



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

2022

ÉDITION 2023

Édito

2022 est une année historique pour notre branche, en termes d'activité : les travaux de convergence pour une nouvelle convention collective et le retour de l'inflation, avec deux périodes de négociation annuelle obligatoire (NAO), ont mobilisé les représentants des employeurs et des syndicats comme jamais ! 35 réunions de négociation (un record) ont été organisées pour accélérer la convergence et parvenir à un accord sur les minima de branche tenant compte de la situation économique. C'est un effort remarquable des deux délégations, qui a permis de conclure cette période de convergence avant le délai réglementaire fixé à fin novembre 2023.

Une année exceptionnelle, donc, qui impactera la vie professionnelle des salariés et des fonctionnaires des Offices au travers de la mise en œuvre d'une nouvelle classification des emplois et des métiers, très attendue, certes, mais qui, reconnaissons-le, mobilisera beaucoup les directions des ressources humaines. Leur vie professionnelle sera également rythmée par de nouveaux accords sur le temps de travail, les contrats de travail... Accords dont les contenus seront négociés avec un sens des responsabilités et un esprit d'ouverture réciproques, gages d'équité et d'efficacité.

Autre enjeu, des engagements environnementaux des OPH dans la gestion et la vie quotidienne des personnels sont intégrés dans ce rapport de branche. Mobilité, gestion des fluides dans les bureaux, réduction des déchets : autant de priorités que vous êtes nombreux à généraliser ou à développer. Cette première batterie d'indicateurs vise à valoriser les progrès faits dans la recherche d'une certaine « frugalité » pour diminuer l'impact environnemental de vos métiers, démarche à mettre en miroir avec les actions menées en faveur des locataires et des accédants.

Les enjeux sociaux et sociétaux vous préoccupent également beaucoup. Au cours des deux dernières décennies, les OPH se sont mobilisés pour l'emploi des jeunes, et, dans le Mouvement HLM, ont toujours été les plus allants. Aujourd'hui, l'apprentissage est pour de nombreux jeunes la voie principale pour accéder à un emploi stable.

Vous vous emparez progressivement de ce dispositif. Pour vous accompagner, pour attirer les jeunes vers vos métiers, les former pour vos métiers, la Fédération travaille à la préfiguration puis, nous y mettrons toute notre énergie, à la création d'un Centre de Formation des Apprentis, CFA dit « hors les murs », c'est-à-dire d'un CFA travaillant avec des partenaires partout sur le territoire métropolitain pour être au plus près de vos attentes, au plus près des lieux de formations, au plus près des vœux des jeunes.

Pour finir, un autre record : vous n'avez jamais été aussi nombreux à (bien) répondre à l'enquête RH, source majeure du rapport de branche. Soyez-en une nouvelle fois remerciés et rendez-vous l'année prochaine !

Très cordialement,

Laurent Goyard

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

Sommaire

Le champ de l'enquête	08
Chiffres clés 2022	10
1. CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE	12
2. DONNÉES RESSOURCES HUMAINES	15
A. Effectifs	16
Effectifs par statut et activité	16
1. Les effectifs selon la taille des 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	24
9. Les agents de la fonction publique territoriale (FPT)	27
10. Le recours au personnel extérieur et à l'intérim	32
B. Flux de personnels	34
1. Flux entrants	34
2. Flux sortants	38
3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années au sein des OPH	39
C. Âge et ancienneté	40
1. Ensemble des personnels des OPH	40
2. Agents de la fonction publique territoriale	43

D. Frais de personnel et rémunérations	45
1. Frais de personnel	45
2. Politique et éléments de rémunération des OPH	47
E. Formation professionnelle	55
1. La contribution des OPH à la formation professionnelle	55
2. L'effort de formation global	57
3. L'alternance	57
4. Le fonds conventionnel de la branche des Offices Publics de l'Habitat	61
5. La convention entre la Fédération et le Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)	66
F. Conditions de travail	70
1. Le temps partiel	70
2. Le télétravail dans les Offices	70
3. L'absentéisme	72
4. La prévention des risques professionnels	75
G. Diversité	77
1. L'emploi des personnels en situation de handicap	77
2. L'emploi des jeunes de moins de 26 ans dans les Offices	78
3. L'emploi des seniors de plus de 45 ans	79
3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	82
A. Emplois	84
1. Effectifs femmes-hommes	84
2. Répartition des effectifs par genre selon les activités	84
3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre	85
4. Classification des salariés selon le genre	86
5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)	87
6. Flux d'emplois	88

B. Promotion professionnelle	89
1. Les promotions selon l'âge et le genre	89
2. Les promotions en fonction de la classification et du genre	90
3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre	91
C. Rémunérations	91
1. Les écarts de rémunération brute constatés	92
2. Les écarts de rémunération « ajustés » par les caractéristiques des emplois	93
3. L'écart de rémunération calculé selon la méthode de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	93
D. Conditions de travail	94
1. Le temps partiel	94
2. L'absentéisme	94
E. Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes/hommes	95
4. ACTIONS DES ORGANISMES EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL	97
5. OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS	100
A. Cartographie par domaine d'activité	101
B. Indicateurs pour 12 métiers	102
Gestion locative	106
Conseiller(ère) clientèle	106
Agent de gestion locative	107
Chargé(e) d'accueil	108

Maîtrise d'ouvrage	109
Chargé(e) d'opération.....	109
Maintenance	110
Technicien(ne) de maintenance.....	110
Proximité	111
Responsable de site ou de secteur.....	111
Gardien(ne).....	112
Agent de propreté.....	113
Développement social	114
Conseiller(ère) social(e) et familial(e).....	114
Fonctions support	115
Chargé(e) de communication.....	115
Assistant(e) finances, comptabilité, gestion.....	116
Management de proximité	117
Responsable d'unité, responsable adjoint(e) d'unité.....	117
6. LE DIALOGUE SOCIAL EN 2022	118
A. L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH	119
1. La négociation nationale de branche.....	119
2. L'activité en matière d'emploi et de formation.....	121
B. Le fonds pour le financement du dialogue social	122

Le champ de l'enquête

Les données* présentées dans ce document sont issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 187 Offices Publics de l'Habitat (OPH), adhérents de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à fin 2022.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2022. Le nombre de réponses à l'enquête est cette année toujours aussi élevé : 82 % des Offices y ont répondu. L'enquête se compose de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, l'autre qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des Offices Publics de l'Habitat. Ces éléments permettent à la fois de réaliser le rapport de branche annuel, de fournir des informations nécessaires aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations paritaires de branche, mais également de restituer ces données aux OPH à travers le dossier individuel de situation RH (DIS RH).

En 2022, l'échantillon observé est composé de 155 Offices. Le redressement de l'échantillon et les traitements statistiques ont été réalisés par le cabinet Quadrat-études, en liaison avec les services de la Fédération. Il a été réalisé par l'application d'une procédure de calage sur marges assurant le respect des distributions sur les trois variables suivantes : la taille de l'Office (six tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC) et la localisation du siège de l'Office (les 13 régions administratives métropolitaines).

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

Les 187 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.

* 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 187 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 42 660 personnes au 31 décembre 2022, se caractérise par ce qui suit :

- un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 500 personnes, mais dans lequel près de 50 % des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes ;
- des emplois peu délocalisables dans l'ensemble des territoires.

Une dualité de statuts : dans 80 % des Offices coexistent, 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 de droit privé.

CHIFFRES CLÉS 2022



187 Offices
Publics de l'Habitat



2,26 millions
de logements gérés

4,8 millions
de personnes logées



42 660 personnes
dans les effectifs

39 200
en équivalents
temps plein (ETP)



46 ans
Âge moyen
des personnels



17,3 emplois
équivalents
temps plein
pour 1 000 logements

228 personnes
(210 emplois ETP)
en effectif moyen
par Office



54 %
de femmes

56 %
de femmes
dans les nouveaux
entrants

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



1



CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

L'année 2022 s'inscrit dans la continuité d'un mouvement de concentration du secteur, illustré par la diminution du ratio du nombre d'emplois par logement géré. Au 31 décembre 2022, il s'élève à 17,3 équivalents temps plein pour 1 000 logements (- 10 % sur la dernière décennie). Cette évolution s'explique par la diminution du nombre d'Offices (fusions, sorties du périmètre de la branche), ainsi que par la baisse des effectifs, tandis que le nombre de logements gérés se stabilise.

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'Offices	275	273	271	269	267	265	264	253	243	233	220	198	187
Milliers de logements	2 307	2 335	2 358	2 381	2 394	2 425	2 434	2 406	2 404	2 405	2 375	2 308	2 265
Effectifs	47 940	48 265	48 555	48 900	49 120	49 360	49 147	47 990	46 490	45 940	45 009	43 617	42 660
Milliers d'emplois	45	44,5	45,2	45,5	45,7	46	46,3	44,3	43,4	42,7	43	40,2	39,2
Nombre d'emplois pour 1 000 logements	19,5	19,1	19,2	19,1	19,1	19	19	18,4	18	17,1	17,4	17,4	17,3

En 2022, le nombre d'emplois a poursuivi sa baisse : on décompte 42 660 emplois à la fin de l'année, soit 957 de moins qu'en 2021 (- 2,2 %). Ce léger recul des effectifs s'accompagne d'une baisse du nombre d'emplois mesurés en équivalents temps plein (ETP), qui atteint 39 200 à la fin 2022.

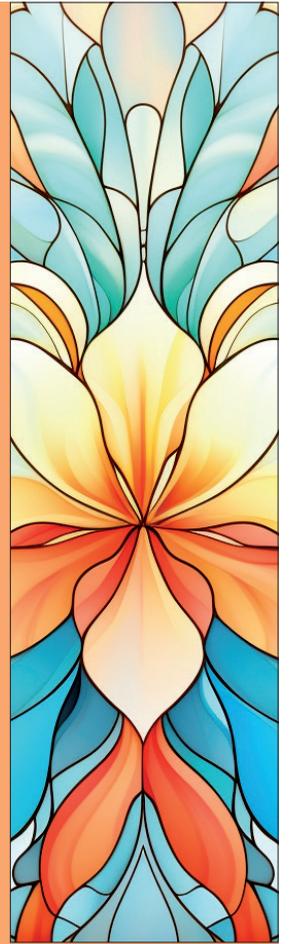
Le patrimoine des Offices s'élève à 2,26 millions de logements et reste quasiment stable. Ce patrimoine est géré par un nombre d'Offices moins important à la suite des reconfigurations opérées dans le secteur, qui se sont accélérées, ces dernières années, sous l'effet de deux évolutions législatives. La loi Alur du 24 mars 2014 a d'abord institué le principe selon lequel un Office ne peut être rattaché à plusieurs départements, ce qui s'est traduit par des transferts de logements vers d'autres acteurs de l'habitat social. La loi Élan du 23 novembre 2018 a ensuite renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, obligation de fusion au niveau intercommunal...), ce qui a accéléré les rapprochements entre différentes structures. Fin 2022, trois SEM, généralement issues de la transformation d'Offices, intégraient la branche des OPH.

RÉPARTITION DES EMPLOIS EN FONCTION DU PATRIMOINE ET DES MÉTIERS (en ETP pour 1 000 logements)

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
< 1 500 logements	4,6	3,3	2,4	5,1	15,3
De 1 501 à 3 000	3,6	4,1	4	6,2	17,9
De 3 001 à 5 000	1,9	3,6	3,8	5,3	14,7
De 5 001 à 10 000	2,3	4,8	4,4	5,3	16,8
De 10 001 à 15 000	1,8	4,2	4,5	5,2	15,7
Plus de 15 000 logements	1,7	6,4	4,7	5,4	18,2
Ensemble	1,9	5,5	4,6	5,4	17,3

La répartition des emplois varie selon l'importance du patrimoine de l'Office et selon la diversité des activités présentes dans les structures. Le nombre d'emplois en ETP pour 1 000 logements augmente avec la taille de l'Office, de 15,3 ETP pour 1 000 logements dans les Offices de moins de 1 500 logements à 18,2 dans les Offices de plus de 15 000 logements.

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



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 187 Offices Publics de l'Habitat emploient 42 660 personnes en 2022. Plusieurs statuts coexistent : la grande majorité des salariés (82,5 %) est employée en CDI de droit privé, tandis qu'une part encore significative (13 %) possède le statut de la fonction publique territoriale (FPT). Enfin, environ 3 % des personnels interviennent en CDD.

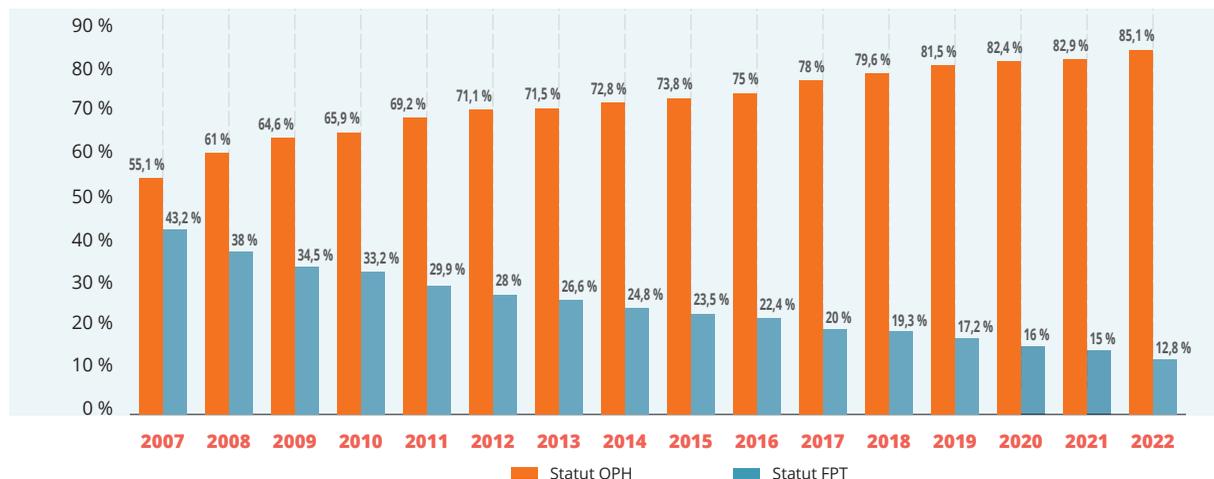
ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DE L'EMPLOI DANS LES OFFICES SELON LE STATUT

	2007	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022
Statut OPH	55,1 %	65,9 %	75 %	78 %	79,6 %	81,5 %	82,4 %	82,9 %	85,1 %	36 299
Contrats CDI	52,6 %	62,9 %	72,5 %	75,3 %	76,5 %	78,7 %	79 %	79,9 %	82,5 %	35 174
Contrats CDD	2,5 %	2,9 %	2,4 %	2,6 %	3 %	2,8 %	3,3 %	3 %	2,6 %	1 125
Statut FPT	43,2 %	33,2 %	22,4 %	20 %	19,3 %	17,2 %	16 %	15 %	12,8 %	5 441
Titulaires	39,8 %	32,8 %	22,1 %	19,7 %	19 %	17 %	15,8 %	14,9 %	12,6 %	5 359
Contractuels CDI	3,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	82
Contrats aidés	1,7 %	1 %	2,6 %	2,1 %	1,2 %	1,3 %	1,7 %	2,1 %	2,2 %	920
Ensemble	100 %	42 660								

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

Le nombre de contrats aidés et d'alternants s'est stabilisé en 2022 : on recense ainsi 920 personnes en contrat aidé en 2022 contre 913 en 2021, dont 782 apprentis en 2022 contre 715 l'année précédente. L'ensemble des contrats aidés représente 2,2 % des effectifs employés par les Offices.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT DES PERSONNELS



[Retour sommaire](#)

1. Les effectifs selon la taille des Offices

En 2022, la taille moyenne des Offices atteint 228 salariés. La concentration des structures se traduit par une progression régulière de l'indicateur. En effet, le nombre moyen de personnes employées par Office n'était que de 174 en 2010.

Une autre conséquence du regroupement d'Offices est la réduction significative de l'hétérogénéité de la taille des structures qui s'opère principalement par la diminution du nombre de petites unités. La branche ne compte ainsi plus que 19 structures dont l'effectif est inférieur à 50 personnes contre 55 en 2010. À l'opposé, les 16 Offices de plus de 500 salariés rassemblent désormais 32 % des effectifs de la branche.

