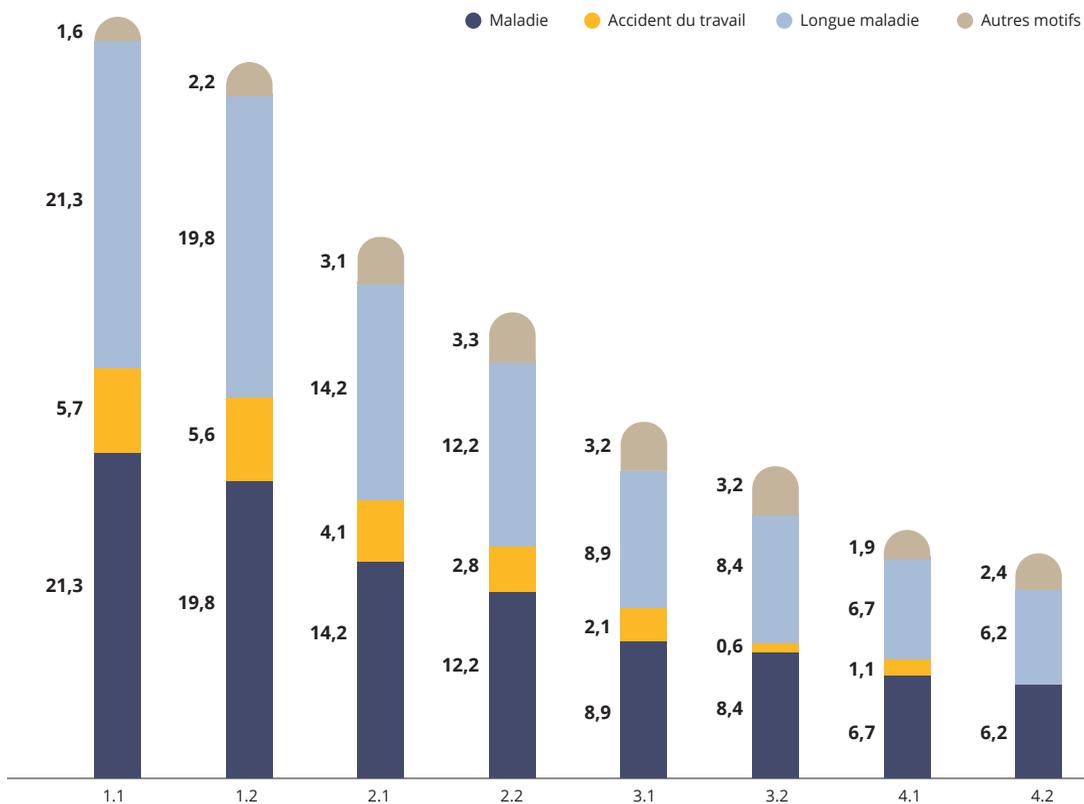
6,9 %

Taux d'absentéisme en 2019
(rapporté aux jours calendaires)

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2019 SELON L'ÂGE



NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2019 SELON LA CLASSIFICATION



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

G. Diversité

1. L'emploi des personnels en situation de handicap

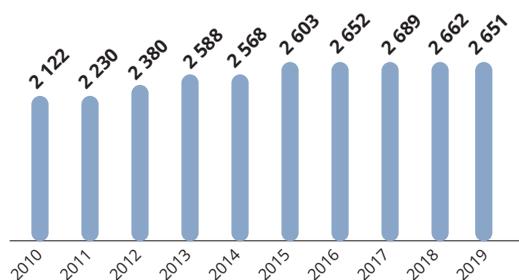
La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour renforcer l'incitation à employer des travailleurs en situation de handicap,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

des EA-ESAT-TIH⁶ ou encore les dépenses déductibles.

Dans ce contexte, on estime que près de la moitié (47 %) des offices remplissent en 2019 leur obligation d'emploi, qui demeure fixée à 6 % des effectifs assujettis. Cette proportion place les offices parmi les structures les plus engagées sur la question de l'emploi de personnes en situation de handicap.

Ainsi, les Offices Publics de l'Habitat emploient 2 651 travailleurs handicapés en 2019, qui correspondent à 2 030 emplois équivalents temps plein. On dénombre, en outre, environ 240 nouvelles reconnaissances de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'année et 260 renouvellements enregistrés dans l'année.

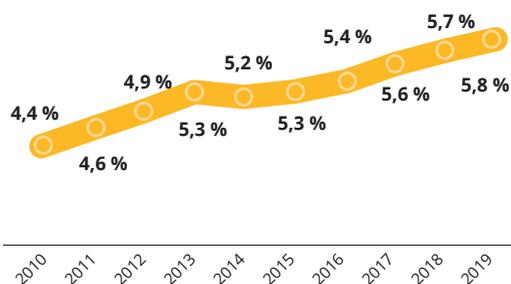
NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LES OFFICES



Compte tenu de l'évolution légèrement décroissante des effectifs totaux de la branche, la part des travailleurs handicapés (TH) dans l'emploi continue de progresser. En une décennie, le taux d'emploi de TH est passé de 3,9 % en 2009 à 5,8 % en 2019. Ce taux est très largement supérieur à la moyenne calculée de façon similaire sur l'ensemble des activités économiques, qui s'établit au taux de l'ordre de 3,2 %. En outre, le taux est relativement constant quelle que soit la taille des établissements employeurs. En particulier, les établissements de 50 à 200 salariés et les très grandes unités de plus de 500 personnes dépassent ce taux moyen.

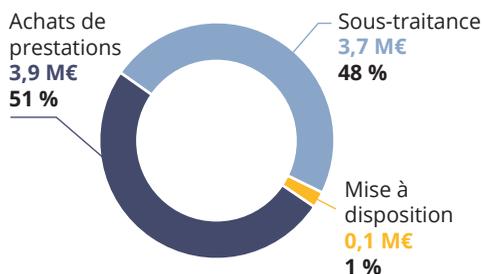
6.EA : entreprises adaptées – ESAT : établissement et service d'aide par le travail – TIH : travailleurs indépendants en situation de handicap.

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



Enfin, l'engagement des offices pour leurs personnels en situation de handicap se traduit également par le nombre significatif de formations dont ils ont bénéficié en 2019 : près de 1 900 collaborateurs formés, soit un taux d'accès à la formation de 70 %, en forte augmentation par rapport à l'année précédente.

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



Les dépenses à destination du secteur adapté et protégé représentent un montant global estimé à environ 7,7 M€ en 2019,

montant qui reste important après deux années où l'indicateur a atteint des valeurs particulièrement élevées (9 M€ en 2018 et 8 M€ en 2017) et 6,7 M€ en 2016. La reconfiguration du périmètre de la branche et la réduction du nombre d'offices dans la branche expliquent en partie ce léger recul.

Ces dépenses se font par l'intermédiaire d'achats de prestations (51 % des montants engagés), mais également par la sous-traitance (48 %) et dans une moindre mesure par la mise à disposition de personnels de structures du secteur adapté (1 % des dépenses).

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

Les jeunes de moins de 26 ans représentent une population de près de 1 450 personnes en 2019, soit 3,1 % des effectifs totaux de la branche contre 3,3 % l'année précédente. Cette proportion poursuit ainsi une baisse amorcée en 2015, date à laquelle la part des jeunes s'élevait à 4,4 % des effectifs. Leurs effectifs, autrefois concentrés dans

les offices de plus de 300 personnes, sont désormais répartis plus uniformément. Ils sont légèrement surreprésentés dans les offices de taille intermédiaire (50-299 personnes) où ils représentent 3,3 % des effectifs ; et au contraire sous-représentés dans les offices de petite taille (moins de 50) puisqu'ils n'y représentent que 2,4 % des effectifs.

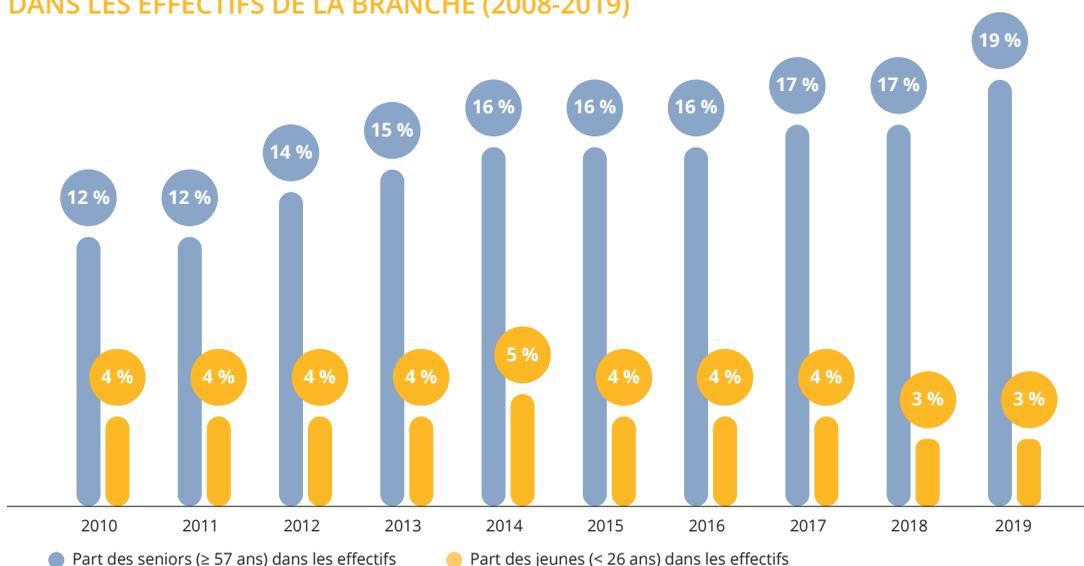
EFFECTIFS DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

	2015	2016	2017	2018	2019
- de 50	44	48	43	27	22
De 50 à 299	957	892	768	821	806
+ de 300	1 148	1 000	928	707	618
Ensemble	2 148	1 940	1 738	1 555	1 446

PART DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS DANS LES EFFECTIFS

	2015	2016	2017	2018	2019
- de 50	3,4 %	3,7 %	3,6 %	2,6 %	2,4 %
De 50 à 299	3,7 %	3,5 %	3 %	3,2 %	3,3 %
+ de 300	5,2 %	4,5 %	4,4 %	3,5 %	3 %
Ensemble	4,4 %	3,9 %	3,6 %	3,3 %	3,1 %

PARALLÈLE ENTRE LA PART DES JEUNES ET DES SENIORS DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (2008-2019)



Les proportions respectives de seniors de 57 ans et plus, et de jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs de la branche, poursuivent leurs tendances de moyen terme, soit une augmentation de la part des seniors (+ 7,9 points en 11 ans) et une légère diminution de la part des jeunes (- 0,7 point sur la même période).