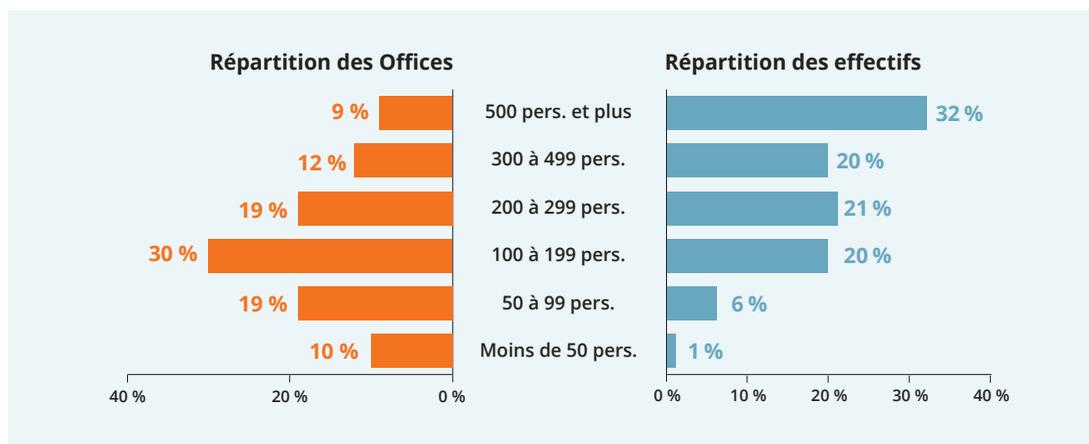
NOMBRE D'OFFICES ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA TAILLE DES OFFICES

	< 50 pers.	50-99	100-199	200-299	300-499	500 et +	Ensemble
Nombre d'Offices	19	36	57	36	23	16	187
Répartition des Offices	10 %	19 %	30 %	19 %	12 %	9 %	100 %
Effectifs	583	2 656	8 362	8 937	8 482	13 640	42 660
Répartition des effectifs	1 %	6 %	20 %	21 %	20 %	32 %	100 %

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

- Les Offices de plus de 300 personnes, soit 21 % des structures de la branche, emploient 52 % des effectifs.
- Les organismes qui emploient entre 50 et 300 personnes représentent 68 % des structures de la branche et ils emploient 47 % des effectifs de la branche.
- Les 19 Offices de moins de 50 personnes rassemblent seulement 1 % des effectifs de l'ensemble.

LE TISSU DES OFFICES EN 2022



2. Les effectifs selon le rattachement administratif des Offices

Les 187 organismes adhérents constituant la branche au 31 décembre 2022 admettent les rattachements administratifs suivants :

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

3. La répartition géographique des effectifs

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

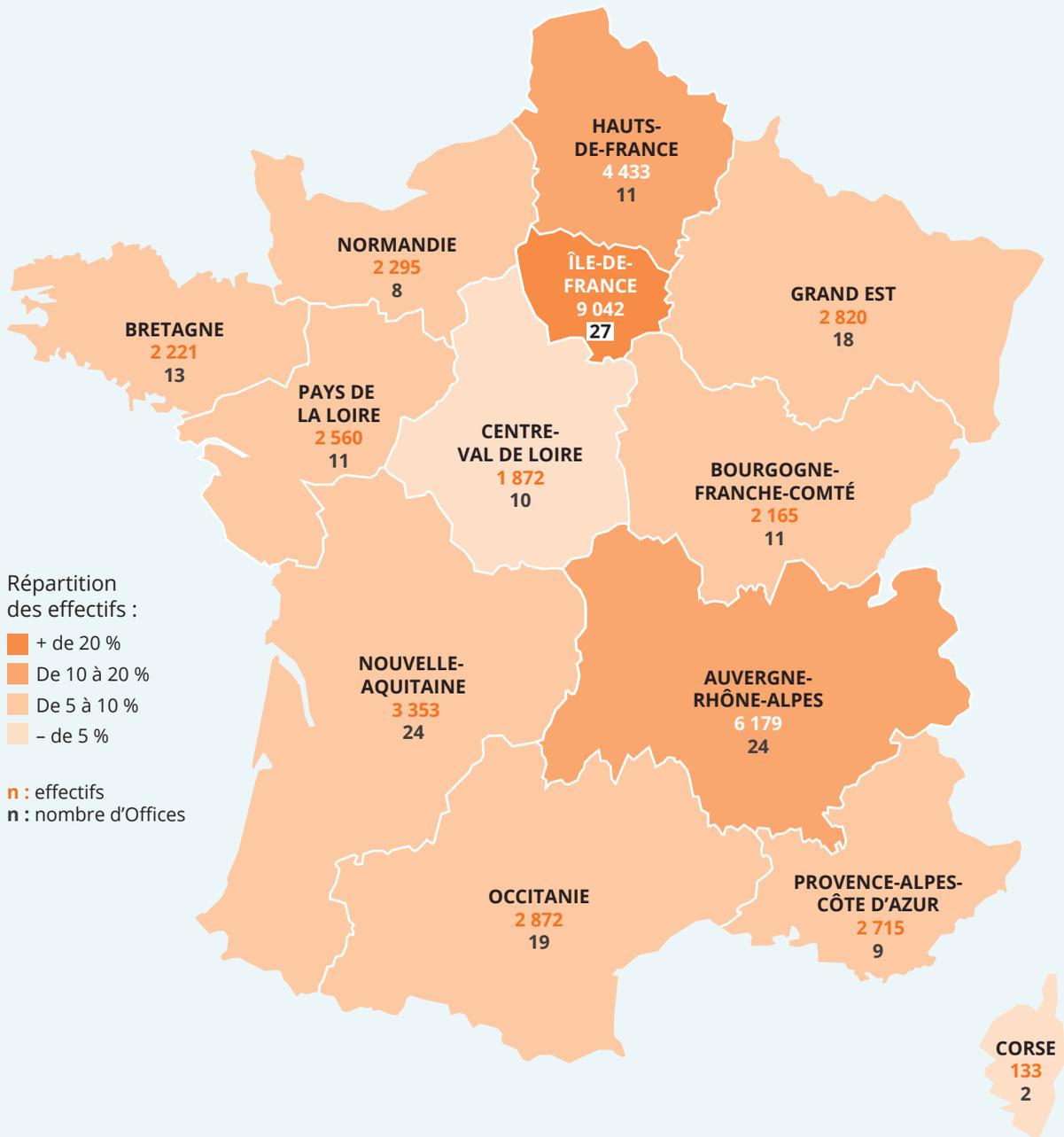
En pourcentage des effectifs, les régions les plus importantes sont :

- l'Île-de-France, qui représente 21,2 % des effectifs et 18,5 % des logements ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes, 14,5 % des effectifs (14,1 % des logements) ;
- les Hauts-de-France, 10,4 % des effectifs (10 % des logements) ;
- la Nouvelle-Aquitaine, 7,9 % des effectifs (8,3 % des logements).

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

	Offices	Logements	%	Effectifs	%
Île-de-France	27	418 558	18,5 %	9 042	21,2 %
Centre-Val de Loire	10	108 143	4,8 %	1 872	4,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	11	119 133	5,3 %	2 165	5,1 %
Normandie	8	135 529	6 %	2 295	5,4 %
Hauts-de-France	11	227 608	10 %	4 433	10,4 %
Grand Est	18	169 351	7,5 %	2 820	6,6 %
Pays de la Loire	11	140 841	6,2 %	2 560	6 %
Bretagne	13	144 082	6,4 %	2 221	5,2 %
Nouvelle-Aquitaine	24	188 051	8,3 %	3 353	7,9 %
Occitanie	19	153 539	6,8 %	2 872	6,7 %
Auvergne-Rhône-Alpes	24	319 657	14,1 %	6 179	14,5 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9	135 723	6 %	2 715	6,4 %
Corse	2	5 690	0,3 %	133	0,3 %
Ensemble	187	2 265 905	100 %	42 660	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

	Effectifs	en %
Gestion locative	11 367	26,6 %
Gardiennage	9 768	22,9 %
Administration générale	9 276	21,7 %
Entretien-maintenance	4 533	10,6 %
Nettoyage	3 702	8,7 %
Maîtrise d'ouvrage	2 831	6,6 %
Commercial	655	1,5 %
Espaces verts	474	1,1 %
Autres activités	54	0,1 %

57 %

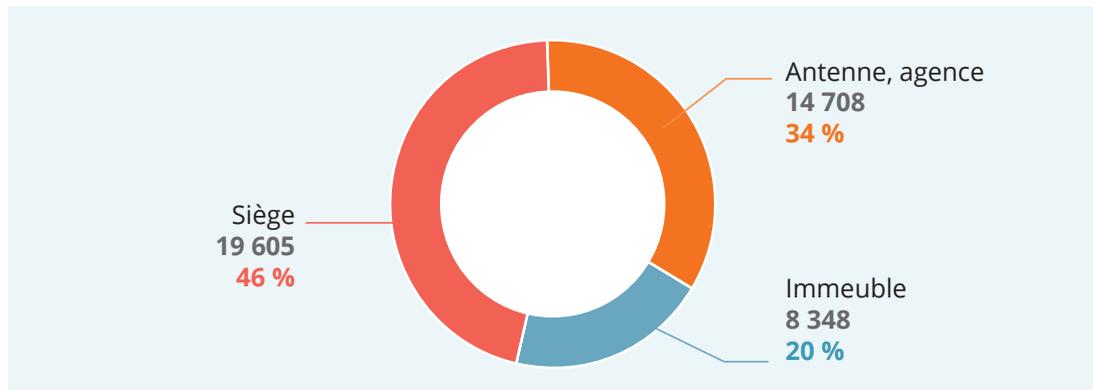
des emplois de la branche se concentrent dans les activités de la gestion locative, du gardiennage, des espaces verts et de la maîtrise d'ouvrage



5. La répartition des effectifs par localisation

Près de 20 % des personnels des Offices travaillent dans les immeubles et plus d'un tiers (34 %) dans les agences et les antennes, tandis que les sièges des organismes rassemblent 46 % des effectifs employés.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA LOCALISATION DES EMPLOIS



54 %

des personnels travaillent
sur le terrain



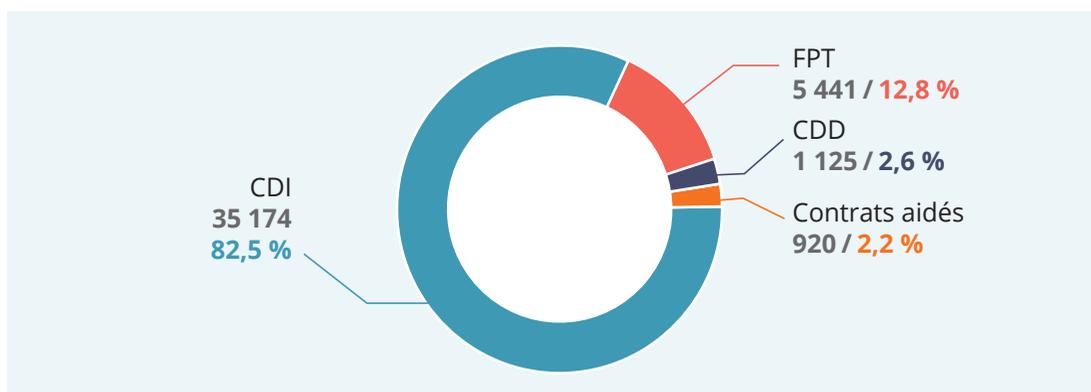
6. Les effectifs selon les contrats

En 2022, la proportion de salariés de droit privé atteint 87,2 % de l'ensemble des personnels employés par les Offices.

Dans cet ensemble, la grande majorité des salariés – soit 82,5 % des effectifs – exercent en contrat à durée indéterminée, tandis que les salariés en contrat à durée déterminée ne représentent que 2,6 % des effectifs. Les Offices emploient 920 contrats aidés et alternants parmi lesquels on recense 782 apprentis et 109 personnes en contrat de professionnalisation.

Enfin, les personnels sous le statut de la fonction publique territoriale représentent 12,8 % de l'ensemble des effectifs.

EFFECTIFS DES OFFICES SELON LES CONTRATS



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

75,4 % des salariés de statut droit privé appartiennent à la catégorie des employés et ouvriers ou à celle des techniciens/agents de maîtrise ; 20,5 % sont cadres et près de 4,1 % cadres de direction.

RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LA CLASSIFICATION

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

Catégorie	Statut droit privé	Cadre d'emploi	Statut FPT
1 - Employés, ouvriers	32,4 %	C	79,7 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	43 %	B	13 %
3 - Cadres	20,5 %	A	7,3 %
4 - Cadres de direction	4,1 %		
Ensemble des salariés sous statut OPH	100 %	Ensemble des salariés sous statut FPT	100 %

En 2022, la position dans la classification de la branche a été indiquée par les répondants pour la plupart des emplois occupés par des titulaires de la fonction publique territoriale, comme suit.

Catégorie/cadre d'emploi	C	B	A
1 – Employés, ouvriers	55,2 %	7,9 %	0 %
2 – Techniciens, agents de maîtrise	42,7 %	65 %	18,1 %
3 – Cadres	2,1 %	26,7 %	61,1 %
4 – Cadres de direction	0 %	0,4 %	20,4 %
Total	100 %	100 %	100 %

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

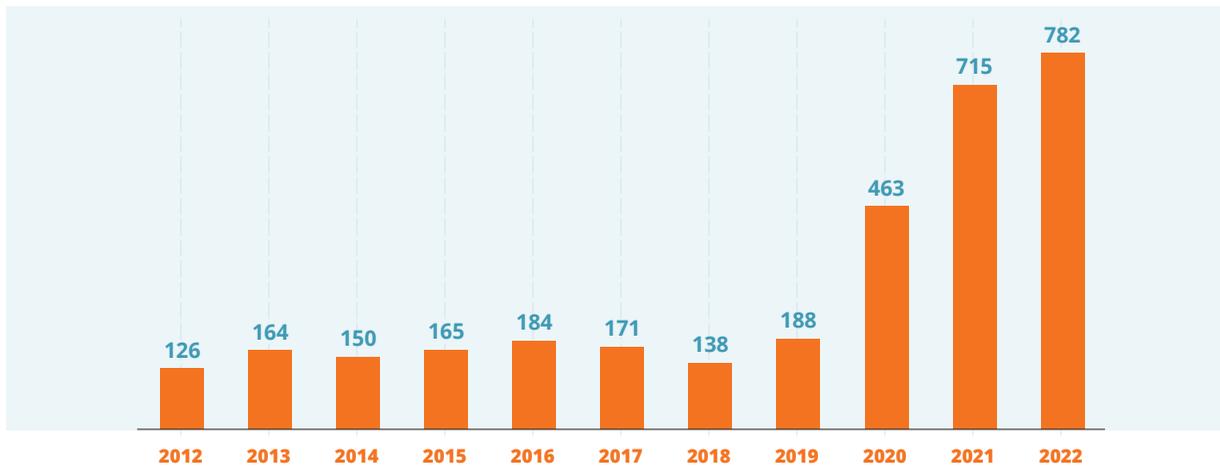


En 2022, les personnels de la catégorie 2 rassemblent 43 % des effectifs de la branche, contre 32,5 % pour ceux de la catégorie 1. La catégorie 3 rassemble désormais 20,5 % des personnels des Offices, soit 3 points de plus qu'en 2017.

8. Les apprentis dans les Offices

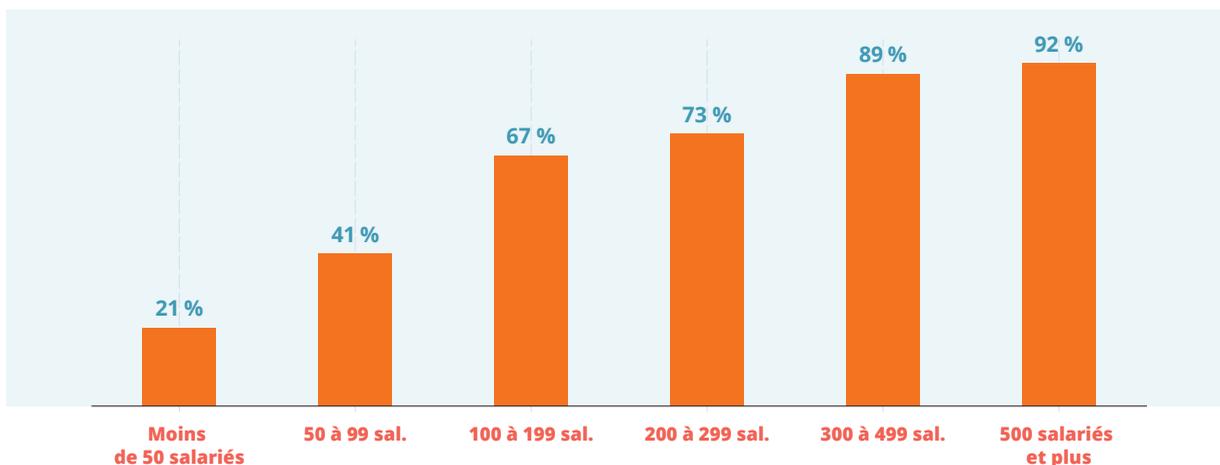
Les évolutions constatées depuis deux ans traduisent les conséquences de l'application de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui vise à encourager le recours à l'apprentissage, et du plan de relance de l'apprentissage « un jeune – une solution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

EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE Estimation sur la période 2012-2022



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.

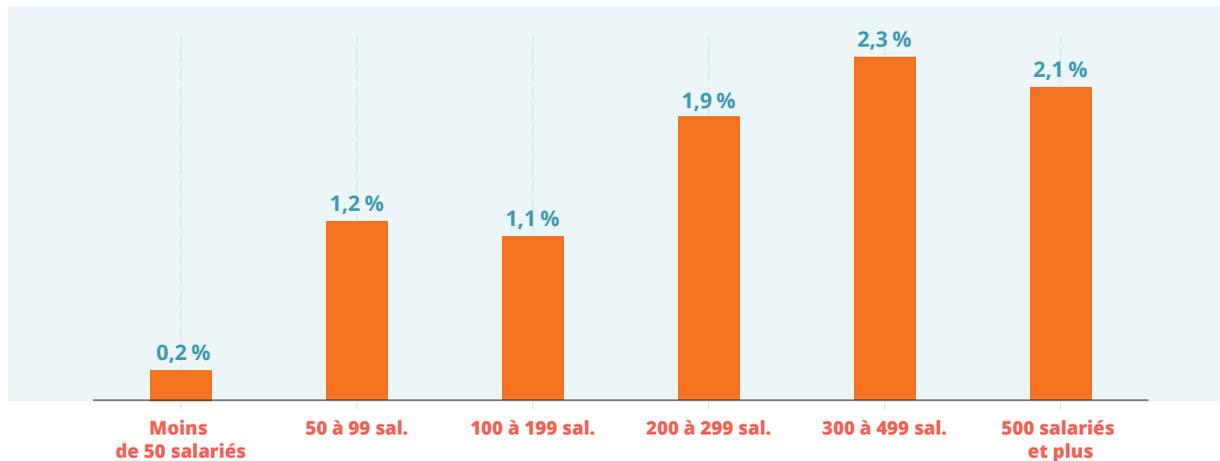
POURCENTAGE D'OFFICES EMPLOYANT AU MOINS UN APPRENTI SELON LA TAILLE EN 2022



Le nombre d'apprentis a légèrement augmenté en 2022, mais la proportion d'Offices employant au moins un apprenti a légèrement baissé : 63 % des Offices en 2022 contre 67 % en 2021. Cette proportion reste croissante avec la taille de l'Office et atteint notamment 92 % dans les structures employant plus de 500 salariés.

Les Offices emploient collectivement 782 apprentis en 2022, ce qui correspond à 1,8 % des effectifs totaux de la branche. Ce ratio ne cesse de progresser, depuis quelques années, puisque cette proportion n'était que de 1 % en 2020. La part des apprentis dans les effectifs totaux est la plus élevée dans les Offices employant entre 300 et 500 salariés.

PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LA TAILLE DES OFFICES EN 2022



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

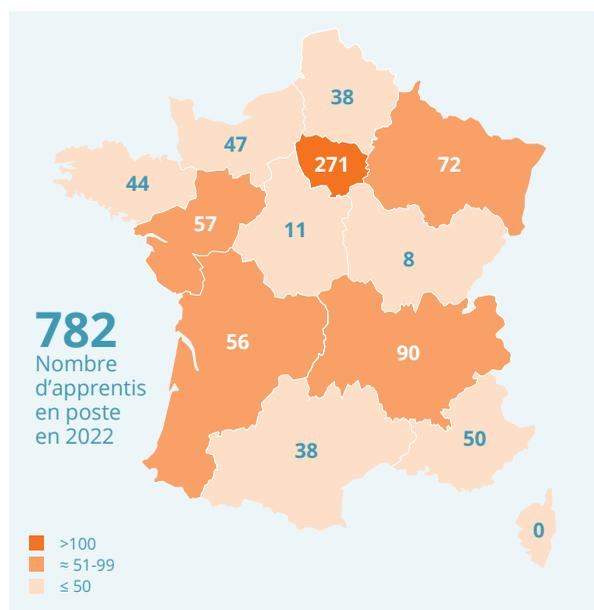
DOMAINE D'INTERVENTION DES PERSONNELS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Domaine d'activité	Effectifs en apprentissage
Administration générale	287
Gestion locative	272
Entretien-maintenance	79
Gardiennage	50
Maîtrise d'ouvrage	47
Commercial	31
Espaces verts	12
Nettoyage	1
Autres activités	3
Ensemble	782

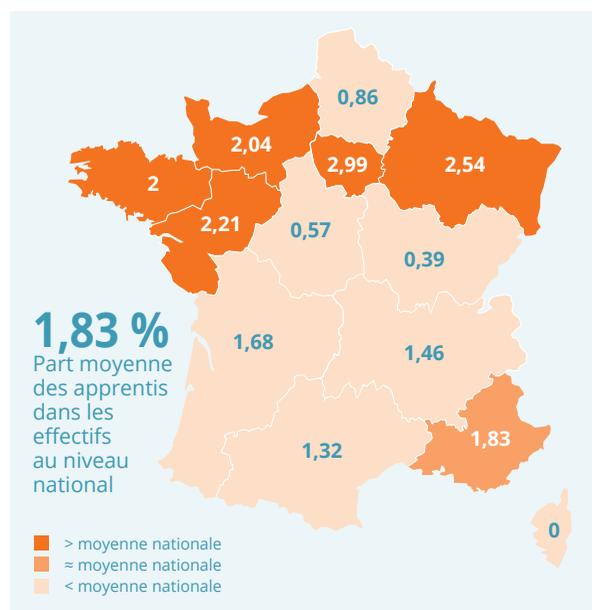
EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE SELON LA RÉGION

Les Offices Publics de l'Habitat des régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est emploient collectivement le plus grand nombre d'apprentis. Dans ces régions, la part des jeunes en apprentissage dans les effectifs totaux est supérieure à la moyenne nationale.

NOMBRE D'APPRENTIS EN POSTE PAR RÉGION



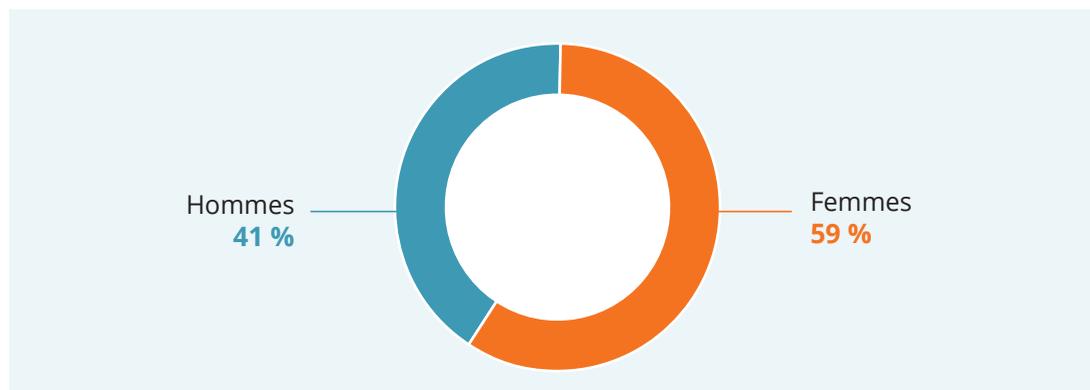
PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LES RÉGIONS



FÉMINISATION DES APPRENTIS

Le taux de féminisation des apprentis est supérieur à celui de l'ensemble de la branche (59 %). Les apprenties sont davantage représentées dans les métiers de la gestion locative et de la relation client, tandis que les apprentis sont plus nombreux dans les métiers de la maintenance, de l'informatique et de la comptabilité.

RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LE GENRE



La moyenne d'âge des apprentis est de 22 ans, et 72 % d'entre eux ont moins de 23 ans. Les apprenties sont légèrement plus âgées que leurs homologues masculins, en partie du fait des missions exercées.

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

Les agents de la fonction publique territoriale ne représentent désormais plus que 12,8 % des personnels des Offices Publics de l'Habitat. Au total, cela correspond à 5 359 agents titulaires.

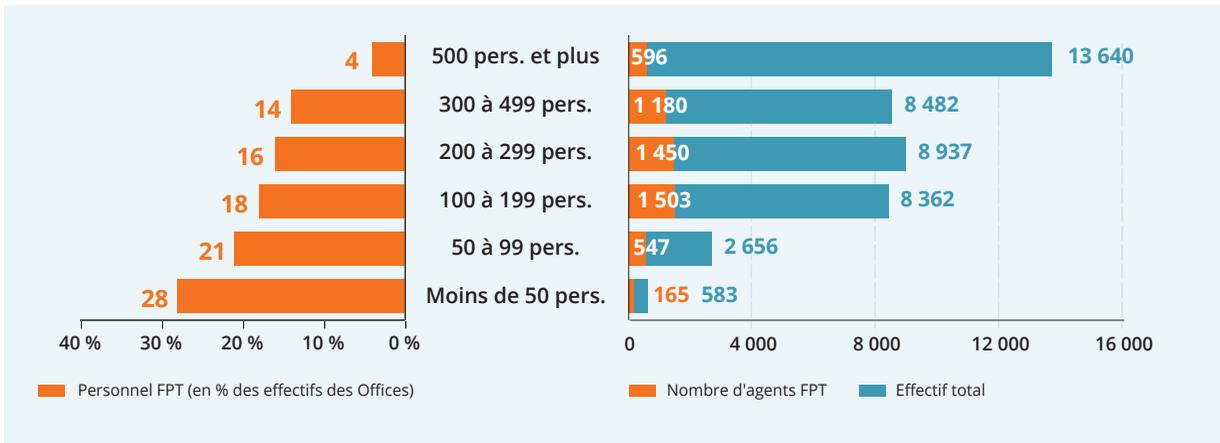
En 2007, des dispositions réglementaires ont mis fin au recrutement des agents titulaires de la FPT au sein des Offices, ce qui explique le recul depuis plusieurs années des effectifs dans cette catégorie. En 2022, on enregistre une nouvelle diminution d'environ 1 120 titulaires. La proportion des personnels FPT dans les effectifs totaux de la branche a été divisée par plus de deux en une douzaine d'années ; ils représentaient, en effet, encore 33 % des effectifs de la branche en 2010.

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



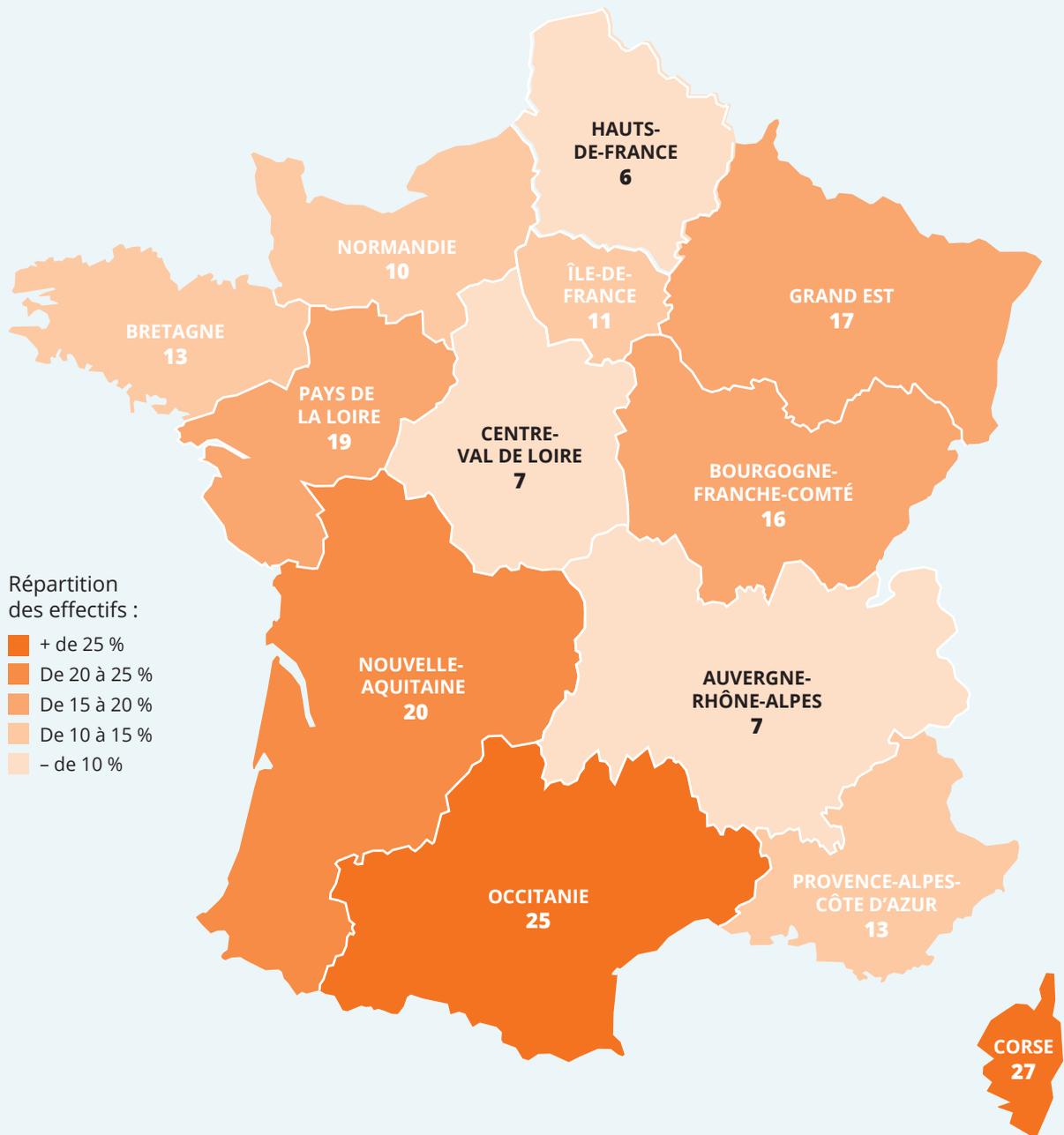
RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES AGENTS FPT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

La proportion d'agents FPT dans l'ensemble du personnel est clairement décroissante en proportion de la taille des employeurs. Près de la moitié (49 %) des fonctionnaires territoriaux évoluent dans des structures de petite taille, soit moins de 200 personnes. Dans les structures de moins de 50 salariés, les agents FPT représentent 28 % du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 4 % 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, Hauts-de-France et Centre-Val de Loire à 20 % et plus en Corse, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Cette hétérogénéité du ratio s'explique en partie par la composition des Offices dans les régions, notamment le poids respectif des ex-OPHLM et des ex-OPAC.