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

La part des employés de plus de 45 ans dans les effectifs de la branche continue d'augmenter. Après avoir franchi le seuil de 50 % des effectifs en 2012, elle a atteint 55 % en 2018 et s'élève désormais à 57 % en 2019. Cette progression traduit la tendance au vieillissement des personnels de la branche.

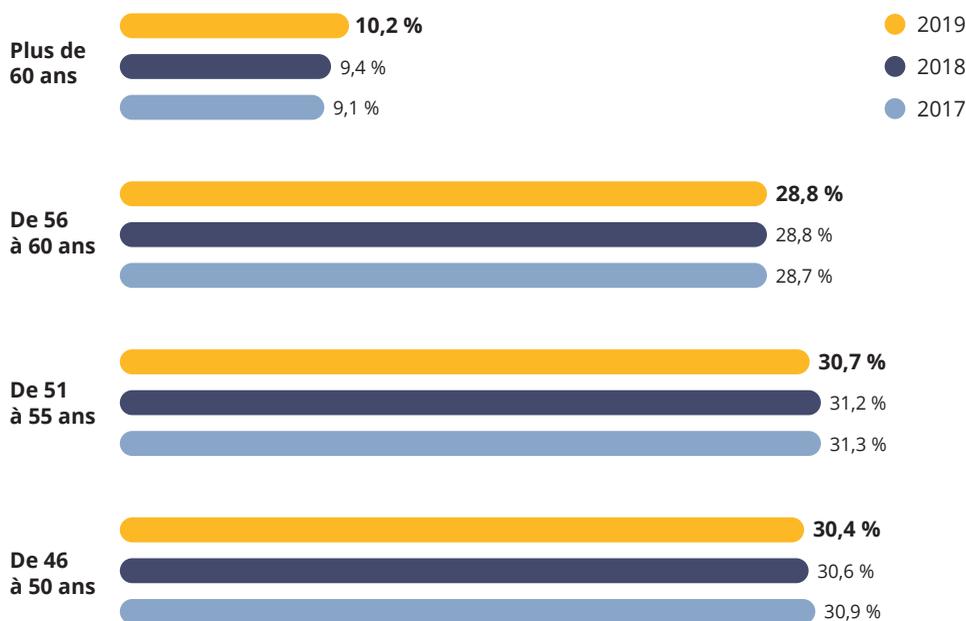
Parmi cette population des plus de 45 ans, la tranche des seniors de plus de 60 ans continue de prendre une place croissante (10,2 % de cette population en 2019 contre 7,3 % en 2014). En retour, la part des 46-50 ans et celle des 51-55 ans ont en revanche tendance à diminuer ; tandis que celle des 56-60 ans se stabilise.

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

	Effectifs 2019	%
De 46 à 50 ans	7 895	30,6 %
De 51 à 55 ans	7 987	31,2 %
De 56 à 60 ans	7 481	28,8 %
Plus de 60 ans	2 641	9,4 %
Ensemble	26 004	100 %

57 %

des personnels des OPH ont plus de 45 ans



La part des seniors de 57 ans augmente dans l'ensemble de la branche – 18,6 % des effectifs contre 16 % en 2015 – mais dans des proportions variables selon la taille des offices. En effet, elle augmente moins rapidement dans les offices de taille intermédiaire (50-299 personnes) que dans ceux de petite taille (< 50 personnes) et de grande taille (> 300 personnes).

EFFECTIFS DES PERSONNELS DE 57 ANS ET PLUS

	2015	2016	2017	2018	2019
Moins de 50 personnes	201	226	188	183	188
De 50 à 299 personnes	4 215	4 318	4 442	4 498	4 444
300 personnes et plus	3 481	3 507	3 538	3 448	3 916
Ensemble	7 896	8 052	8 168	8 128	8 549

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

	2015	2016	2017	2018	2019
Moins de 50 personnes	15,4 %	17,2 %	15,8 %	17,7 %	20,3 %
De 50 à 299 personnes	16,2 %	16,8 %	17,4 %	17,7 %	18,3 %
300 personnes et plus	15,7 %	15,9 %	16,6 %	17,1 %	18,9 %
Ensemble	16 %	16,4 %	17 %	17,5 %	18,6 %

62,2 ans

L'âge moyen de départ à la retraite

L'âge moyen de départ à la retraite, de 62,2 ans en 2019, est relativement stable depuis 2016 (62 ans). Il avait fortement augmenté depuis 2008 (59,3 ans) sous l'effet des réformes législatives portant sur les modalités de départ à la retraite.

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

Par statut

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

Par genre

Femmes	62,3 ans
Hommes	61,8 ans

Par catégorie

Catégorie 1 - Employés, ouvriers	62,3 ans
Catégorie 2 - Techniciens, agents de maîtrise	61,8 ans
Catégorie 3 - Cadres	62,7 ans
Catégorie 4 - Cadres de direction	62,7 ans

3

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

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



53 %

Part des femmes
dans les effectifs

58 %

Part des femmes
dans les nouveaux
entrants en CDI



15,8 %

Taux de temps partiel
des femmes (contre **3,1 %**
chez les hommes)



4,8 %

Taux de promotion
des femmes contre
4 % chez les hommes

- 3,6 %

Écart salarial « brut » entre
femmes et hommes

- 2,5 %

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

38/40

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

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

A. Emplois

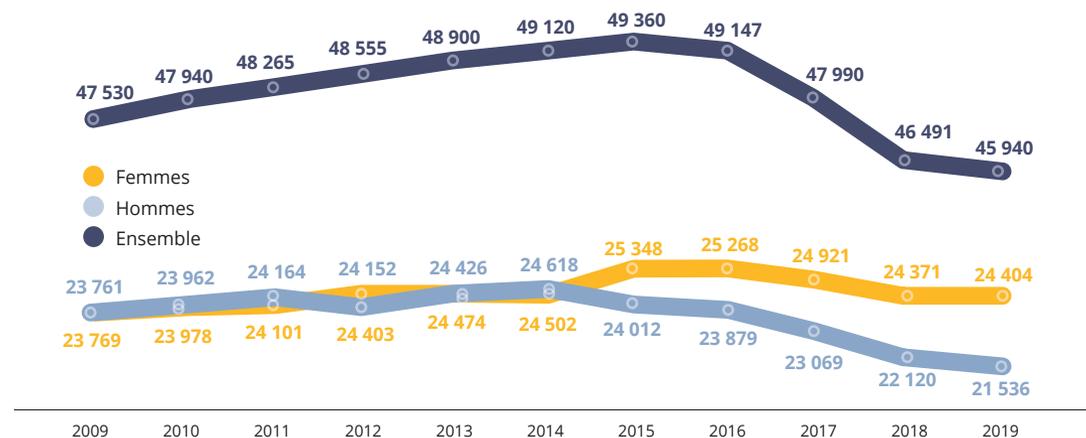
La féminisation se poursuit dans l'emploi des Offices Publics de l'Habitat. La part des femmes dans l'effectif augmente de nouveau en 2019 pour atteindre 53 %. Les femmes représentent ainsi 58 % des salariés entrés cette année.

La féminisation progresse dans la plupart des catégories et niveaux de la classification de la branche, même si les femmes restent minoritaires dans les premiers et derniers niveaux. Par ailleurs, la proportion de personnel féminin est plus élevée dans les premières tranches d'âge et d'ancienneté, le principal facteur différenciant restant toutefois les domaines d'activité, au sein desquels la féminisation demeure hétérogène.

1. Effectifs femmes/hommes

La trajectoire des effectifs selon le genre traduit cette tendance à la féminisation de l'emploi, qui se poursuit malgré le contexte récent de contraction des effectifs. Ainsi, la parité de l'effectif global a été atteinte en 2009, puis la féminisation n'a cessé de progresser, la part des femmes atteignant 52,4 % des effectifs en 2018 puis 53 % en 2019.

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE (2009-2019)



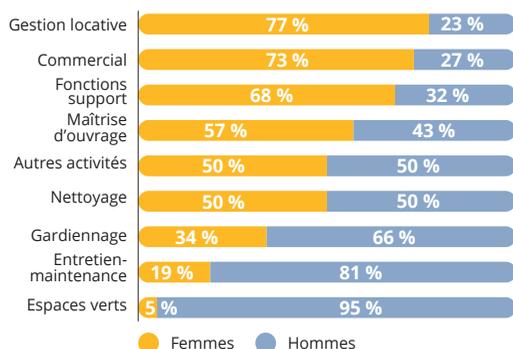
2. Répartition des effectifs par genre selon les activités

Si les activités de maîtrise d'ouvrage et de nettoyage emploient autant d'hommes que de femmes, les personnels féminins sont majoritaires dans les activités de gestion locative (77 % des effectifs), commerciales (73 %) et

d'administration générale (68 %). À l'inverse, les hommes sont majoritaires dans les activités relatives aux espaces verts (95 % des effectifs), l'entretien et la maintenance (81 %), ainsi que dans le gardiennage (66 %).

3. Égalité professionnelle femmes/hommes

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

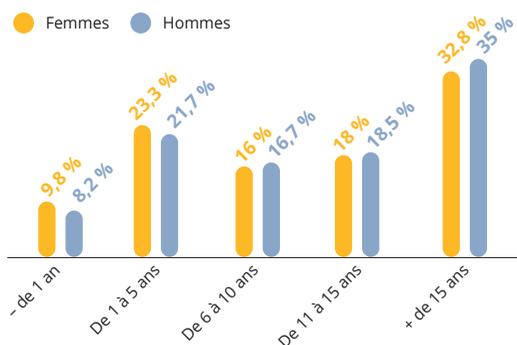


La proportion de femmes et d'hommes par domaine d'activité reste relativement stable d'une année sur l'autre.