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



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



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

MÉTIERS EXERCÉS PAR LA POPULATION DE STATUT FPT

	CDD	CDI	FPT	Contrats aidés	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	58	2 430	237	66	2 791	8 %	4 %	7 %
Aménagement, construction, réhabilitation, rénovation urbaine, accession sociale sécurisée	58	2 430	237	66	2 791	8 %	4 %	7 %
• Chargé(e) d'opération	22	687	37	19	764	5 %	1 %	2 %
• Conducteur(trice) de travaux/responsable de suivi de chantiers	3	261	28	5	297	10 %	1 %	1 %
• Assistant(e) technique	13	346	109	8	477	23 %	2 %	1 %
Gestion locative et gestion de proximité	721	20 788	3 113	378	25 000	12 %	57 %	59 %
Développement social et urbain	51	946	81	35	1 114	7 %	1 %	3 %
• Conseiller(ère) social(e) et familial(e), CESF	23	443	55	11	532	10 %	1 %	1 %
Espaces verts	11	313	144	12	480	30 %	3 %	1 %
Gestion locative et relation clients	280	7 887	1 346	239	9 752	14 %	25 %	23 %
• Agent(e) de gestion locative, agent(e) d'état des lieux	32	1 179	213	40	1 464	15 %	4 %	3 %
• Chargé(e) de précontentieux ou contentieux/recouvrement	39	951	189	8	1 187	16 %	3 %	3 %
• Conseiller(ère) clientèle et clientèle spécialisé(e)	70	1 562	232	54	1 918	12 %	4 %	4 %
• Chargé(e) d'accueil	53	616	113	4	785	14 %	2 %	2 %
Services de proximité	379	11 642	1 541	92	13 654	11 %	28 %	32 %
• Gardien(ne), agent de résidence...	175	6 406	816	20	7 417	11 %	15 %	17 %
• Agent(e) de propreté/employé(e) de ménage	167	2 944	425	5	3 540	12 %	8 %	8 %
• Responsable de site ou de secteur	26	1 759	195	60	2 041	10 %	4 %	5 %
Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic	16	576	32	26	650	5 %	1 %	2 %
Commercialisation/accession	13	308	10	16	347	3 %	0 %	1 %
Gestion de syndic de copropriétés	3	162	14	5	184	8 %	0 %	0 %
Vente HLM	0	106	8	4	118	7 %	0 %	0 %
Maintenance du patrimoine	58	3 487	853	96	4 494	19 %	16 %	11 %
• Ouvrier(e) de maintenance	20	928	272	34	1 254	22 %	5 %	3 %
• Ouvrier(e) spécialisé(e)	1	295	76	7	379	20 %	1 %	1 %
• Technicien(ne) ou agent(e) de maintenance	5	613	188	6	812	23 %	3 %	2 %
• Assistant(e) technique	13	346	109	8	477	23 %	2 %	1 %
Fonctions support	270	7 473	1 181	327	9 252	13 %	22 %	22 %
Finance et comptabilité	49	2 040	301	59	2 449	12 %	6 %	6 %
Secrétariat	30	919	184	40	1 174	16 %	3 %	3 %
Services généraux	34	515	151	11	711	21 %	3 %	2 %
Ressources humaines	64	907	135	47	1 153	12 %	2 %	3 %
Fonction achats	8	499	90	6	602	15 %	2 %	1 %
Systèmes d'information	22	876	66	58	1 022	6 %	1 %	2 %
Autres fonctions support (y. c. juridique et communication)	63	1 717	255	106	2 142	12 %	5 %	5 %
Management	1	406	21	0	428	5 %	0 %	1 %
Management d'organisme	1	334	14	0	349	4 %	0 %	1 %
Management territorial	0	72	8	0	79	10 %	0 %	0 %
Autres	1	13	4	26	44	8 %	0 %	0 %
Ensemble	1 125	35 174	5 441	920	42 660	13 %	100 %	100 %

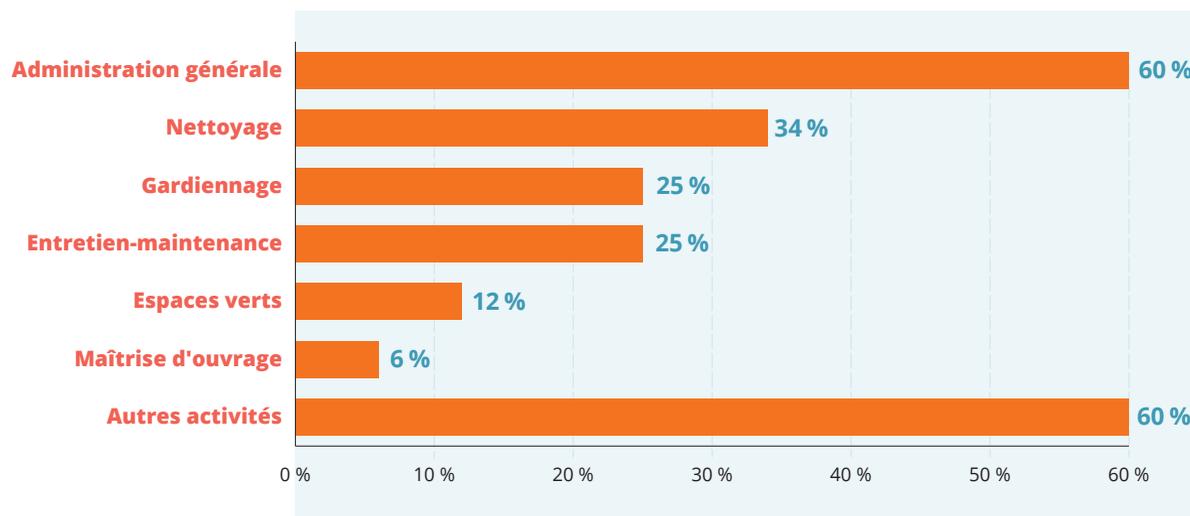
Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent légèrement surreprésentés dans la population des FPT. C'est en particulier le cas des métiers de la maintenance du patrimoine, comme les ouvriers de la maintenance, les personnels en charge des espaces verts et certains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

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

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

Plus de la moitié des employeurs recourent à du personnel extérieur pour la réalisation d'activités d'administration générale, domaine dans lequel ce mode d'intervention est le plus diffusé, mais aussi dans une proportion de 34 % dans les activités de nettoyage et de 25 % pour le gardiennage. Au total, près de huit Offices sur dix ont recouru à du personnel extérieur pour au moins une des activités réalisées par les Offices.

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

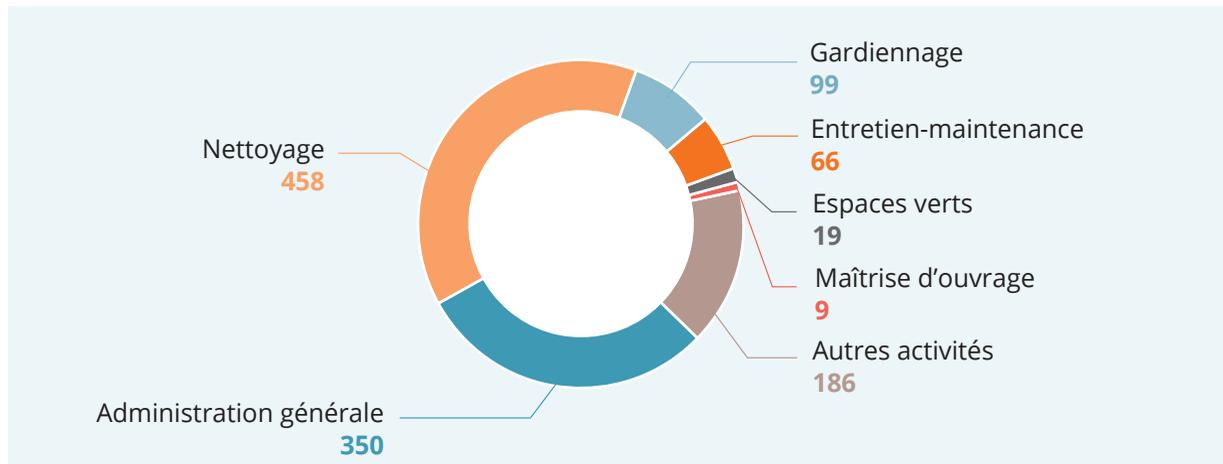


En 2022, on recense 8 029 intervenants extérieurs aux Offices dont le cumul des interventions représente un peu plus de 1 190 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées.

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 14 % des effectifs ETP et 39 % du total des interventions extérieures.

Dans l'administration générale, la contribution du personnel extérieur ou en intérim représente 3,5 % des équivalents temps plein employés dans ces activités en 2022. 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)



B. Flux de personnels

1. Flux entrants

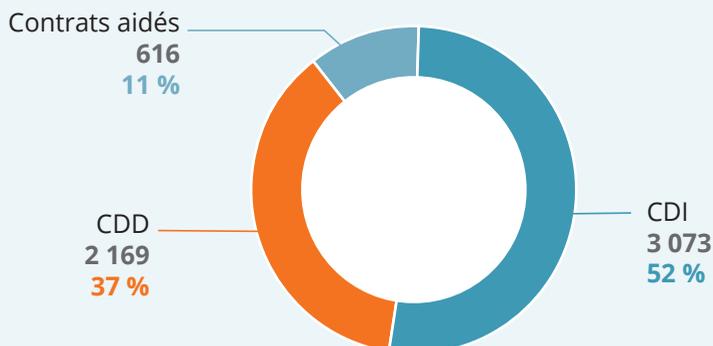
LES ENTRÉES DANS LES OFFICES

Dans un contexte de recul des effectifs employés, principalement imputable aux reconfigurations d'Offices, les OPH ont réalisé plus d'embauches que l'année précédente, 5 858 en 2022 (contre 5 375 en 2021), dont :

- 52 % en contrat à durée indéterminée ;
- 37 % en contrat à durée déterminée ;
- 11 % en contrat aidé et en alternance.

Les femmes représentent 56 % de l'ensemble des nouveaux entrants, soit une proportion en très légère baisse par rapport à 2021 (57 %).

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT



PRINCIPAUX FLUX ENTRANTS PAR RÉGION

	Entrées 2022	Taux d'entrée
Île-de-France	1 733	19 %
Auvergne-Rhône-Alpes	874	14 %
Pays de la Loire	434	17 %
Nouvelle-Aquitaine	424	13 %
Normandie	355	15 %
Hauts-de-France	316	7 %
Occitanie	314	11 %
Grand Est	313	11 %
Bourgogne-Franche-Comté	311	14 %
Bretagne	299	13 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	266	10 %
Centre-Val de Loire	216	12 %
Corse	3	2 %
Ensemble	5 858	14 %

Les régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Pays de la Loire comptent le plus grand nombre d'entrées en 2022. Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre de recrutements aux effectifs en poste, mesuré dans l'Île-de-France, les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Normandie, est supérieur à la moyenne nationale, égale à 14 %.

LES EMBAUCHES EN CDI

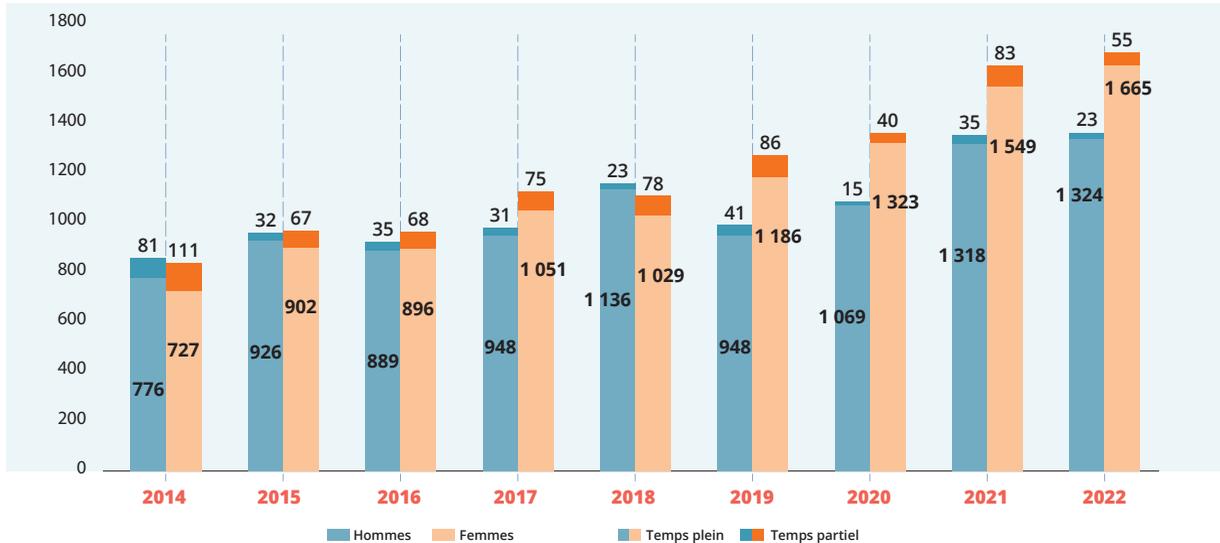
Sur l'ensemble des recrutements en CDI, 97 % portent sur des emplois à temps plein et 3 % seulement sur des emplois à temps partiel. La proportion de femmes dans les entrées en CDI s'élève à 56 %, quasiment stable par rapport à l'année précédente (55 %).

56 %

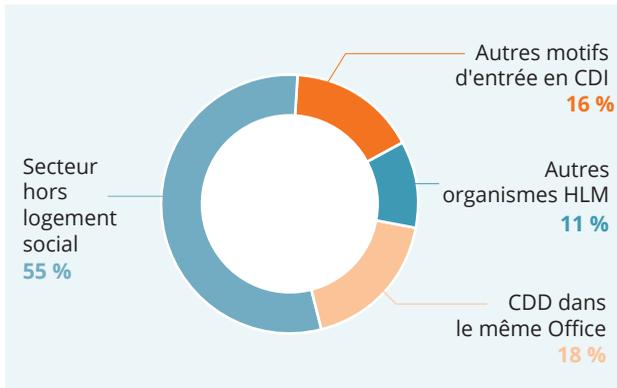
des nouveaux entrants
en CDI sont des femmes



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



L'ORIGINE DES ENTRANTS EN CDI



18 % des embauches en CDI réalisées dans les Offices sont consécutives à un CDD dans le même organisme, tandis que 11 % des recrutements concernent des personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur HLM.

Toutefois, la diversité des missions prises en charge par les Offices les conduit à également recruter dans une proportion significative des personnes disposant d'une expérience dans d'autres secteurs d'activité. La proportion de nouveaux entrants en CDI provenant d'un autre secteur que le logement social s'élève à 55 % en 2022, en légère baisse par rapport à 2021 (58 %).

RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTRANTS

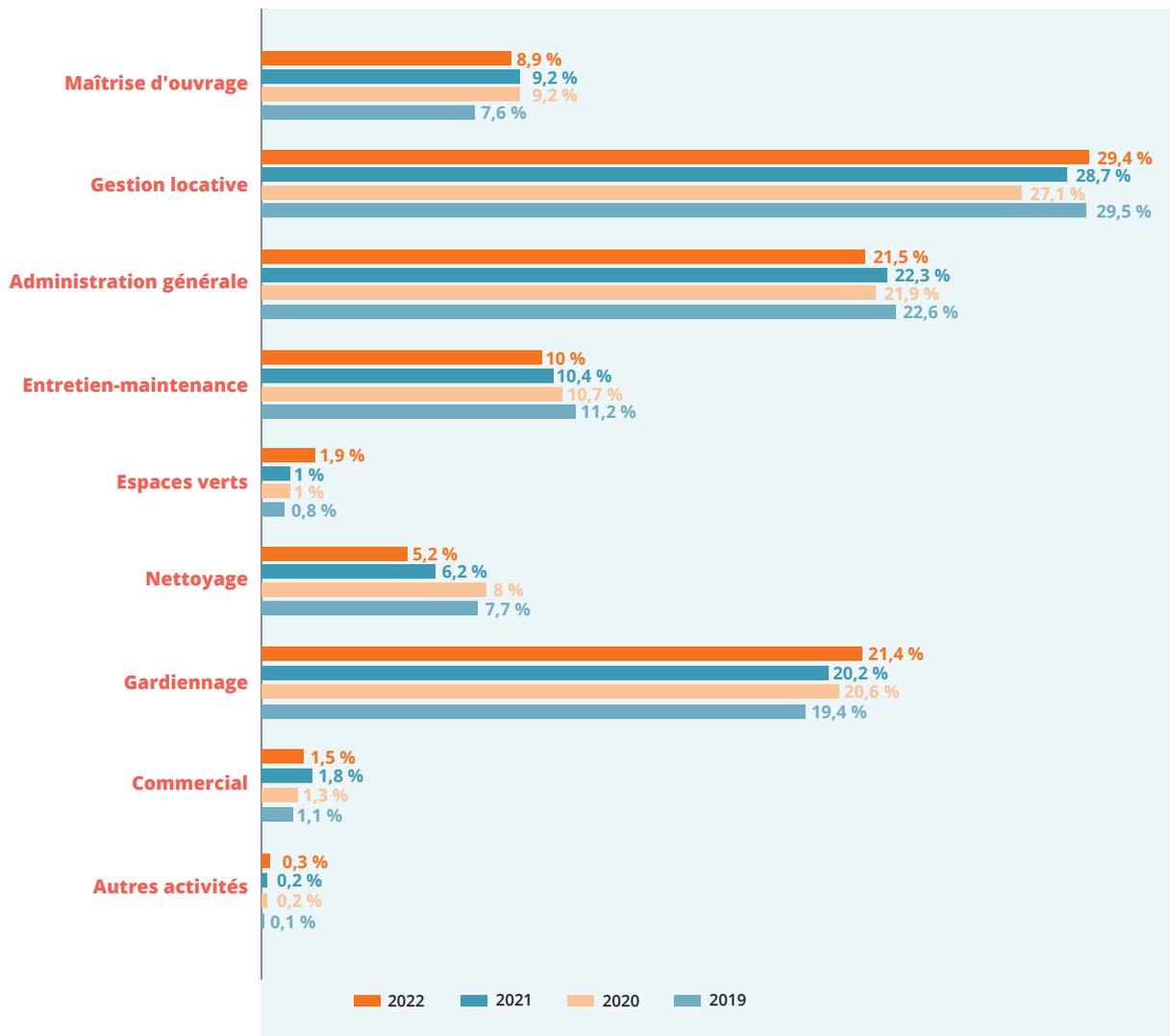
Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
23 %	24,8 %	34,9 %	9 %	8,3 %

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches atteint 23 % de l'ensemble des nouveaux entrants en 2022, ce chiffre étant en diminution depuis 2017. Les entrées se concentrent sur les 35-49 ans.

LES EMBAUCHES EN CDI SELON LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

La grande majorité (72 %) des entrées en CDI ont été effectuées au sein des fonctions de gestion locative, d'administration générale et de gardiennage. La répartition entre ces différents domaines d'activité a évolué par rapport à l'année précédente : en légère baisse pour le nettoyage (5,2 % contre 6,2 % en 2021) et l'administration générale (21,5 % contre 22,3 %) ; plutôt à la hausse pour la gestion locative (29,4 % contre 28,7 %) et le gardiennage (21,4 % contre 20,2 %).

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ DES EMBAUCHES EN CDI*

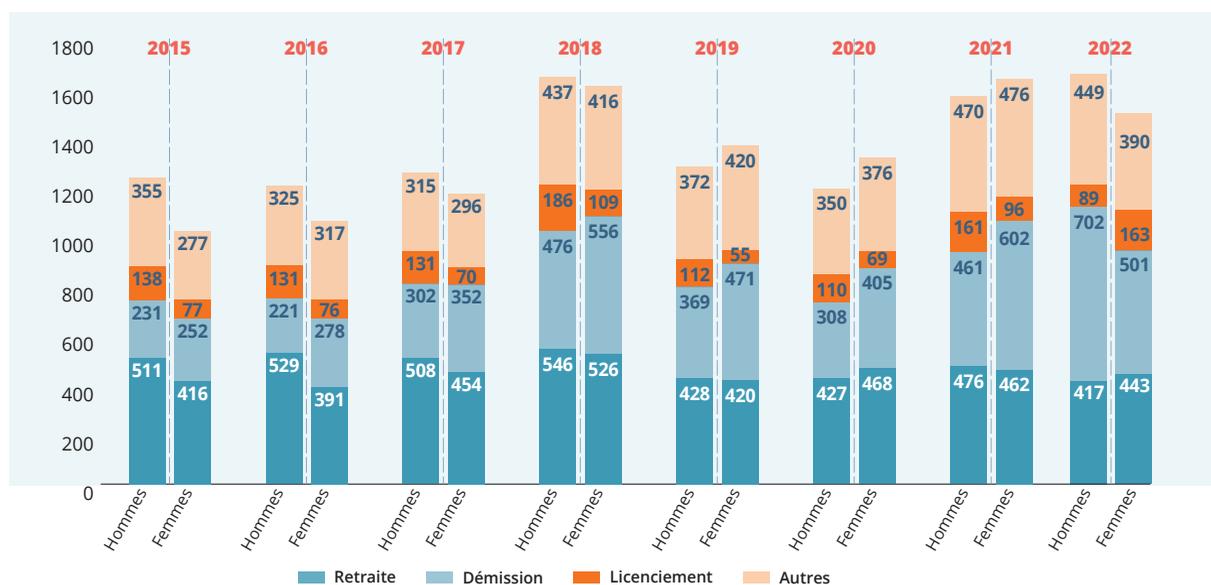


* Note de lecture : en 2022, 10 % de l'ensemble des embauches en CDI concernent des salariés intervenant dans l'entretien et la maintenance, contre 10,4 % des embauches en CDI réalisées en 2021.

2. Flux sortants

Sur l'ensemble de l'année 2022, on dénombre 5 661 personnels sortants, tous statuts et types de contrat confondus.

ÉVOLUTION DES MOTIFS DE DÉPART



Pour les personnels en CDI ou de statut FPT, 3 154 départs ont été recensés en 2022, contre environ 3 204 l'année précédente. La proportion de départs est donc plutôt stable.

Pour les personnels en contrat à durée indéterminée, les motifs de départ sont dominés par les démissions, qui rassemblent plus d'un tiers des départs, suivies des départs à la retraite. La part des départs à la retraite diminue légèrement en 2022, tout comme la part des ruptures conventionnelles.

Motifs	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Démission	34 %	31 %	27 %	28 %	28 %	34 %	37 %	38 %	34 %	38 %	43 %
Départ à la retraite	22 %	25 %	29 %	29 %	29 %	28 %	22 %	22 %	26 %	21 %	20 %
Licenciement	19 %	21 %	19 %	18 %	22 %	19 %	11 %	8 %	9 %	9 %	9 %
<i>Dont licenciement pour inaptitude*</i>	-	-	-	6 %	10 %	8 %	7 %	8 %	6 %	7 %	9 %
Fin de la période d'essai	8 %	8 %	7 %	10 %	7 %	6 %	7 %	8 %	9 %	8 %	10 %
Rupture conventionnelle	7 %	7 %	8 %	10 %	9 %	8 %	10 %	12 %	12 %	13 %	6 %
Décès	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Autres (mutation, détachement, etc.)	4 %	7 %	7 %	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	2 %	2 %	1 %

* 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'élèvent à 2 211 projets d'embauche pour l'exercice 2022. Au final, 3 067 recrutements en CDI auront été réalisés au cours de l'année. Cet écart – habituel dans ce type d'enquête – s'explique par le fait qu'une part importante des recrutements n'est pas anticipée à la date de réalisation de l'enquête.

Pour l'année 2023, 2 206 recrutements sont prévus par les Offices. Le nombre de projets de recrutement pour les années 2024 et 2025 est mécaniquement réduit par la difficulté à anticiper les embauches à un horizon plus lointain. Ces chiffres apparaissent stables par rapport aux anticipations formulées au cours des années précédentes.

PRÉVISIONS D'EMBAUCHES EN CDI



PRÉVISIONS DE DÉPARTS À LA RETRAITE (OPH + FPT)



Le nombre de départs à la retraite anticipé pour 2022 (1 155 unités) est apparu nettement supérieur au volume effectivement enregistré en fin d'année (860). Les anticipations formulées sur les départs à la retraite susceptibles de survenir au cours des années 2023 et 2024 s'inscrivent en baisse.

C. Âge et ancienneté

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

1. Ensemble des personnels des OPH

EFFECTIFS TOTAUX DE LA BRANCHE : 42 660 PERSONNES

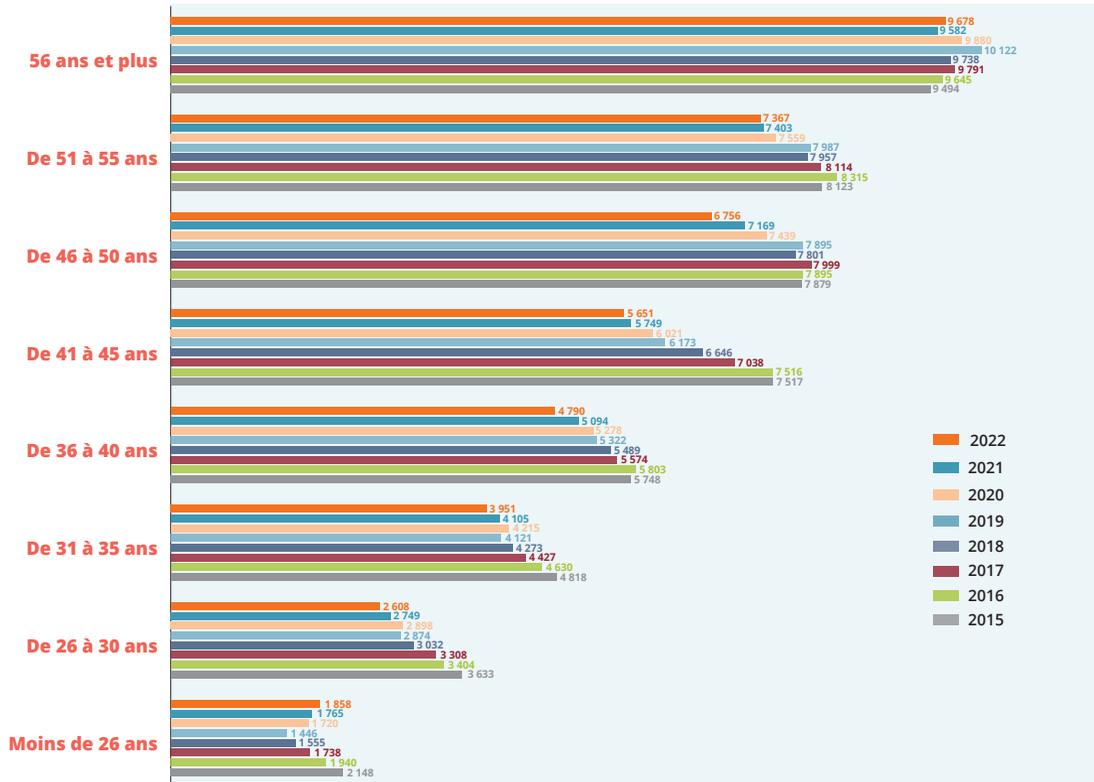
	2019 /en %	2020 /en %	2021 /en %	2022 /effectifs	2022 /en %
Moins de 26 ans	3,1 %	3,8 %	4 %	1 858	4,4 %
De 26 à 30 ans	6,3 %	6,4 %	6,3 %	2 608	6,1 %
De 31 à 35 ans	9 %	9,4 %	9,4 %	3 951	9,3 %
De 36 à 40 ans	11,6 %	11,7 %	11,7 %	4 790	11,2 %
De 41 à 45 ans	13,4 %	13,4 %	13,2 %	5 651	13,2 %
De 46 à 50 ans	17,2 %	16,5 %	16,4 %	6 756	15,8 %
De 51 à 55 ans	17,4 %	16,8 %	17 %	7 367	17,3 %
56 ans et plus	22 %	22 %	22 %	9 678	22,7 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	42 660	100 %

La structure des âges reste stable par rapport à l'année précédente. L'âge moyen augmente légèrement en 2022 par rapport à 2021, passant de 45,8 ans à 46 ans, pour un âge médian de 47 ans.

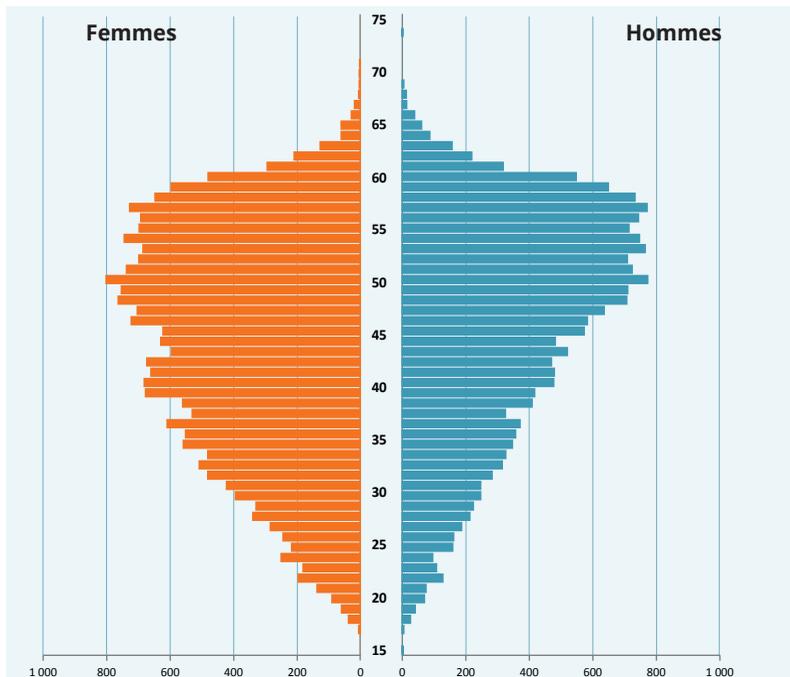
La part des effectifs de 56 ans et plus a augmenté en 2022 : elle représente 22,7 % des salariés de la branche en 2022 contre 22 % en 2021.

Simultanément, la part des moins de 26 ans augmente : elle passe de 3,1 % en 2019 à 4,4 % en 2022 grâce à l'augmentation du nombre de jeunes recrutés en 2021 et 2022, en partie en contrat d'apprentissage. Les seules tranches d'âge où les effectifs augmentent sont les tranches des moins de 26 ans et des 51 ans et plus.

ÉVOLUTION DES RÉPARTITIONS PAR TRANCHE D'ÂGE

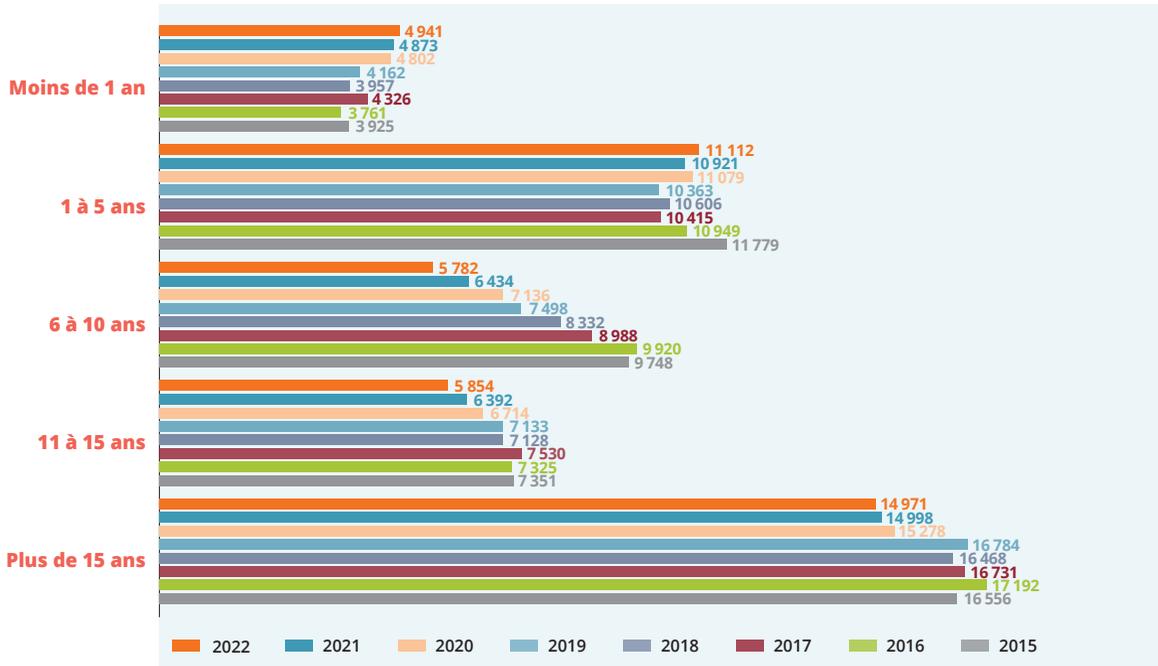


PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2022

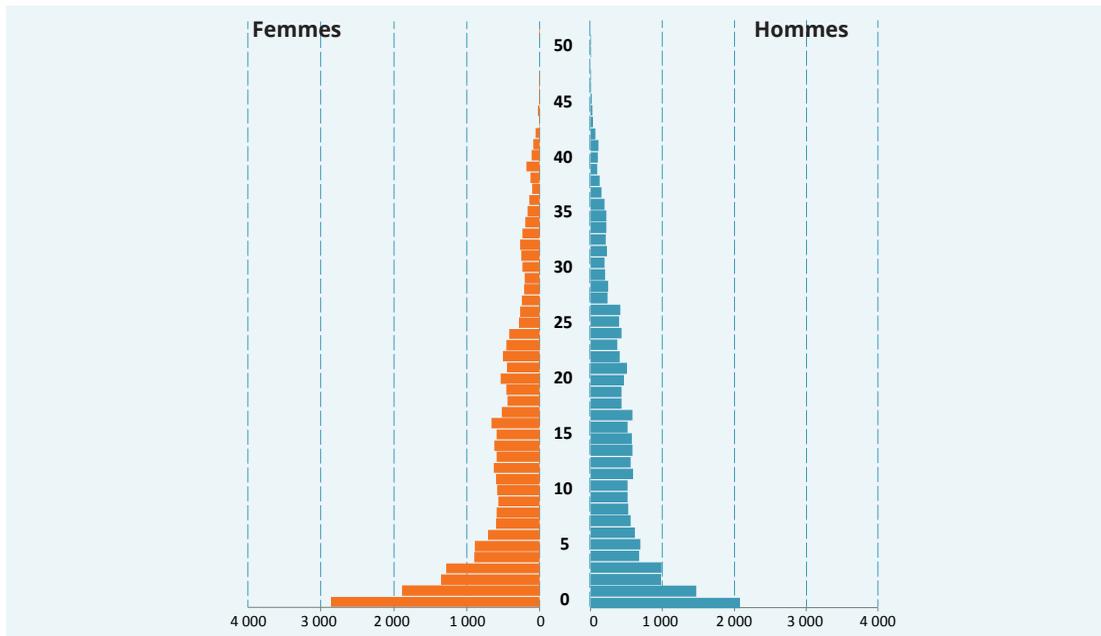


La pyramide des âges de l'ensemble du personnel des Offices conserve un profil élargi dans les classes d'âge de quadragénaires et quinquagénaires.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ EN 2022



PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DU PERSONNEL EN 2022



	2019 /en %	2020 /en %	2021 /en %	2022 /en %	2022 /effectifs
Moins de 1 an	9,1 %	10,7 %	11,2 %	11,6 %	4 941
De 1 à 5 ans	22,6 %	24,6 %	25 %	26 %	11 112
De 6 à 10 ans	16,3 %	15,9 %	14,8 %	13,6 %	5 782
De 11 à 15 ans	15,5 %	14,9 %	14,7 %	13,7 %	5 854
Plus de 15 ans	36,5 %	33,9 %	34,4 %	35,1 %	14 971
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	42 660

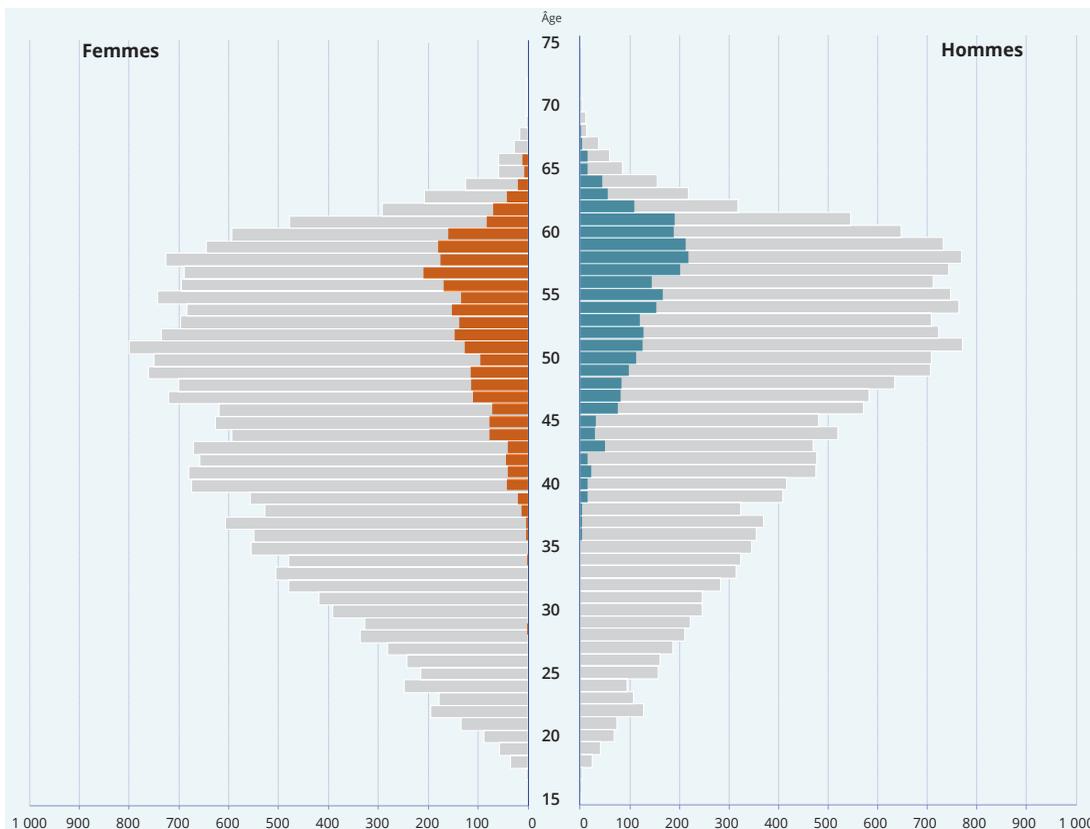
La tendance à l'augmentation de l'ancienneté moyenne se ralentit également en 2022. Ayant atteint 13 ans en 2019, elle s'établit désormais à 12,3 ans depuis 2020. L'ancienneté moyenne est légèrement plus élevée pour les hommes, pour qui elle est égale à 12,6 ans contre 12 pour les femmes en 2022.

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

2. Agents de la fonction publique territoriale

PYRAMIDE DES ÂGES EN 2022

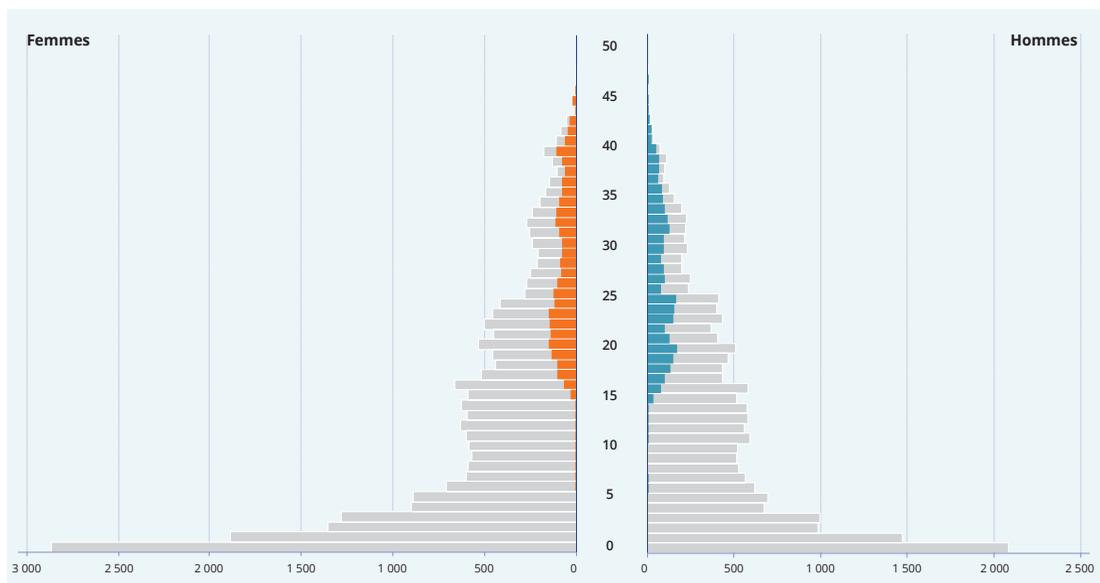
(FPT en couleur et ensemble du personnel en gris clair)



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

- L'âge moyen des personnels FPT a encore augmenté en 2022 : il est égal à 54,4 ans contre 53,9 l'an dernier. À titre de comparaison, l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée est âgé en moyenne de 44,5 ans.
- 75 % des personnels FPT ont plus de 50 ans, contre 39 % dans l'ensemble de la branche et 36 % chez les salariés en CDI.
- La proportion des plus de 40 ans atteint plus de 98 % chez les fonctionnaires territoriaux contre 69 % dans l'ensemble des personnels de la branche, et 67 % pour les salariés titulaires d'un CDI.

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS EN 2021 (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 2022 s'explique par l'absence de recrutements d'agents de la fonction publique territoriale depuis 2007. Le décalage entre l'ensemble du personnel et la population de FPT, déjà important, est amené à s'accroître mécaniquement au cours des prochaines années en l'absence d'embauches de FPT. L'ancienneté moyenne est de 26,2 ans pour les personnels FPT, contre 10,8 ans pour les salariés en CDI et 12,3 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 2021. En effet, les données 2022 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

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



2,102 Mds€

Frais de personnel en 2021

En 2021, les salaires et traitements représentent 67 % des frais de personnel globaux. Les charges sociales et patronales en constituent environ 33 %. Les statistiques de la branche nous donnent à voir une stabilité de ces tendances depuis une dizaine d'années.

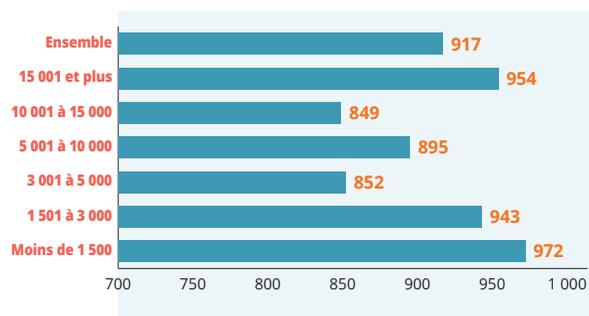
FRAIS DE PERSONNEL PAR TAILLE D'OFFICE EN 2021 (en K€)

Effectifs	Nb d'Offices	%	Effectifs totaux	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 personnes	20	10,2	632	1,5	30 358	1,4
De 50 à 99 personnes	40	20,4	2 888	6,7	137 904	6,6
De 100 à 199 personnes	62	31,6	9 046	20,9	429 124	20,4
De 200 à 299 personnes	37	18,9	9 198	21,2	447 304	21,3
De 300 à 499 personnes	21	10,7	7 718	17,8	375 939	17,9
500 personnes et plus	16	8,2	13 890	32	681 176	32,4
Ensemble	196	100	43 372	100	2 101 805	100

FRAIS DE PERSONNEL PAR EMPLOI (en K€) SELON LA TAILLE DES OPH EN 2021



FRAIS DE PERSONNEL PAR LOGEMENT (en €) SELON LA TAILLE DES OPH EN 2021



Les frais de personnel représentent en moyenne 48,5 K€ par emploi en 2021 (47,9 K€ en 2020), tandis qu'ils représentent 917 € en moyenne par logement sur la même période (909 € en 2020).

FRAIS DE PERSONNEL RÉCUPÉRABLES ET NON RÉCUPÉRABLES EN 2021 (en K€)



Comme l'année précédente,

87 %

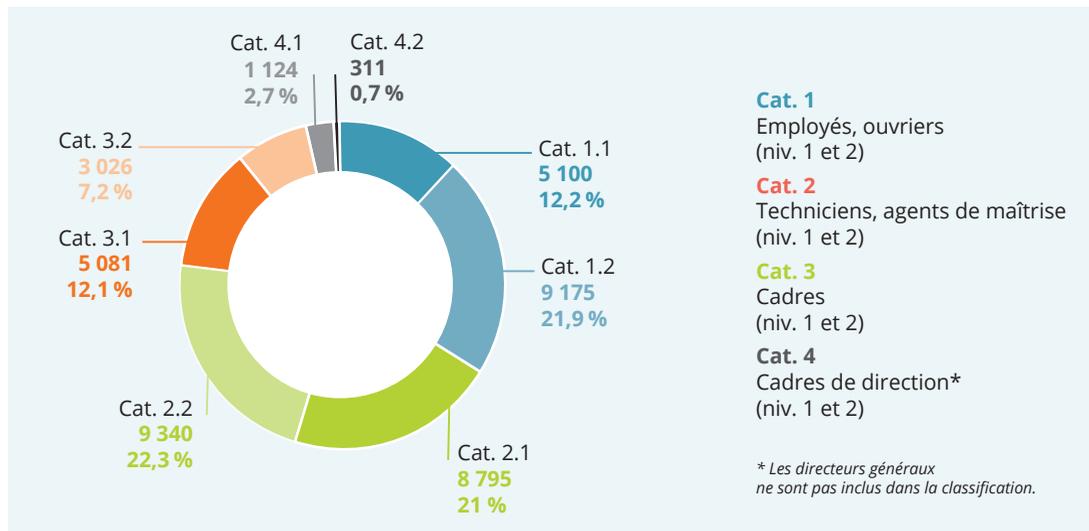
des frais de personnel globaux
sont non récupérables,
donc à la charge des OPH



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 2022, la composition des emplois des Offices selon les catégories et les niveaux de la classification est la suivante.

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



RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DIFFÉRENCIÉES PAR STATUT

Pour les salariés sous statut de droit privé : minima conventionnels

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est le lieu de la négociation annuelle obligatoire sur la revalorisation du barème des rémunérations de base de la convention collective nationale (CCN) des personnels des OPH. La commission se réunit, pour l'occasion, aux alentours du mois de novembre de chaque année. L'avenant n°7 du 17 février 2021 relatif au barème national des rémunérations de base fixe les valeurs de la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories. Pour l'année 2022, ce sont les valeurs reprises dans la recommandation patronale du 8 mars 2022 qui s'appliquent.

Le tableau ci-dessous compare l'évolution du barème des minima de branche depuis 2012 aux montants en vigueur pour l'année 2022.

Catégories et niveaux	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 01/01/2019	Salaires bruts de base au 01/01/2021	Salaires bruts de base au 01/01/2022
1.1	1 399,66 €	1 403,86 €	1 437,69 €	1 457,69 €	1 480,27 €	1 528 €	1 555 €	1 603,12 €
1.2	1 421,96 €	1 426,23 €	1 477,16 €	1 497,16 €	1 512 €	1 548 €	1 577,50 €	1 625,62 €
2.1	1 533,49 €	1 538,09 €	1 567,36 €	1 587,36 €	1 597 €	1 635 €	1 666 €	1 707,65 €
2.2	1 672,90 €	1 677,92 €	1 697,04 €	1 717,04 €	1 727 €	1 763 €	1 796 €	1 841,41 €
3.1	2 063,24 €	2 069,43 €	2 091,70 €	2 111,70 €	2 124 €	2 155 €	2 196 €	2 244,31 €
3.2	2 509,35 €	2 516,87 €	2 548,38 €	2 568,38 €	2 584 €	2 610 €	2 659,60 €	2 718,11 €
4.1	3 485,20 €	3 495,66 €	3 523,75 €	3 543,75 €	3 551 €	3 586 €	3 643,40 €	3 723,55 €
4.2	4 907,17 €	4 921,89 €	4 961,44 €	4 981,44 €	4 991 €	5 040 €	5 120 €	5 232,64 €

Pour le personnel de la fonction publique territoriale

Par ailleurs, les agents FPT des Offices Publics de l'Habitat bénéficient de l'avancement de grade, ainsi que des mesures catégorielles. En effet, d'après les résultats de l'enquête annuelle sur les ressources humaines, 2 651 agents FPT ont bénéficié d'une promotion professionnelle en 2022 dont :

- 21 ayant changé de cadre d'emploi ;
- 291 ayant changé de grade ;
- 2 339 ayant changé d'échelon.

Le nombre d'agents ayant changé d'échelon a réaugmenté en 2022, ce qui fait s'établir la proportion d'agents concernés par des mesures d'avancement à 54 %, contre 39 % en 2021.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE MÉDIANE

Les indicateurs de rémunération sont calculés sur les informations transmises par les Offices qui ont répondu à l'enquête en 2022. L'analyse des rémunérations annuelles pratiquées en 2022 porte donc sur un échantillon de 23 100 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 30 614 €, tandis que la moyenne est estimée, sur le même périmètre, à 34 887 €.

En 2022, la progression de la rémunération médiane augmente de 2,4 %, un rythme légèrement supérieur à celui observé l'an passé.

	Rémunération annuelle médiane	Variation
2009	24 360 €	+ 0,7 %
2010	24 848 €	+ 2 %
2011	24 924 €	+ 0,3 %
2012	25 440 €	+ 2,1 %
2013	25 662 €	+ 0,9 %
2014	26 418 €	+ 2,9 %
2015	26 840 €	+ 1,6 %
2016	27 386 €	+ 2 %
2017	27 917 €	+ 1,9 %
2018	28 500 €	+ 2,1 %
2019	29 204 €	+ 2,5 %
2020	29 293 €	+ 0,3 %
2021	29 898 €	+ 2,1 %
2022	30 614 €	+ 2,4 %

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 rémunérations au premier décile n'est que de 2,2 en 2022. Sa valeur est stable sur les cinq dernières années.