3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre

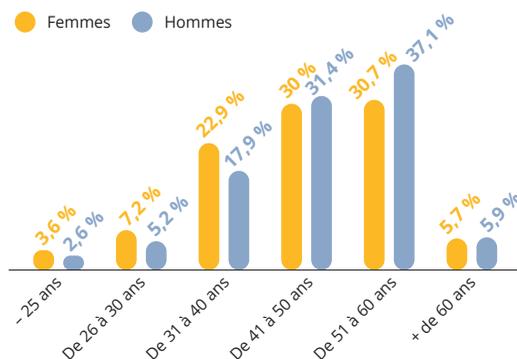
L'âge moyen des femmes employées dans la branche demeure légèrement inférieur à celui des hommes, soit 45,3 ans contre 47,1 ans. L'effectif féminin est plus concentré dans les premières tranches d'âge : un tiers d'entre elles ont moins de 41 ans contre un quart pour les hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE



Le constat est similaire en ce qui concerne l'ancienneté des personnels. L'ancienneté moyenne en 2019 est de 12,8 ans pour les femmes contre 13,3 ans pour les hommes. Les personnels féminins sont relativement plus nombreux dans les catégories de salariés présentant moins de six ans d'ancienneté.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ANCIENNETÉ



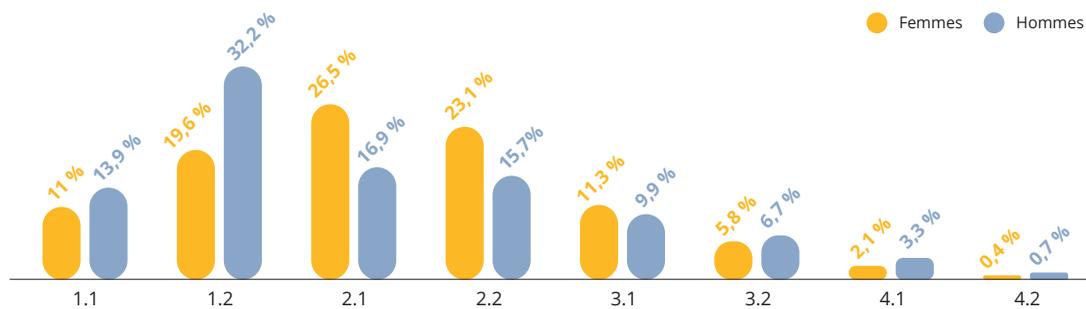
4. Classification des salariés selon le genre

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

Ainsi, la concentration des hommes dans la catégorie 1 niveau 2 de la classification s'explique par la surreprésentation des hommes dans les métiers qui composent cette catégorie : il s'agit en effet majoritairement de gardiens d'immeubles et d'agents de proximité, métiers dans lesquels la proportion de personnel masculin atteint 67 %.

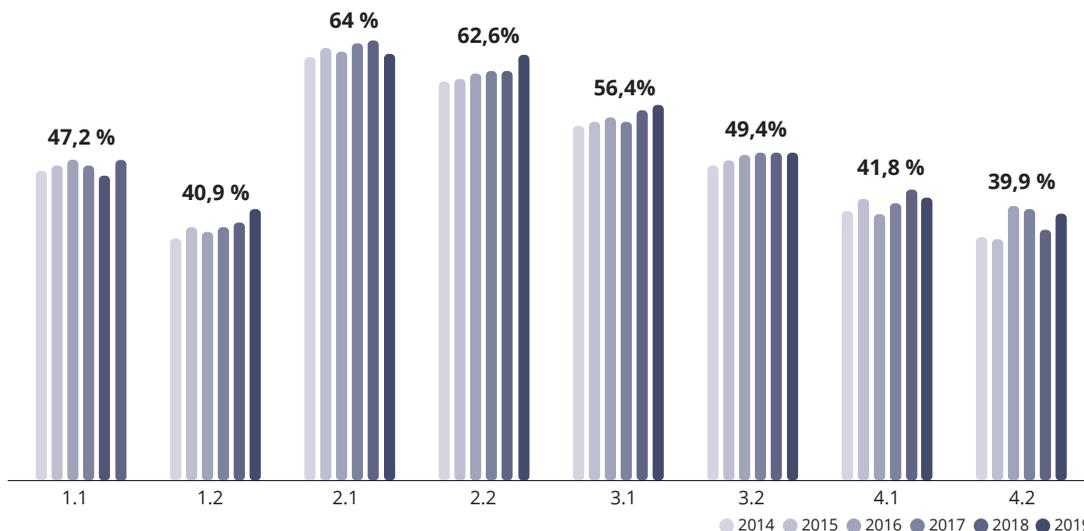
Au contraire, les métiers qui composent la catégorie-niveau 2.1 de la classification sont majoritairement occupés par des femmes (conseillers clientèle, agents de gestion locative, chargés de contentieux ou de recouvrement...).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET NIVEAU DE CLASSIFICATION



La féminisation des effectifs de la branche s'est accrue au cours de la dernière décennie, en passant de 50 % des effectifs en 2009 à 53 % en 2019. Elle s'est concentrée sur certaines catégories de la classification. Ainsi, la part des femmes dans les emplois de catégorie-niveau 1.1 a diminué, tandis qu'elle a plutôt augmenté dans les autres catégories-niveaux. Cette tendance est plus marquée dans les emplois des catégories supérieures (3 et 4), même si les femmes restent encore minoritaires dans les emplois de la catégorie 4.

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION (2014-2019) SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

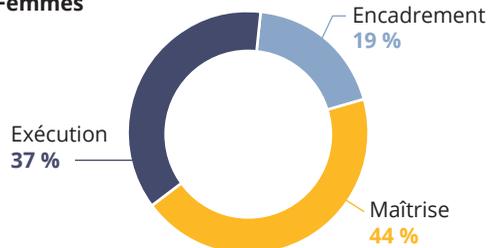


5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)

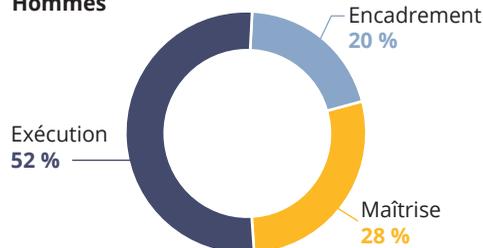
La répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi met en évidence des écarts selon le genre. Plus d'un homme sur deux occupe un poste d'exécution (contre 37 % des femmes), tandis que les effectifs féminins se concentrent sur les emplois de la maîtrise (44 % des femmes contre 28 % des hommes). Cet écart s'explique par la nature des métiers exercés selon le genre, les hommes étant davantage positionnés sur des emplois de proximité.

Si une proportion similaire de femmes et d'hommes occupent des fonctions d'encadrement, la proportion de femmes cadres positionnées dans la catégorie 3 de la classification (84 %) est nettement supérieure à celle constatée chez les hommes (76 %).

Femmes



Hommes



6. Flux d'emplois

Entrées selon le genre

Sur les 5 080 entrées réalisées dans les Offices Publics de l'Habitat en 2019, une majorité concerne des personnels féminins qui représentent 57,5 % du nombre total d'entrées. Cette proportion augmente dans le temps : elle s'élevait à 56,2 % en 2018, et n'était que de 52,1 % en 2015.

Les femmes sont légèrement plus représentées dans les entrées en CDD (58,9 % des entrées) que dans les entrées en CDI (56,3 % des entrées). Les femmes sont également majoritaires dans les entrées sous contrat aidé (53,8 % des nouveaux contrats).

RÉPARTITION DES ENTRÉES SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble
Entrées	2 919	2 161	5 080
Taux d'entrée	14,2 %	11,9 %	13,1 %

Sorties selon le genre

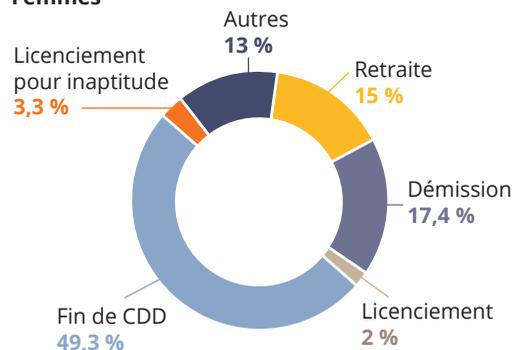
Dans l'ensemble des 5 216 salariés sortis des offices en 2019, 53,9 % sont des femmes, soit une proportion proche du taux de féminisation de la branche.

La proportion plus importante de femmes en CDD influe sur la répartition des motifs de sortie. Ainsi, la part des départs à la retraite dans les motifs de sortie des personnels des offices est plus élevée chez les hommes (17,8 % des sorties) que chez les femmes (15 %), de même pour les licenciements (4,7 % des sorties contre 2 % pour les hommes).

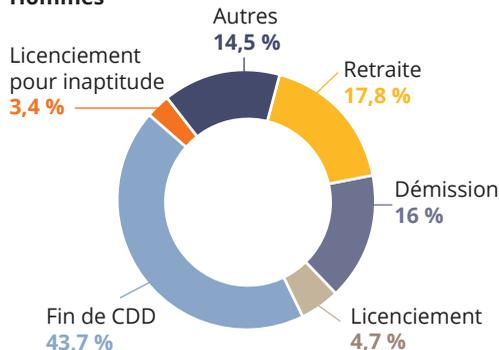
En revanche, la démission est un motif plus fréquent de départ chez les femmes (17,4 % des sorties) que chez les hommes (16 %), de même que la fin d'un CDD (49,3 % pour les femmes contre 43,7 % pour les hommes).