Le neuvième décile est la valeur au-dessus de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles des personnels en CDI à temps plein présents dans les Offices qui ont répondu sur l'ensemble de l'année ; sa valeur atteint 50 976 € en 2022. Le premier décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles de l'échantillon ; il est estimé à 23 115 €, cette année. Le rapport interdécile est donc de $50\,976/23\,115 = 2,2$.

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

SALARIÉS SOUS STATUT DE DROIT PRIVÉ

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

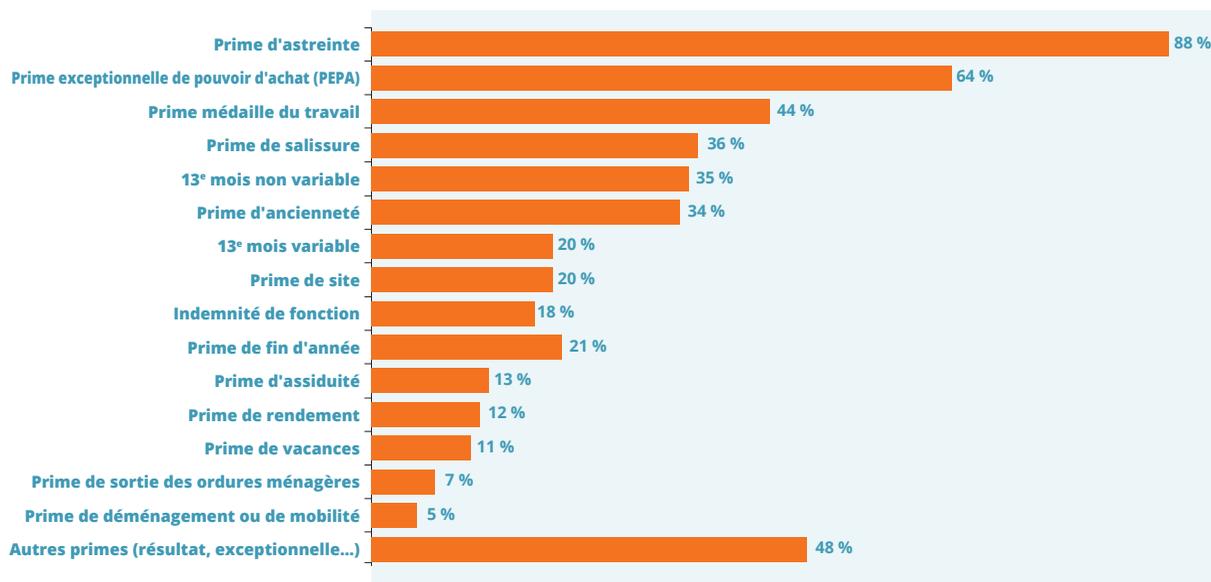
- des primes collectives (prime de fin d'année, prime de vacances, treizième mois variable ou non variable...);
- des primes liées à la situation dans l'emploi (prime d'ancienneté, prime de déménagement ou mobilité, prime d'assiduité, prime de rendement, prime de médaille du travail...);
- des primes 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 2022, notamment des primes de résultat ou des primes spécifiques destinées aux professionnels d'un métier (prime vestimentaire...), ainsi que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), qui sera remplacée en 2023 par la prime de partage de la valeur (PPV).

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

PRIMES VERSÉES PAR LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

(% d'Offices versant les primes suivantes)



Au total, quasiment tous les Offices versent au moins une des primes citées. En moyenne, 87 % des salariés en CDI présents toute l'année et à temps plein ont perçu une ou plusieurs primes, dont le montant global représente en moyenne 9,1 % du montant de la rémunération annuelle.

TROIS TYPES DE PRIMES POUR LES PERSONNELS SOUS STATUT FPT

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

Parmi les 155 Offices comptant au moins un agent de la fonction publique territoriale, 147 (95 %) ont mis en œuvre au moins un des trois dispositifs de primes existants (NBI, RIFSEEP, PPCR), et 67 (43 %) pratiquent l'ensemble des trois dispositifs.

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

Toujours en vigueur en sus des dispositifs précédemment cités, elle est versée par 87 % 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. Les deux autres dispositifs, PPCR et RIFSEEP, sont pratiqués par un peu plus de la moitié des Offices comptant du personnel FPT de manière relativement homogène selon l'envergure des structures.

En 2022, 91 % des personnels FPT des Offices présents toute l'année et à temps plein ont touché au moins une prime pour un montant représentant en moyenne 15 % de la rémunération totale.

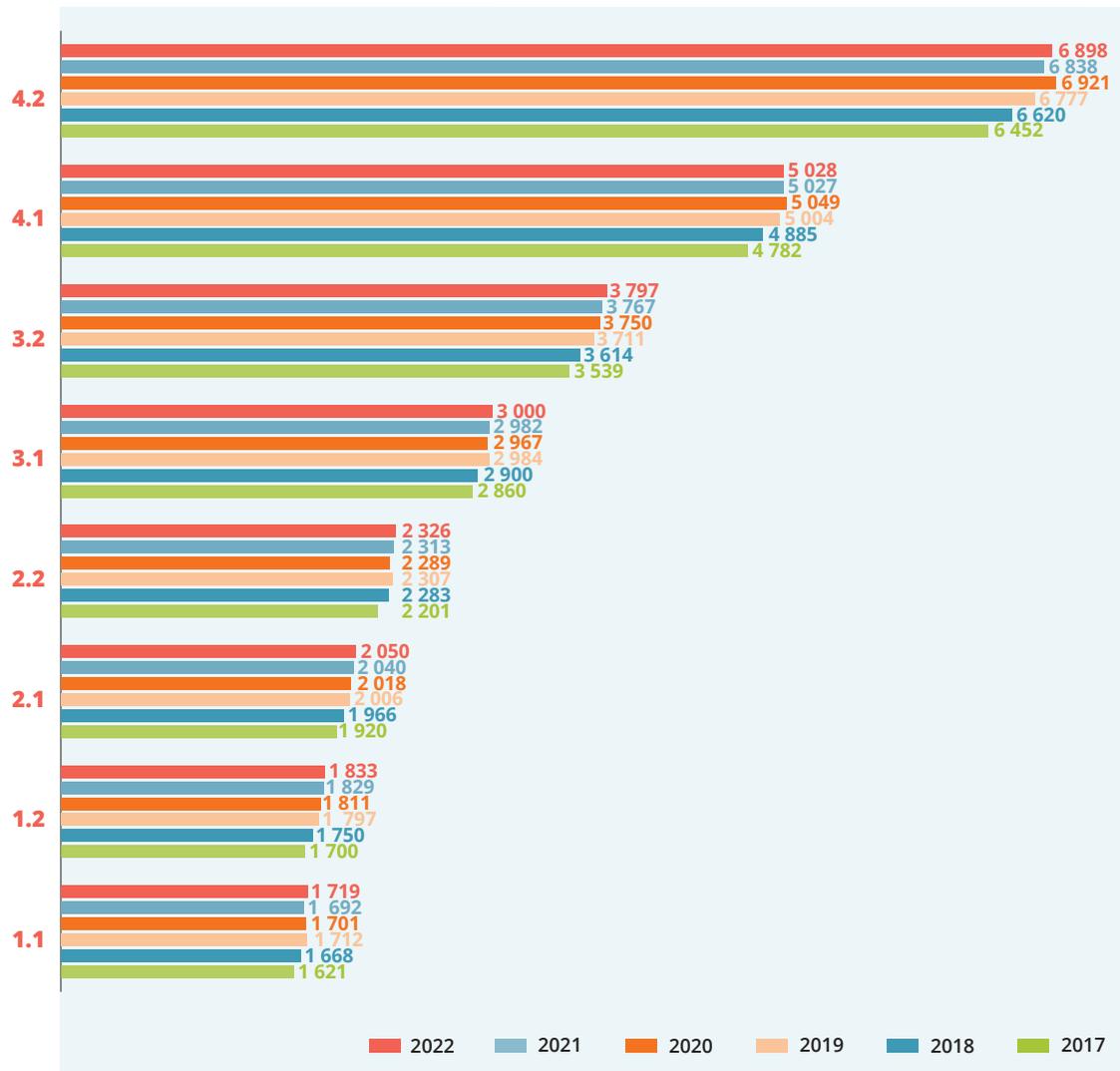
LE SALAIRE DE BASE SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION

Le salaire de base médian des salariés des Offices en CDI présents toute l'année et à temps plein s'établit à 2 200 € en 2022. 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 2 560 €.

STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES SALAIRES MENSUELS DE BASE EN 2021 SELON LES CATÉGORIES ET NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE (en €)

	Effectifs en CDI et à temps plein	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	Moyenne	3 ^e quartile	9 ^e décile
1.1	2 303	1 679	1 681	1 719	1 824	1 870	2 068
1.2	4 751	1 681	1 729	1 833	1 893	1 978	2 152
2.1	4 623	1 793	1 898	2 050	2 110	2 248	2 478
2.2	5 280	1 986	2 125	2 326	2 413	2 584	2 896
3.1	3 126	2 513	2 705	3 000	3 084	3 348	3 707
3.2	1 981	3 100	3 398	3 797	3 923	4 263	4 823
4.1	740	4 137	4 508	5 028	5 143	5 578	6 333
4.2	185	5 596	6 250	6 898	7 106	7 746	8 812
Ensemble	23 090	1 718	1 883	2 200	2 560	2 833	3 831

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE MÉDIAN (2017-2022) SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS (en €)



La progression du salaire de base médian se redresse du fait de la reprise de l'inflation par rapport à la tendance constatée sur la longue période. Cette évolution concerne l'ensemble des catégories et niveaux de la classification des emplois de la branche à l'exception des deux niveaux de la catégorie 4, dans lesquels le renouvellement des personnels a contribué à minorer l'augmentation du salaire médian.

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 2022, selon les catégories et niveaux de la classification des emplois. L'échantillon porte sur environ 23 000 salariés, en contrat à durée indéterminée et présents à temps plein sur deux années consécutives.

Sur ce périmètre, l'augmentation médiane des salariés promus est de 6,9 % en 2022, contre 5,7 % en 2021. 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 2022 les catégories et niveaux 2.2 et 3.2 de la classification. Pour les personnels ne bénéficiant pas d'une promotion, l'augmentation des salaires de base est en moyenne comprise entre 1 % et 3,5 % selon les différentes catégories et les niveaux de la classification.

EFFET DES PROMOTIONS SUR L'AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE EN 2022 SELON LES CATÉGORIES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE DÉPART



RÉMUNÉRATIONS DE LA POPULATION DE STATUT FPT

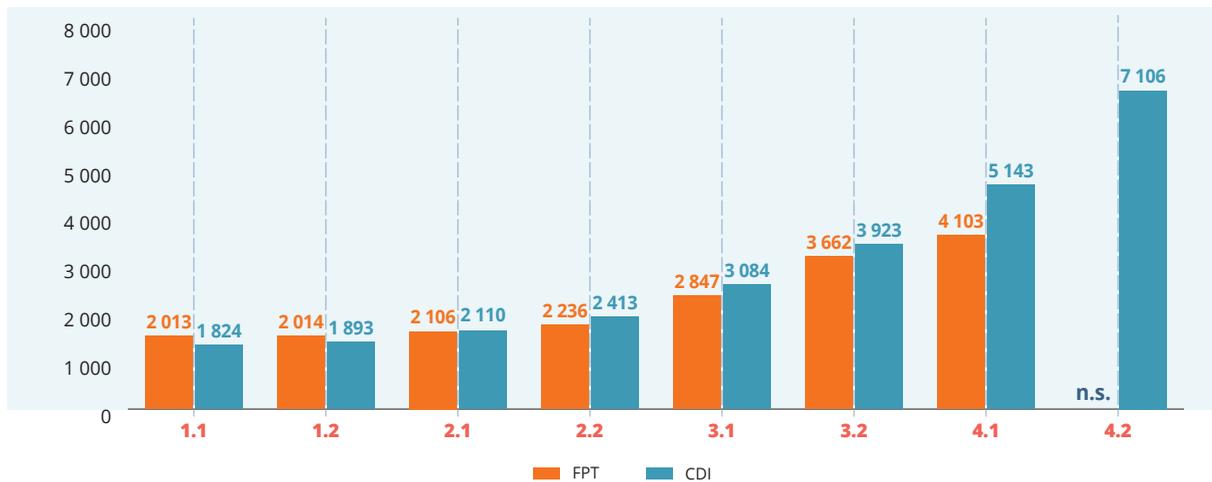
Le redressement des données relatives à la rémunération des personnels est effectué à l'aide des données fournies par les OPH et permet de comparer les niveaux de rémunération des personnels sous statut FPT et des personnels en CDI.

La rémunération brute mensuelle médiane des personnels présents toute l'année s'établit en 2022 à 2 110 € pour la population des FPT, contre 2 200 € 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 l'une des raisons qui expliquent que leurs traitements médians soient légèrement supérieurs à ceux des salariés de droit privé dans les premières catégories de la classification.

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

TRAITEMENT ET SALAIRE DE BASE BRUT MÉDIAN EN 2022 SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE-NIVEAU DES EMPLOIS (en €)



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

E. Formation professionnelle

1. La contribution des OPH à la formation professionnelle

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

- pour les personnes relevant de la fonction publique territoriale (FPT), les Offices versent au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) une contribution forfaitaire assise sur les rémunérations dont le taux est de 0,95 %. Les agents de la FPT peuvent ainsi bénéficier de l'offre de formation du CNFPT ;
- pour les salariés des OPH, les Offices versent à l'Urssaf les contributions légales. Il s'agit d'une contribution unique de 0,55 % pour les entreprises jusqu'à dix salariés et 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Depuis début 2022, ce sont les Urssaf et non plus les opérateurs de compétences (OPCO), qui sont chargées de collecter mensuellement les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

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

Le compte personnel de formation (CPF) est quant à lui géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur le plan technique et l'aspect financier depuis 2020.

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

- 16,50 Ms€ en 2020 ;
- 17,90 Ms€ en 2021 ;
- 16,10 Ms€ en 2022.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'OPH ADHÉRENTS PAR TAILLE

	2020	2021	2022
Moins de 11	10	7	6
De 11 à 49	48	46	26
De 50 à 299	142	130	118
300 et plus	28	31	33
Total	228	214	183

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

	2020	2021	2022
Moins de 11	32 273	10 710	8 286
De 11 à 49	567 710	602 320	292 510
De 50 à 299	7 687 266	7 492 921	6 477 693
300 et plus	8 233 934	9 878 487	9 338 913
Total	16 521 183	17 984 438	16 117 402

MONTANT TOTAL DE LA COLLECTE PAR DISPOSITIF

Montant total de la collecte brute par dispositif	2020	2021	2022
Dispositifs			
Versement conventionnel	3 136 127 €	3 440 878 €	3 562 922 €
Versement volontaire	1 824 815 €	2 649 538 €	2 505 184 €
Contribution unique à la formation professionnelle et l'alternance	11 560 242 €	11 894 021 €	10 049 295 €**
Total	16 521 184 €	17 984 437 €	16 117 401 €

Le montant total de la collecte est globalement en légère baisse par rapport à 2021, en lien avec l'exonération totale de la taxe d'apprentissage pour les organismes HLM à compter du 1^{er} janvier 2022 (L.6241-1 du Code du travail), qui diminue de fait le montant de la collecte légale. Le montant de la collecte conventionnelle de l'année 2022 est en hausse de 3,5 %, tandis que le montant des versements volontaires est en léger recul.

BÉNÉFICIAIRES, STAGIAIRES, MONTANTS ENGAGÉS ET DURÉE DES FORMATIONS

(Plan de développement des compétences pour les Offices de moins de 50 personnes - légal - en 2022)

Dispositif légal	Montants engagés en €	Nb de départs en formation	Volume horaire en heures	Coût moyen en €
PDC - de 50 salariés	135 886	346	5 851	1 319

En 2022, il y a eu 346 départs en formation sur le plan de développement des compétences des Offices de moins de 50 salariés (fonds légaux). Cela représente environ 135 886 € de dépenses avec une durée moyenne de 16,9 heures de formation et un coût moyen de 1 319 €.