RÉPARTITION DES SORTIES SELON LE GENRE ET LE MOTIF

Femmes



Hommes



B. Promotion professionnelle

Dans ce chapitre, les promotions professionnelles désignent les salariés qui ont changé de catégorie ou de niveau, au sens de la classification des emplois, entre 2018 et 2019. La proportion de salariés promus est donc mesurée à champ constant, celui du personnel présent sur ces deux années successives.

1. Les promotions selon l'âge et le genre

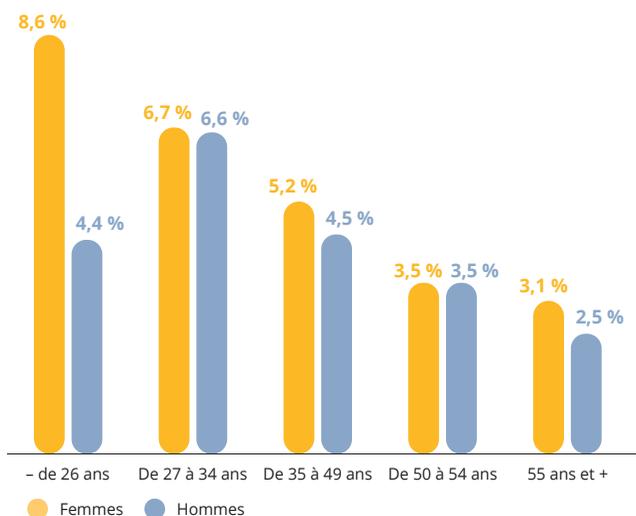
La part des salariés des OPH ayant bénéficié d'une promotion professionnelle entre 2018 et 2019 a atteint 4,5 % en 2019, proportion qui reste proche des valeurs habituellement constatées au cours des dernières années (entre 4 % et 5 % de salariés promus par an).

Les promotions sont plus fréquentes au sein de l'effectif féminin. 4,8 % d'entre elles ont été promues en 2019, contre 4 % des hommes.

La proportion de promus est, en outre, plus élevée dans les premières tranches d'âge – tout particulièrement chez les femmes –, ce qui traduit une évolution plus fréquente des emplois occupés chez les plus jeunes.

L'écart femmes/hommes dans l'accès à la promotion varie selon l'âge, mais il reste favorable aux femmes quel que soit l'âge.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2019, SELON L'ÂGE (en % des effectifs de l'année précédente)



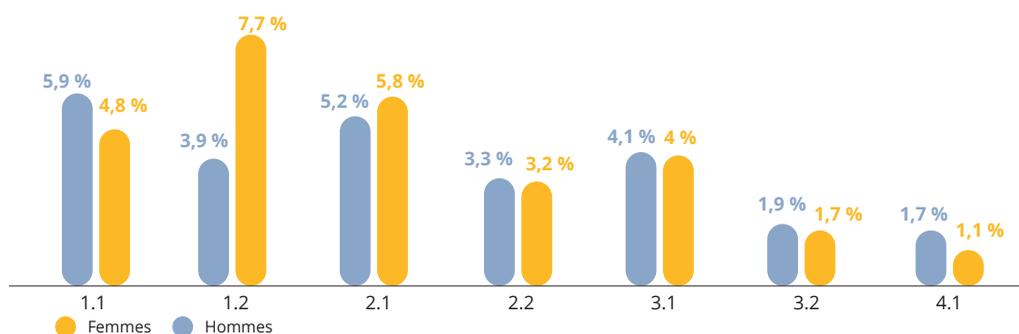
2. Les promotions en fonction de la classification et du genre

Les promotions sont clairement plus fréquentes pour les salariés occupant les premières catégories de la classification des emplois.

Le différentiel constaté entre femmes et hommes sur le taux de promotion est le plus élevé pour les salariés de la catégorie 1 niveau 2 et ceux de la catégorie 2 niveau 1. Cet écart s'explique largement par la différence de nature des emplois occupés par les femmes et les hommes dans ces catégories.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2019, SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU

(en % des effectifs de l'année précédente)



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

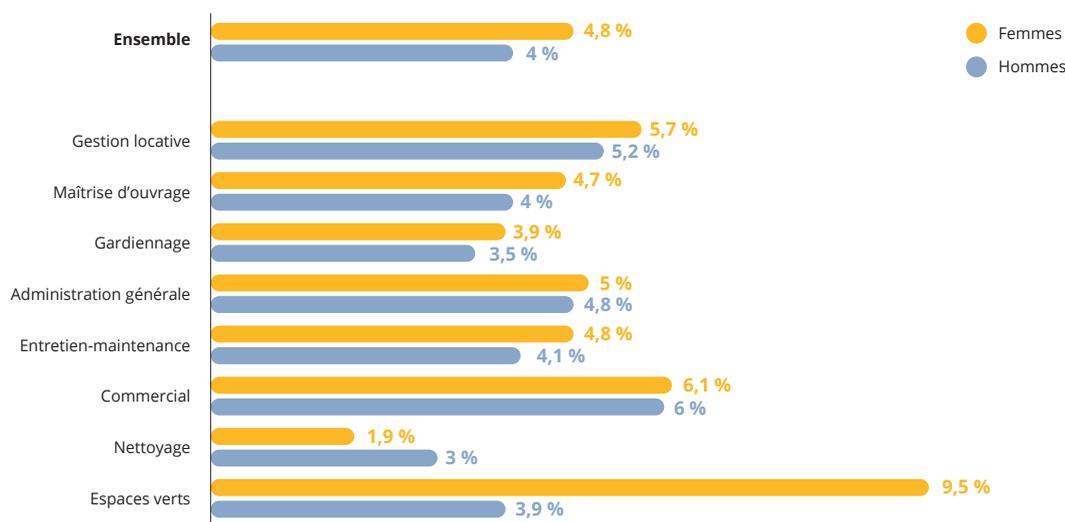
3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre

La part de salariés promus entre 2018 et 2019 varie selon l'activité exercée, en raison notamment de l'hétérogénéité des métiers exercés dans les différents domaines.

En 2019, l'accès à une promotion est ainsi apparu le plus fréquent dans les métiers des activités commerciales, de la gestion locative et de l'administration générale. À l'inverse, la fréquence de salariés promus est plus réduite dans les activités de nettoyage ou encore de gardiennage.

Les différences entre genres sont favorables aux femmes dans la totalité des activités à l'exception du nettoyage. L'écart est particulièrement important dans les espaces verts, mais celui-ci ne repose que sur des effectifs très faibles.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2019 SELON L'ACTIVITÉ EXERCÉE ET LE GENRE (en % des effectifs de l'année précédente)



C. Rémunérations

L'enquête de la Fédération portant sur les caractéristiques des effectifs collecte également les informations relatives à la rémunération des salariés. Ces statistiques portent notamment sur le salaire de base de 21 820 salariés en contrat à durée indéterminée présents sur l'ensemble de l'année 2019.

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

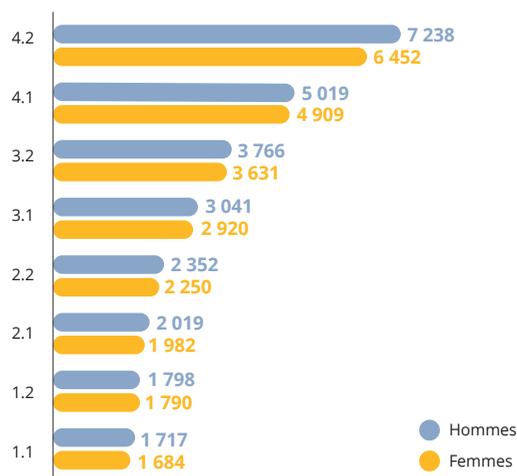
- les écarts de rémunération brute, calculés sur les effectifs à temps plein qui sont calculés par catégorie et niveau de la classification ;
- les écarts ajustés, qui permettent d'isoler l'effet du genre sur l'écart de rémunération en neutralisant les effets des autres caractéristiques mesurables de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

1. Les écarts de rémunération brute constatés

L'écart brut constaté sur les salaires de base de l'ensemble des personnels s'établit pour l'ensemble des personnels en CDI à temps plein, présents au 31 décembre 2019, à - 2,5 % en défaveur des femmes. Même limité à cette population, cet écart compare des populations présentant des caractéristiques assez différentes au regard de la nature des emplois occupés.

L'écart entre les salaires de base médians des femmes et des hommes selon la classification des emplois traduit un différentiel en faveur des hommes dans l'ensemble des catégories et des niveaux. L'écart relatif apparaît plutôt croissant avec la position dans la classification. Toutefois, cet écart ne prend pas en compte la diversité des emplois occupés par les hommes et les femmes au sein de chaque catégorie et niveau de la classification en fonction du genre.

SALAIRE DE BASE MÉDIAN EN 2019 SELON LA CATÉGORIE-NIVEAU ET LE GENRE



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

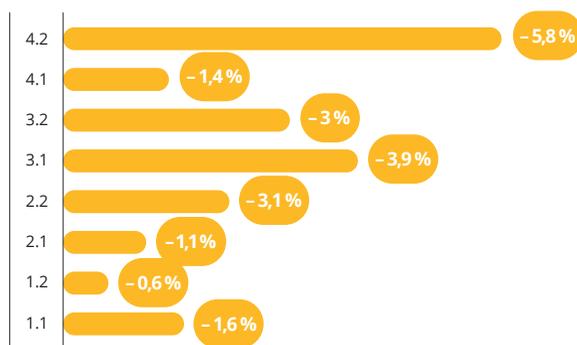
Les données disponibles permettent, en outre, de mesurer, pour chaque catégorie-niveau de la classification, les écarts de rémunération liés au genre toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en neutralisant au niveau individuel, en s'appuyant sur l'application d'une procédure économétrique, les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

Sur cette base, le différentiel résiduel de salaire estimé, dit « écart ajusté femmes/hommes » s'élève ainsi à - 2,5 % en défaveur des femmes, ce qui correspond à environ 60 € mensuels.

- 2,5 %

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

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



Cet écart peut être calculé pour les différentes catégories et niveaux de la classification des emplois. L'écart est le plus élevé dans les catégories 2 ou 3, ainsi que pour les salariés de la C4N2, où les femmes sont peu nombreuses.

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

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

Avec cette méthode, et en rappelant que le calcul sur des données sectorielles agrégées n'est pas équivalent à la compilation des résultats obtenus pour chacune des entreprises, on obtient un écart moyen de - 1,9 % en défaveur des femmes sur la rémunération annuelle brute moyenne, ce qui correspond à un score de 38 points sur 40 au sens de l'index.

Le second indicateur proposé dans l'index porte sur l'examen du différentiel d'augmentations de salaire entre les genres. Sur ce volet, et en maintenant les réserves formulées pour un calcul sur données agrégées, les résultats sont clairement en faveur des femmes et traduisent la dynamique de rattrapage engagée par les offices sur les augmentations de salaire.

En effet, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation est de 1,4 point supérieure à celle des hommes, ce qui correspond à un score de 20 points sur 20 sur ce volet de l'index.

Le troisième indicateur porte sur la mesure du différentiel de promotions accordées aux salariés selon leur genre. Sur ce volet, la proportion de femmes promues à la catégorie ou au niveau supérieur en 2019 atteint 4,8 % contre 4 % pour les hommes, soit un écart de 0,8 point en faveur des femmes. Sur ce critère, le score obtenu est de 15 sur 15.

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

Le cumul des critères conduit à un score global de 83 sur 85 puisqu'il n'est pas possible au niveau de la Fédération de calculer le dernier critère (le pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité), ce qui correspond selon les règles de calcul de l'index à un score global de 98 sur 100.

D. Conditions de travail

1. Le temps partiel

En 2019, 15,8 % des femmes travaillent à temps partiel, contre une proportion de seulement 3,1 % pour les hommes. Les femmes représentent ainsi 85,1 % des 4 530 personnes travaillant à temps partiel dans la branche. Près des deux tiers de ces personnes à temps partiel occupent leur emploi à un taux de 4/5 ou plus.

PART DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Temps partiel	3 854	676	4 530	85,1
Temps plein	20 551	20 860	41 410	49,6
Ensemble	24 404	21 536	45 940	53,1
% temps partiel	15,8	3,1	9,9	

La proportion de salariés à temps partiel s'inscrit en légère progression par rapport à 2018 (+ 9,1 %) sans mettre en évidence une tendance de moyen terme.

2. L'absentéisme

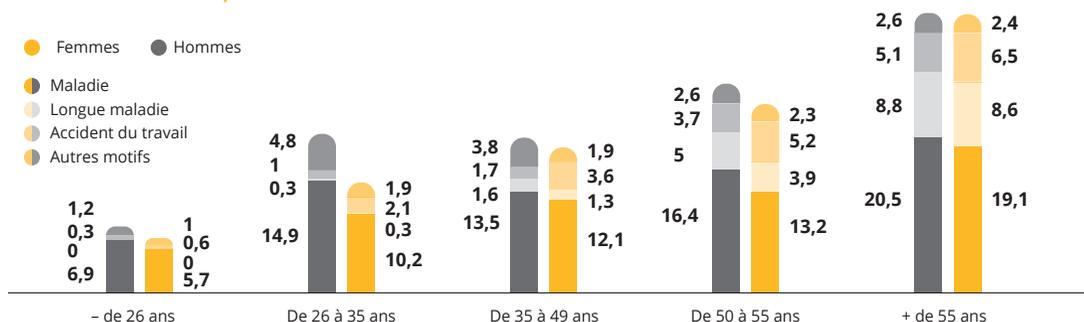
En 2019, le nombre moyen de jours d'absence (tous motifs confondus) s'élevait à 25,1 jours. Sur cet indicateur, on retrouve une différence assez réduite entre les genres : la moyenne s'établit en effet à 25,8 jours pour les femmes contre 24,2 jours pour les hommes. En particulier, la moyenne des jours d'absence pour maladie et longue maladie est plus élevée chez les femmes.

JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF SELON LE GENRE

	Effectif	Nombre moyen de jours d'absence	Maladie non professionnelle	Accident du travail	Longue maladie
Femmes	24 404	25,8	15,9	3,9	3,2
Hommes	21 536	24,2	13,8	3,8	2,1
Ensemble	45 940	25,1	14,9	3,9	2,7

L'examen de cette différence par tranche d'âge révèle un écart plus important entre hommes et femmes dans les tranches d'âge intermédiaires, de 26 à 35 ans tout particulièrement, du fait des absences pour maladie qui restent le principal facteur explicatif de cette différence sur ces tranches d'âge. En outre, les accidents du travail représentent une part plus importante des absences chez les hommes que chez les femmes. Cette observation s'explique pour une bonne part par la différence en termes de métiers exercés selon le genre.

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



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

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

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

Dans un contexte où le cadre législatif et réglementaire a évolué et traite désormais les sujets de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les entreprises comme des sujets prioritaires, la Commission nationale paritaire de la branche des OPH a souhaité engager un travail de diagnostic en vue de l'ouverture d'une nouvelle négociation sur cette thématique. Pour disposer de données exhaustives et objectivées, la Fédération des OPH a décidé de lancer une étude nationale portant sur la manière dont les offices ont procédé pour assurer l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes au regard de la réglementation existante et des récentes évolutions dans le cadre des nouvelles obligations légales de négociation au niveau de la branche professionnelle. Cette étude devait permettre d'établir des pistes de réflexion pour les négociateurs et négociatrices des délégations des salariés et des employeurs à partir des itérations du terrain.

Ce rapport détaillé a été partagé en préalable à l'ouverture d'une nouvelle négociation sur le sujet de l'égalité professionnelle. Le diagnostic de branche de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein des personnels des OPH est globalement positif. Les priorités d'action identifiées au cours du diagnostic portent sur trois grands thèmes : formaliser les dispositifs qui contribuent à l'égalité professionnelle dans les offices, favoriser la mixité pour les métiers de la branche des OPH, prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

C'est dans ce contexte que s'est déroulée la négociation, en 2019-2020, d'un avenant à la CCN portant sur l'égalité professionnelle. Des outils à destination des OPH seront proposés dans le cadre de la négociation du nouvel accord sur l'égalité professionnelle.

4

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

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

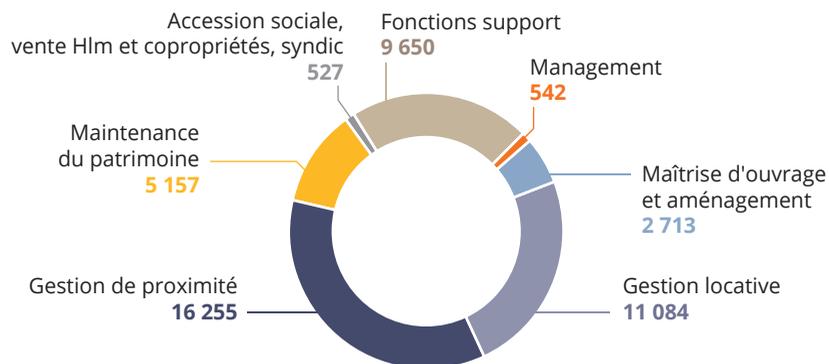
Ce volet, introduit dans le rapport de branche en 2018, s'appuie sur une cartographie des métiers par domaine d'activité et un éclairage sur une dizaine de métiers sélectionnés parce qu'ils sont représentatifs des activités exercées dans la branche et de leurs évolutions les plus significatives.

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

A. Cartographie par domaine d'activité

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

FILIÈRES D'EMPLOI EN 2019



La composition de l'emploi évolue progressivement au fil des années. Les fonctions de gestion locale et de relation clients, ou encore d'encadrement intermédiaire (management de projet), prennent une part croissante dans l'emploi de la branche.

B. Indicateurs pour dix métiers

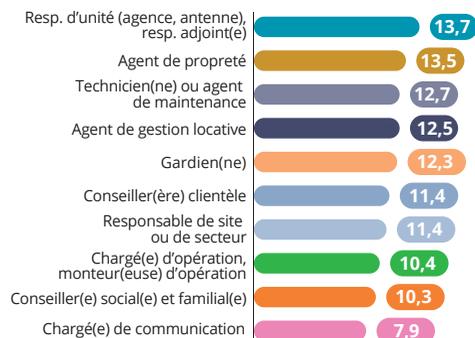
Répartis au sein de l'ensemble des activités de la branche, les dix métiers suivants ont été choisis pour leur poids significatif dans l'emploi ; ou encore pour la variété de leurs évolutions (structure de l'emploi, contenu du métier).

Deux nouveaux métiers sont introduits à l'occasion de la présente édition : celui de responsable de site, qui connaît une croissance soutenue depuis plusieurs années ; et celui de chargé(e) de communication, métier le plus jeune de la branche qui connaît également un certain dynamisme, bien que ses effectifs restent encore limités.

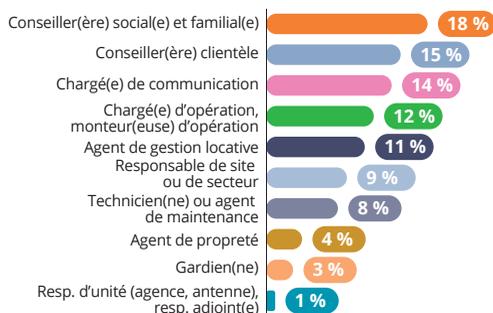
TAUX DE FÉMINISATION



ANCIENNETÉ MOYENNE



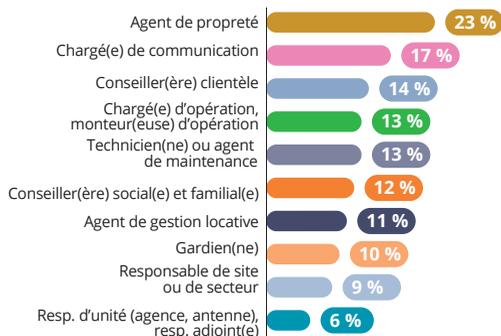
% DES PERSONNELS DE 30 ANS ET MOINS



% DES PERSONNELS DE 50 ANS ET PLUS



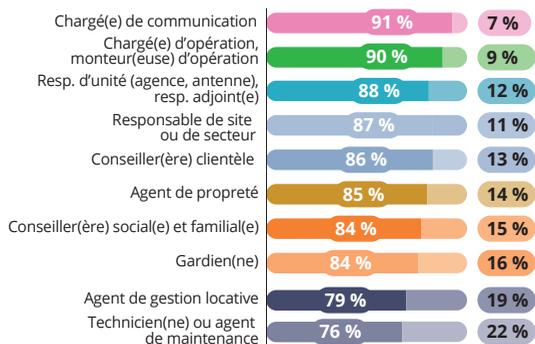
TURNOVER



% DE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL



STATUT OPH ET FPT (hors contrats aidés)



● ● ● ● ● ● ● Statut OPH
● ● ● ● ● ● ● Statut FPT

4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les personnels sous statut FPT représentent une proportion plus ou moins élevée des effectifs en fonction des métiers. Ils restent surreprésentés dans certains métiers (technicien ou agent de maintenance ; agent de gestion locative) par rapport à l'ensemble de la branche (17,2 % de personnels FPT). D'autres métiers concentrent, en revanche, bien davantage de personnels sous statut OPH.

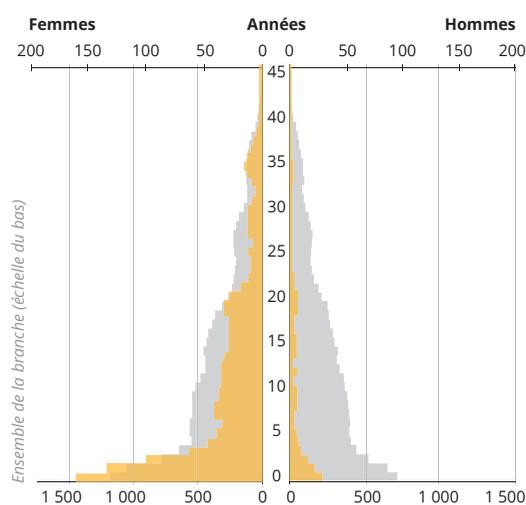
Métier	Conseiller(ère) clientèle	Chargé(e) d'opération, monteur(euse) d'opération	Agent de gestion locative	Technicien(ne) ou agent de maintenance
Effectif estimé en 2019 (présent au 31/12)	1 953	933	1 835	999
Taux de féminisation	85 %	41 %	62 %	12 %
Âge moyen	41,8	42,8	43,4	46,7
Ancienneté moyenne	11,4	10,4	12,5	12,7
% des personnels de 30 ans et moins	15 %	12 %	11 %	8 %
% des personnels de 30 à 49 ans	57 %	59 %	57 %	46 %
% des personnels de 50 ans et plus	28 %	29 %	32 %	46 %
Turnover	14 %	13 %	11 %	13 %
Nombre d'entrées	272	101	172	104
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	41 %	37 %	35 %	35 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	36 %	50 %	40 %	39 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	23 %	13 %	25 %	26 %
% des personnels à temps partiel	12 %	6 %	7 %	2 %
Statut OPH	86 %	90 %	79 %	76 %
Statut FPT	13 %	9 %	19 %	22 %
Classification – Cat. 1	8 %	0 %	14 %	21 %
Classification – Cat. 2	90 %	16 %	84 %	72 %
Classification – Cat. 3	2 %	83 %	2 %	8 %
Classification – Cat. 4	0 %	1 %	0 %	0 %
Salaire médian	1 970	3 049	2 040	2 101
Rémunération annuelle médiane	26 700	40 498	28 179	28 572

Métier	Responsable de site ou de secteur	Gardien(ne)	Agent de propreté	Conseiller (ère) social(e) et familial(e)	Chargé(e) de communication	Responsable d'unité (agence, antenne), resp. adjoint(e)
Effectif estimé en 2019 (présent au 31/12)	2 123	8 195	4 638	571	176	747
Taux de féminisation	39 %	32 %	51 %	95 %	76 %	50 %
Âge moyen	44	49	49,9	38,7	38,3	46,9
Ancienneté moyenne	11,4	12,3	13,5	10,3	7,9	13,7
% des personnels de 30 ans et moins	9 %	3 %	4 %	18 %	14 %	1 %
% des personnels de 30 à 49 ans	50 %	44 %	37 %	66 %	71 %	60 %
% des personnels de 50 ans et plus	35 %	53 %	58 %	16 %	11 %	39 %
Turnover	9 %	10 %	23 %	12 %	17 %	6 %
Nombre d'entrées	152	666	960	63	30	34
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	34 %	29 %	29 %	39 %	50 %	28 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	46 %	48 %	43 %	45 %	44 %	44 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	19 %	22 %	28 %	17 %	7 %	28 %
% des personnels à temps partiel	5 %	5 %	24 %	24 %	11 %	2 %
Statut OPH	87 %	84 %	85 %	84 %	91 %	88 %
Statut FPT	11 %	16 %	14 %	15 %	7 %	12 %
Classification – Cat. 1	7 %	83 %	98 %	4 %	2 %	0 %
Classification – Cat. 2	73 %	17 %	2 %	83 %	52 %	13 %
Classification – Cat. 3	20 %	1 %	0 %	13 %	45 %	84 %
Classification – Cat. 4	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %
Salaire médian	2 329	1 821	1 650	2 171	2 548	3 233
Rémunération annuelle médiane	31 900	27 416	23 064	29 759	33 752	43 883

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

Gestion locative

Conseiller(ère) clientèle



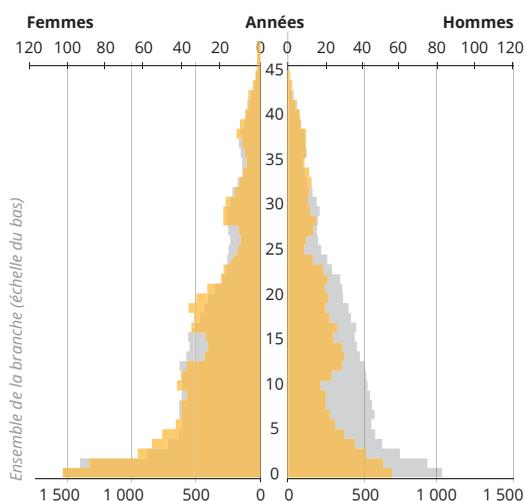
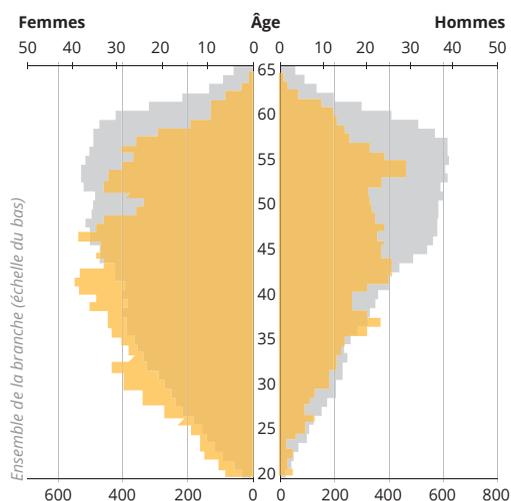
En charge de la vie courante du locataire et de son suivi administratif, le conseiller clientèle a pour objectif de gérer les rapports bailleur-locataire de l'arrivée jusqu'au départ de celui-ci. Il assure l'accueil, l'information et l'orientation des usagers, prend en charge les éventuelles demandes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

Ce métier est très largement occupé par des femmes, celles-ci représentant 85 % des effectifs. Par ailleurs, le personnel exerçant

ce métier est relativement jeune : 15 % des effectifs ont moins de 30 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 28 % des effectifs (contre 43 % pour l'ensemble des métiers de la branche).

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

Agent de gestion locative



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

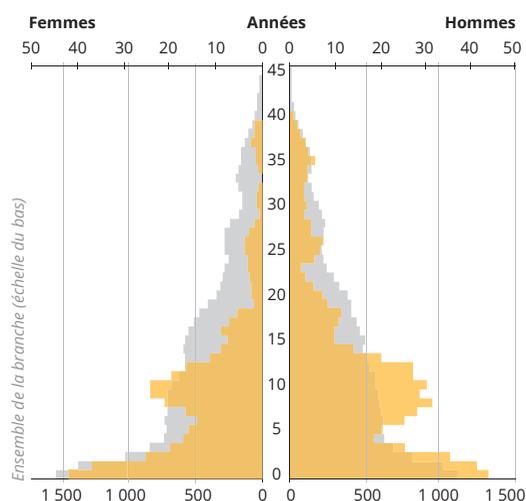
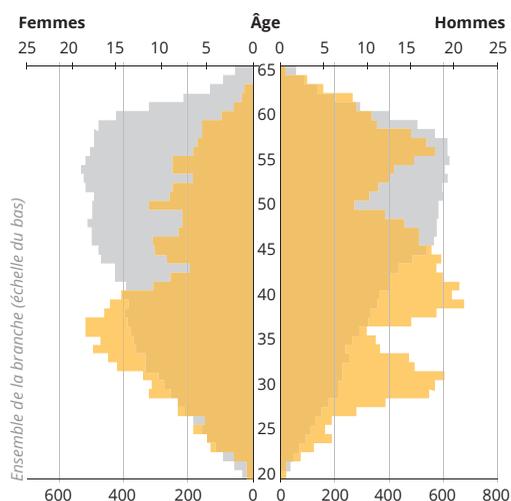
Ce métier compte 62 % de femmes, soit un taux de féminisation plus élevé que l'ensemble de la branche (53 %). Un tiers des personnels évoluant dans ce métier sont âgés de 50 ans ou plus ; et les moins de 30 ans ne représentent que 11 % des effectifs.

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

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

Maîtrise d'ouvrage

Chargé(e) d'opération



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

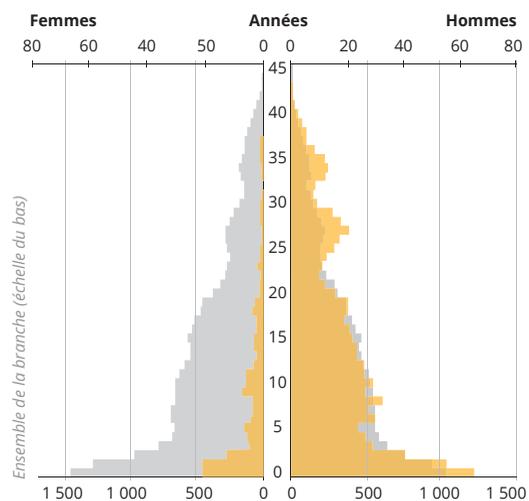
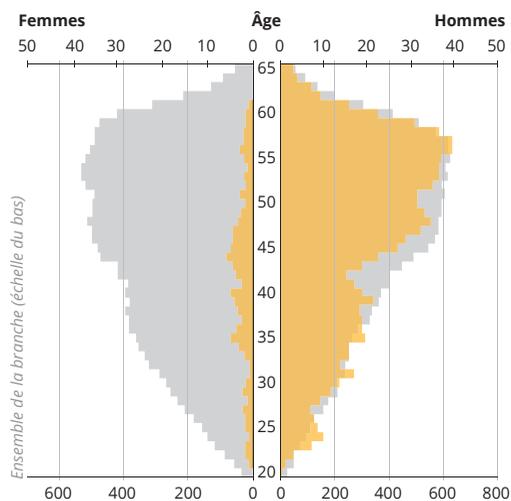
Les personnels qui exercent ce métier sont majoritairement des hommes (59 %), plutôt jeunes, l'âge moyen s'élevant à 42,8 ans. L'ancienneté des chargés d'opération est parmi les plus faibles de la branche : 10,4 ans en moyenne contre 13 ans pour l'ensemble des effectifs des offices.

Avec l'augmentation des objectifs quantitatifs en matière de réhabilitation et de construction, la maîtrise d'ouvrage traditionnelle s'est

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

Maintenance

Technicien(ne) de maintenance



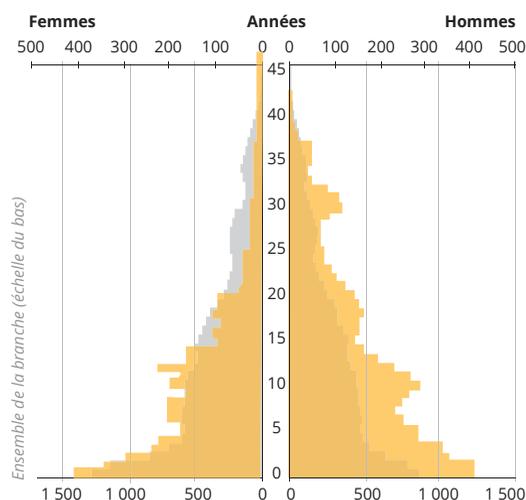
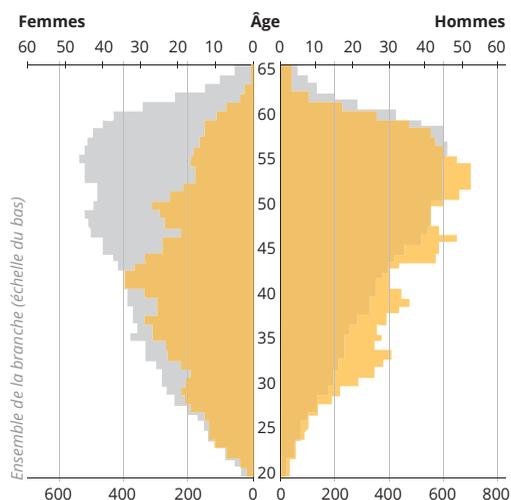
Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité.

Ce métier est l'un des plus masculins de la branche (88 % de salariés hommes). Il compte relativement peu de jeunes (8 % des effectifs seulement ont moins de 30 ans), et plus d'un quart des techniciens de maintenance ont au moins 20 ans d'ancienneté. Ce métier concentre également une des proportions les plus importantes des personnels sous statut FPT (22 %). Le turnover est parmi les plus faibles (13 %).

Avec la délégation de certaines activités techniques à des entreprises privées, les techniciens de maintenance tendent à prendre en charge des activités liées à la gestion locative (par exemple les états des lieux) et voient leurs responsabilités se diversifier (prévention, contrôle, etc.).

Proximité

Responsable de site ou de secteur

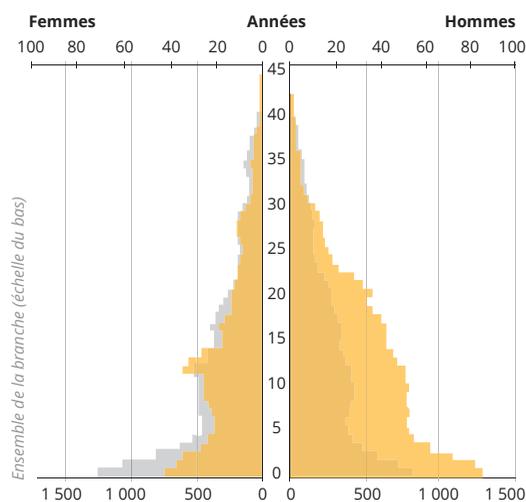
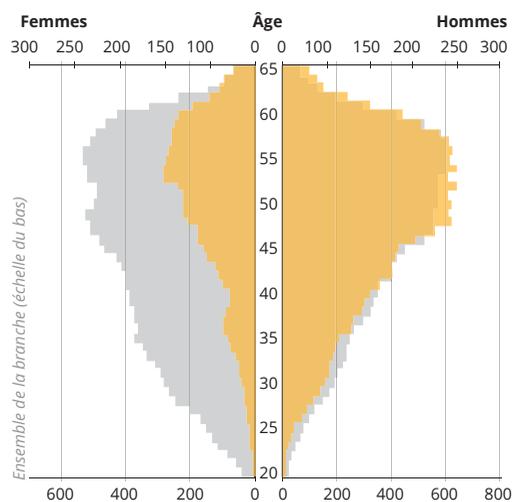


Le responsable de site ou de secteur assure l'encadrement du personnel de proximité. Il est responsable de la valorisation du patrimoine et garant de la qualité du service.

Le métier est majoritairement exercé par des hommes (61 %), dont l'âge moyen de 44 ans est inférieur de 2,1 ans à celui de l'ensemble de la branche. Il réunit ainsi des individus dans les phases intermédiaires de leur carrière, puisque la moitié des effectifs ont entre 30 et 49 ans. Il comporte relativement peu d'agents sous statut FPT (11 %) et le recours au temps partiel y est faible (5 %).

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

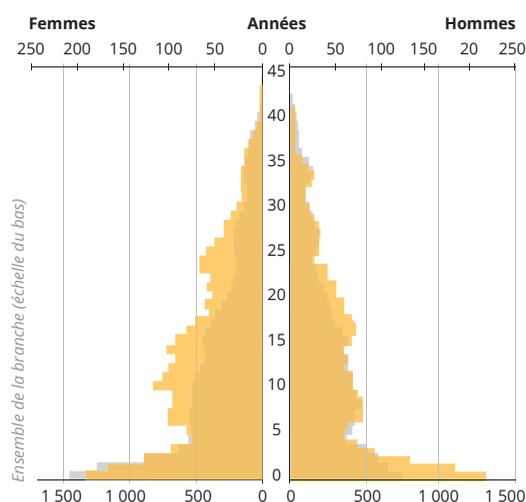
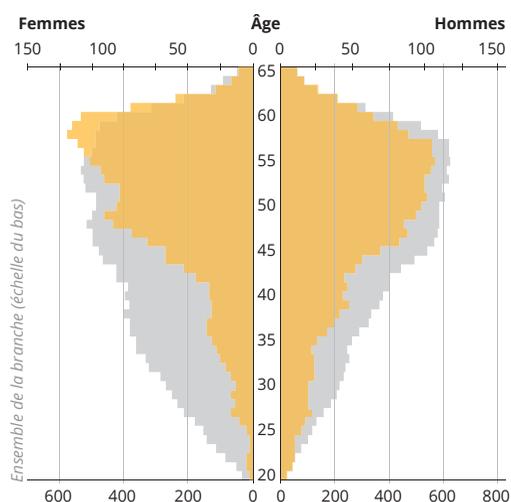
Gardien(ne)



Le gardien est le garant de la qualité du service au quotidien, en particulier à travers l'entretien et la sécurité des immeubles dont il a la charge. Avec près de 8 200 salariés, il s'agit du métier le plus répandu dans la branche (18 % des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (68 %). Plus d'un gardien sur deux est âgé de plus de 50 ans, l'âge moyen s'élevant à 49 ans. La part des personnels à temps partiel est relativement basse (5 %).

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

Agent de propreté



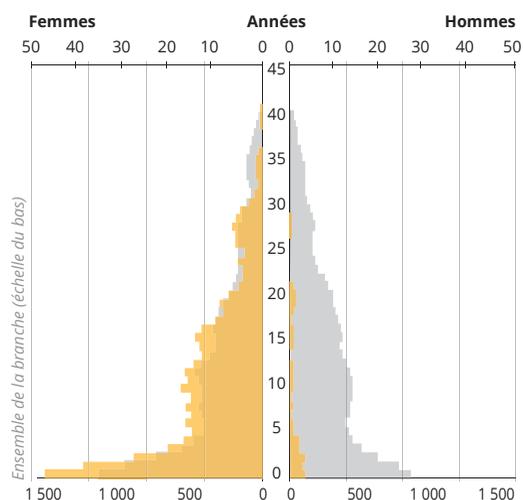
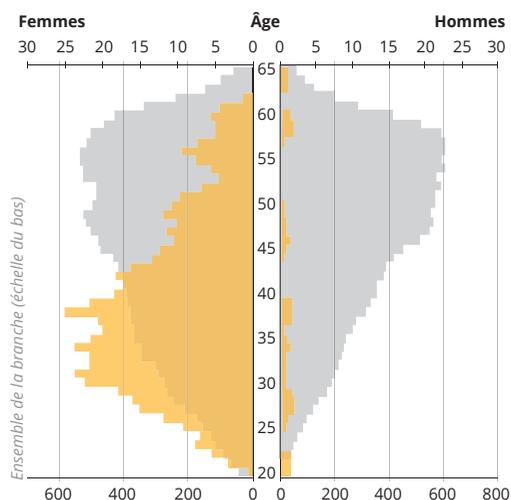
Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des parties communes des immeubles. Ils assurent la qualité de vie des locataires et constituent à ce titre un maillon essentiel de la chaîne de service des offices.

Avec près de 4 640 personnes en 2019, ils représentent 10 % des effectifs de la branche, soit le deuxième métier le plus répandu après celui de gardien. Le taux de féminisation (51 %) est légèrement en deçà de la moyenne de la branche (53 %). Les personnels sont relativement âgés : 58 % d'entre eux ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge sur ce métier étant de 49,9 ans. Ils travaillent fréquemment à temps partiel (24 %) et enregistrent un taux de turnover très élevé (23 %) par rapport à l'ensemble de la branche (13 %).

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

Développement social

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



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

Ce métier est l'un des plus féminisés des offices, avec 95 % de femmes. Celles-ci sont jeunes : l'âge moyen s'élève à 38,7 ans contre 46,1 ans dans l'ensemble de la branche. L'ancienneté moyenne est seulement de 10,3 ans. Les deux tiers des effectifs du métier ont entre 30 et 49 ans. La proportion de personnels travaillant à temps partiel est élevée (24 %).

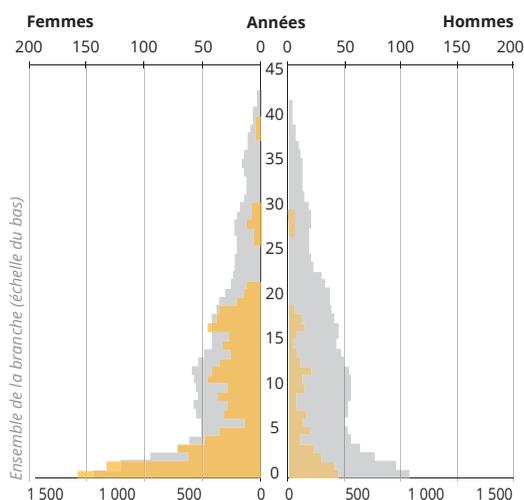
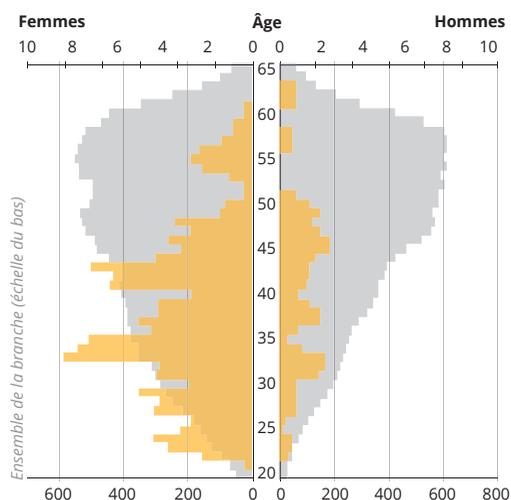
La dégradation des situations des ménages, notamment leurs revenus, constitue le principal facteur d'évolution du métier.

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

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

Fonctions support

Chargé(e) de communication



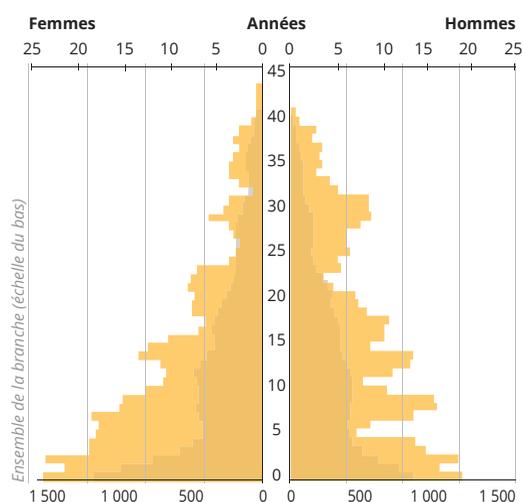
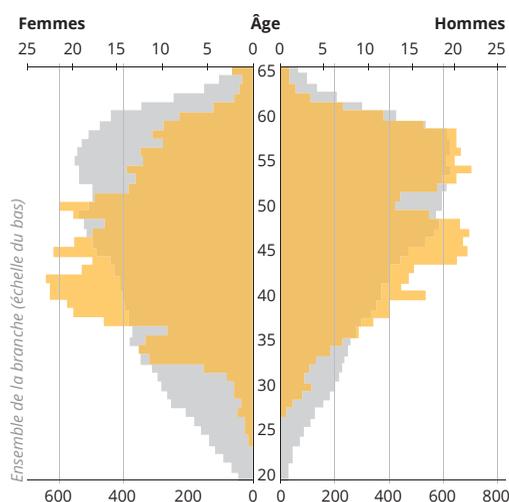
De la conception à l'exécution d'actions de communication, le chargé de communication met en œuvre le plan de communication d'un office. À cet effet, il réalise différents supports et les diffuse au sein de l'organisme ou en externe. Ce métier est jeune puisque l'âge moyen s'élève à 38,3 ans, soit huit ans de moins que la moyenne de la branche, tandis que l'ancienneté moyenne n'est que de 7,9 ans.

Il est très féminisé (76 %), et marqué par un fort niveau de turnover (17 %). Il rassemble très peu d'agents sous statut FPT (7 %) et présente une proportion de personnels employés à temps partiel équivalente à la moyenne de la branche (11 %).

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

Management de proximité

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



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

Au vu des chiffres indiqués, on pourrait dire qu'il connaît une parité parfaite femmes/hommes. Il regroupe principalement des individus en milieu de carrière, disposant d'une expérience professionnelle significative : l'essentiel des personnels (60 %) ont entre 30 et 49 ans ; et 72 % ont au moins six ans d'ancienneté. La proportion de responsables d'agence sous statut FPT figure parmi les moins élevées (12 %) des principaux métiers des offices.

Le turnover est le plus faible de la branche (6 %), et le travail à temps partiel représente une modalité marginale dans l'exercice de cette fonction (2 %).

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

5

LE DIALOGUE SOCIAL EN 2019-2020

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

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

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

- la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et son Observatoire de la négociation collective ;
- la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF), qui définit la politique de formation professionnelle, gère le fonds conventionnel et traite les enjeux liés à l'évolution des emplois et des métiers dans la branche via son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

1. L'activité de la CPPNI

L'année 2019 a été marquée par la suspension du dialogue social pendant une partie de l'année par suite d'un arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris du 12 juillet 2019 qui a annulé la décision prise par la ministre du Travail le 6 février 2018 fixant la liste des organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT et FO) dans la branche des OPH. Devant cette difficulté à poursuivre les négociations de branche, faute d'identification des organisations syndicales représentatives à ce niveau, les partenaires sociaux ont trouvé une solution pour relégitimer les organisations syndicales de la branche, avec la Direction générale du ministère du Travail en déterminant la mesure de l'audience des organisations syndicales jusqu'en 2021. Les négociations inscrites

au chapitre X de la convention collective nationale (CCN) ont pu reprendre dans un climat serein, sur les thématiques suivantes : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'ouverture du champ d'application de la CCN aux sociétés de coordination issues de l'article 88 de la loi Élan, négociations qui ont trouvé un aboutissement en 2020.

En outre, un avenant portant sur la revalorisation du barème des salaires de base au niveau de la branche a été signé le 20 mars 2019. Cet avenant n°3 à la CCN porte uniquement sur la revalorisation des salaires minimum garantis au niveau de la branche. Il a été signé par trois organisations syndicales représentatives dans la branche (CFDT, CGT et FO) et étendu par arrêté du 17 février 2020.

2. L'activité de la CPNEF

Depuis la loi n°2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la CPNEF délibère tous les ans sur les niveaux de prise en charge des contrats d'alternance en apprentissage. Cette délibération est transmise à France

compétences via l'OPCO Uniformation, qui applique ensuite les taux décidés, s'ils ne sont pas corrigés d'autorité par France compétences. À noter qu'en 2019 comme en 2020, aucune remarque n'a été faite par France compétences à la CPNEF de branche.

En 2019, la CPNEF, dans une volonté d'adaptation de la politique formation de la branche et de création d'une politique alternance, a quant à elle commandé à son Observatoire des métiers et des qualifications une étude sur les besoins de compétences des OPH en vue de construire une politique alternance de branche cohérente avec les besoins des OPH. Cette étude a conduit les partenaires sociaux à la négociation et à la signature, le 27 mai 2020, d'un accord relatif à la reconversion et à la promotion par l'alternance au sein de la branche.

La loi susvisée a profondément transformé le modèle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par l'alternance (dite « Pro-A »).

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

Les partenaires sociaux entendent, par ailleurs, poursuivre les négociations relatives à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage afin de parvenir à un accord plus global en révisant le chapitre VIII de la convention collective nationale de la branche.

B. Le fonds pour le financement du dialogue social

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

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

générale du travail a confirmé le rattachement de l'IDCC 5006 à l'IDCC 3220.

Pour le cycle de gestion 2018-2021, les crédits perçus par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat de la part du Fonds paritaire national s'élèvent à un montant total de 37 788 € au titre de l'année 2018 et de l'année 2019. L'utilisation de ces crédits a intégralement été justifiée dans le premier rapport annuel remis par la Fédération des OPH à l'AGFPN le 30 juin 2020, sur certification du commissaire aux comptes.

Pour information, il a été constaté que pour les années 2018 et 2019, la somme reçue par la Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat ne couvrait qu'environ 58 % des dépenses relatives à la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques de branche, conformément à l'article L. 2135-11 1° du Code du travail.



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

www.foph.fr