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

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 2021. En effet, les données 2022 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

Effort de formation 2021	Nb d'Offices	%	Moins de 50 pers.	De 50 à 99 pers.	De 100 à 199 pers.	De 200 à 299 pers.	De 300 à 499 pers.	500 pers. et plus	Moyenne taux d'effort
Moins de 1,5 %	36	18,4	40	22,5	19,4	16,2	4,8	0	0,99
De 1,5 à 1,99 %	32	16,3	5	12,5	21	21,6	14,3	12,5	1,79
De 2 à 2,99 %	80	40,8	30	30	33,9	43,2	61,9	75	2,49
De 3 à 3,99 %	33	16,8	15	25	19,4	10,8	9,5	12,5	3,32
De 4 à 4,99 %	12	6,1	10	10	3,2	8,1	4,8	0	4,25
5 % et plus	3	1,5	0	0	3,2	0	4,8	0	7,09
Total	196	100	100	100	100	100	100	100	2,47

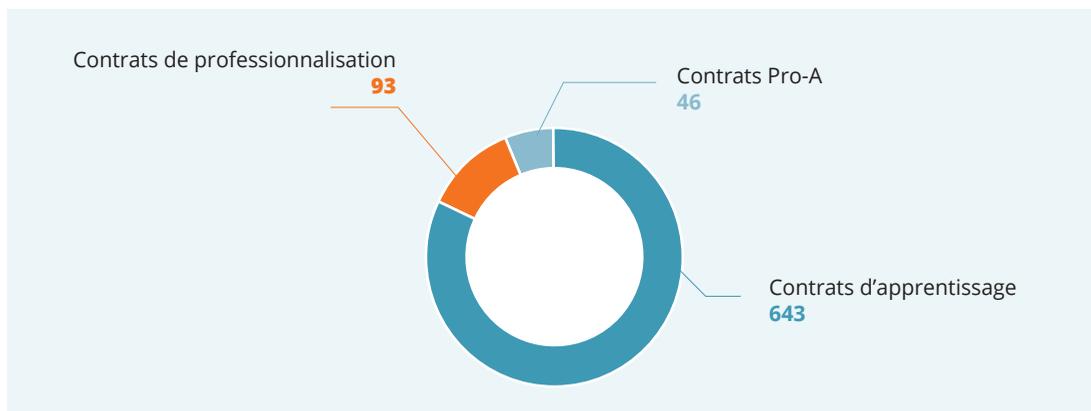
L'effort de formation comptabilisé en 2021 représentait en moyenne près de 2,47 % de la masse salariale brute des OPH (2,72 % en 2019 et 2,25 % en 2020).

3. L'alternance

Depuis 2020, les contrats d'apprentissage dont les contours ont été modifiés par la loi avenir professionnel sont gérés par l'OPCO, tout comme les contrats de professionnalisation, ce qui permet à la branche de disposer de données plus harmonisées concernant ces deux dispositifs.

782 contrats en alternance ont ainsi été engagés au cours de l'année 2022 au sein de la branche principalement sous la forme de contrats d'apprentissage (82 % des contrats en alternance) et de contrats de professionnalisation et la reconversion ou promotion par alternance (à hauteur de 18 %). La branche professionnelle s'est dotée en 2020 d'un accord de branche relatif à la Pro-A qui a été étendu par le ministère du Travail en début d'année 2021, permettant ainsi aux Offices de se saisir de ce nouveau dispositif et des financements afférents. Ce sont ainsi 46 Pro-A qui ont été conclus en 2022, contre 31 en 2021.

RÉPARTITION DES CONTRATS EN ALTERNANCE CONCLUS EN 2022



Les aides versées à l'employeur pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale et l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ont été mobilisées pour 82 % des contrats en alternance conclus au cours de l'année. En 2022, le montant total versé pour l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage s'élevait à 251 771 € et à 59 320 € pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale.

CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS EN ALTERNANCE COMMENCÉS EN 2022 ET MONTANTS DES ENGAGEMENTS

2022	Caractéristiques			Engagements				Total
	Dispositifs	Nb de contrats	Durée moyenne de formation (en heures)	Durée moyenne du contrat (en mois)	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais annexes CFA	
CONTRATS								
Contrats d'apprentissage	643	913	18	7 903 420 €	- €	256 128 €	- €	8 159 548 €
Contrats de professionnalisation	93	602	14	829 775 €	- €	- €	- €	829 775 €
Pro-A	46	279	9	243 176 €	5 959 €	- €	14 286 €	263 422 €
TOTAL CONTRATS	782	857	17	8 976 370 €	5 959 €	256 128 €	14 286 €	9 252 745 €

Le recours à l'alternance au sein des Offices est en hausse de 10 % par rapport à l'année 2021. Depuis 2020, la majeure partie des contrats prennent la forme de contrats d'apprentissage.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE : LES 10 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2022

(sur la base du nombre de stagiaires)

La certification la plus mobilisée en apprentissage a été, comme les années précédentes, le BTS professions immobilières, qui représente 16 % des contrats d'apprentissage conclus au sein de la branche.

Intitulé du diplôme	Nb de contrats	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Professions immobilières (BTS)	108	1 355 644 €	21	1 288
Économie sociale et familiale (BTS)	17	272 522 €	21	1 273
Gestion de la PME (BTS)	17	222 726 €	20	1 221
Support à l'action managériale (BTS)	17	215 192 €	20	1 221
Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens (LP)	17	161 400 €	11	497
Urbanisme et aménagement (master)	16	154 476 €	11	463
Gestion (LIC LMD)	12	104 092 €	13	683
Agent d'entretien du bâtiment (TP)	12	79 986 €	11	460
Manager de l'habitat social et durable (GCAF sup. tertiaire)	11	201 833 €	23	839
Manager immobilier (IGS)	11	187 833 €	19	773
Négociation et digitalisation de la relation clients (BTS)	11	168 924 €	20	1 283

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : LES 20 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2022

(sur la base du nombre de stagiaires)

En 2022, dans le cadre des contrats de professionnalisation, la formation la plus sollicitée reste le secrétariat-assistanat. Les formations de responsable de site en habitat social ont été plus sollicitées en 2022 par rapport à 2021, où le domaine de la gestion locative était plus représenté.

Domaines de formation (Formacode)	Nb de contrats	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Secrétariat-assistanat	18	165 690 €	12	614
Logement social (responsable de site en habitat social)	11	71 610 €	11	434
Surveillance gardiennage locaux (CQP gardien d'immeuble)	10	60 774 €	8	405
Restauration-réhabilitation	7	46 305 €	12	441
Droit immobilier	4	21 272 €	10	410
Conduite travaux BTP	3	64 980 €	23	1 444
Mètreur-constructeur de travaux BTP	3	54 180 €	21	1 204
Gestion immobilière	2	30 375 €	18	1 013
Comptabilité	2	26 490 €	19	883
Immobilier	2	22 125 €	18	738

PRO-A : LES 3 CERTIFICATIONS SOLLICITÉES EN 2022 (sur la base du nombre de stagiaires)

Domaines de formation	Nb de contrats	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
CQP gardien d'immeuble	31	183 104 €	8	230
Logement social : responsable de site, technicien patrimoine, licence pro gestion technique du patrimoine	10	45 368 €	9	302
Licence pro bâtiment et construction	2	14 750 €	11	525

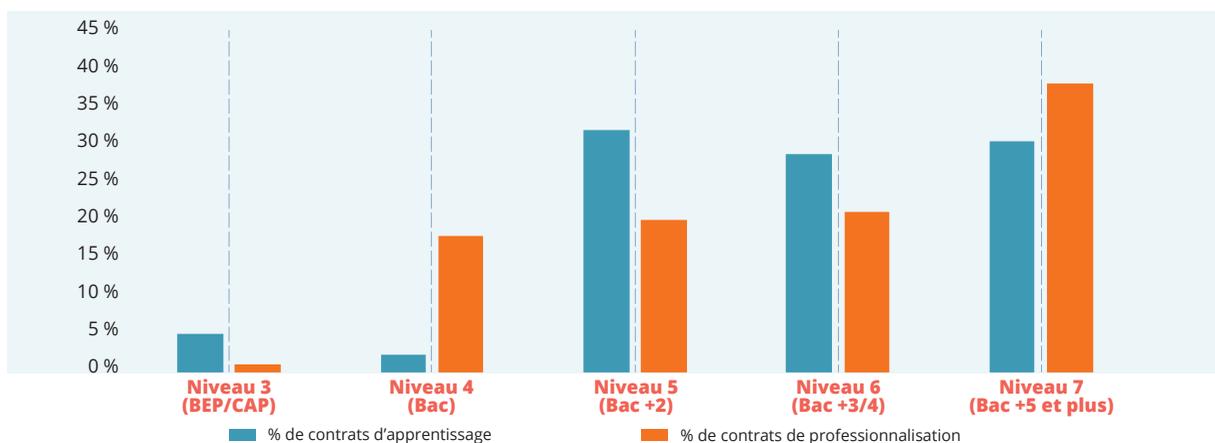
FOCUS SUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

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

Par régions	Contrats de professionnalisation	Contrats d'apprentissage
Auvergne-Rhône-Alpes	8	69
Bourgogne-Franche-Comté	2	19
Bretagne	4	36
Centre-Val de Loire	1	14
Grand Est	1	48
Hauts-de-France	9	69
Île-de-France	48	180
Normandie	5	38
Nouvelle-Aquitaine	1	54
Occitanie	0	30
PACA	9	43
Pays de la Loire	5	43
Total	93	643

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

NIVEAU VISÉ PAR LES STAGIAIRES EN ALTERNANCE EN 2022



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

Le fonds conventionnel de la branche des Offices Publics de l'Habitat vient en soutien des projets de développement des compétences des salariés d'OPH. Il a été créé en 2016, par accord collectif repris au chapitre VIII de la convention collective nationale*** négociée par les partenaires sociaux de la branche. Des orientations et des publics prioritaires ont été déterminés afin de cibler l'utilisation de ce fonds composé de trois dispositifs :

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

Il permet également de financer des études en lien avec l'évolution des besoins en compétences en vue de construire des parcours de formation à même de répondre aux besoins des organismes de la branche. En 2022, les partenaires sociaux ont souhaité démarrer une étude portant sur les besoins en compétences de la maîtrise d'ouvrage et de la maintenance. Ils ont également fait le choix de réserver une enveloppe du fonds conventionnel pour alimenter la réflexion sur la politique d'alternance, et plus particulièrement d'apprentissage, au sein de la branche.

6 430
stagiaires formés grâce
au fonds conventionnel
de branche

CONSOMMATION DU FONDS CONVENTIONNEL (selon la taille des OPH)

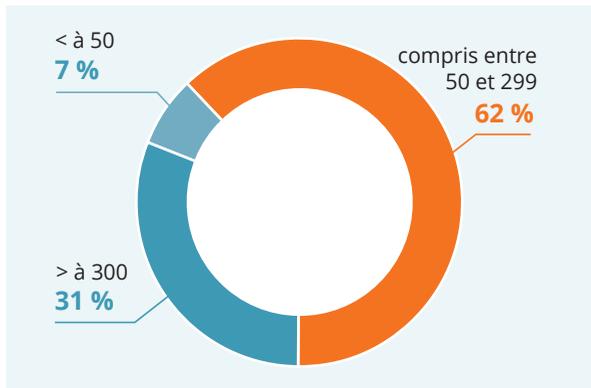
Taille des OPH	Engagement	Nb stagiaires	Durée (en heures)
Moins de 11 salariés	0 €	0	0
De 11 à 49 salariés	294 617 €	298	13 857
+ de 50 salariés	2 169 555 €	4 345	25 655
+ de 300 salariés	929 478 €	1 787	61 737
Total	3 393 106 €	6 430	101 248

Le niveau d'engagement est stable par rapport à l'année précédente, tout comme le nombre de stagiaires ayant bénéficié du fonds conventionnel de formation.

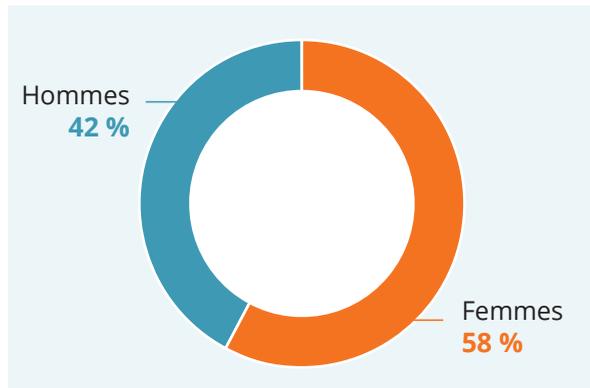
*** Article 1.3 du titre I, sous-chapitre I, chapitre VIII de la convention collective du personnel des Offices Publics de l'Habitat.

PROVENANCE DES STAGIAIRES EN FORMATION DANS LE CADRE DU FONDS CONVENTIONNEL

provenant d'un OPH ayant un effectif



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES PARMIS LES STAGIAIRES DU FONDS CONVENTIONNEL



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



Les stagiaires du fonds conventionnel sont majoritairement issus des OPH ayant un effectif compris entre 50 et 299, avec une proportion plus importante de femmes. L'ensemble des tranches d'âge sont représentées parmi les stagiaires, avec une légère prédominance des 35-44 ans. Toutes les catégories socioprofessionnelles sont également représentées, et 42 % des stagiaires appartiennent à la catégorie employés-ouvriers.

LE CATALOGUE DE BRANCHE

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



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

Les formations proposées dans le cadre du catalogue répondent à quatre orientations :

- connaître les publics et dispositifs liés à des problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et publics en grande précarité) ;
- intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic et de vente HLM ;
- intégrer les changements réglementaires ;
- accompagner les changements liés à la transition numérique.

Au sein de chacune de ces orientations, plusieurs thématiques de formation sont proposées. Ce sont ainsi 26 thématiques qui étaient ouvertes au personnel des OPH. Ces thématiques évoluent d'année en année : en 2022, deux nouvelles formations ont été ajoutées au catalogue de branche :

- la méthode du coût global de construction ;
- nouveaux produits logement social OFS BRS.

La réflexion des partenaires sociaux sur l'évolution du catalogue s'est poursuivie au cours de l'année 2022, pour qu'à compter de 2023, d'autres formations soient proposées au personnel de la branche portant sur l'analyse en cycle de vie du bâtiment et la réglementation environnementale 2020.

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

LES DEMANDES D'AIDE FINANCIÈRE (DAF)

Cette offre de formation repose sur une enveloppe mutualisée à disposition des Offices Publics de l'Habitat pour mettre en œuvre une action de formation dans le cadre des orientations et/ou publics prioritaires définis par la branche. Ce dispositif donne de la latitude aux OPH dans le choix de la formation et de l'organisme de formation tout en gardant un lien avec les orientations prioritaires du fonds de formation, décidées par la CPNEF.

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION PAR TAILLE D'OPH

300 et plus	702 338 €
De 50 à 299	1 824 701 €
De 11 à 49	206 015 €
Moins de 11	560 €
Total réalisé	2 733 614 €

Le dispositif a permis le départ en formation de 5 872 stagiaires. 67 % du global réalisé concernent les Offices de taille moyenne (entre 50 et 299 personnes). À titre exceptionnel, à partir du 1^{er} septembre 2022 et jusqu'à fin décembre 2022, le plafond des DAF par OPH a été relevé de 50 000 à 70 000 €.

GROS PLAN SUR LES DAF PAR PRIORITÉ DE BRANCHE ET PUBLIC PRIORITAIRE

Priorités de branche	Nombre de stagiaires	Nombre de dossiers	Montants engagés
Intégrer les changements réglementaires	1 774	459	966 782 €
Connaître les problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et précarité)	1 332	159	415 220 €
Accompagner les changements liés à la transition numérique	946	91	265 527 €
Intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic et de vente HLM	188	56	111 502 €
L'évolution des pratiques managériales face aux nouveaux enjeux	133	21	211 134 €
L'accompagnement des salariés dans le cadre du télétravail	10	2	2 693 €
Total	4 383	788	1 972 858 €

Comme les années précédentes, les priorités de branche qui ont le plus été mobilisées portent sur l'intégration des changements réglementaires et sur les connaissances liées à des problématiques spécifiques telles que la santé mentale, le vieillissement, le handicap et la précarité. À noter qu'en octobre 2022, une nouvelle orientation a été ouverte portant sur « l'accompagnement à l'évolution des organisations de travail ». Cette nouvelle orientation vise deux volets :

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

Publics prioritaires	Nombre de stagiaires	Nombre de dossiers	Montants engagés
Salariés à temps partiel et seniors de plus de 55 ans	536	237	295 633 €
Salariés exposés à terme au risque d'inaptitude	480	73	101 999 €
Salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupement ou fusion d'OPH	306	86	233 076 €
Salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques et économiques	91	15	48 574 €
Salariés en situation de handicap et leur accompagnateur	68	40	68 498 €
Salariés ayant exercé des fonctions de représentants du personnel ou des mandats syndicaux	6	6	12 000 €
Salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée > 1 an	2	2	975 €
Total	1 489	459	760 755 €

Les demandes d'aide financière (DAF) ont, cette année, été également particulièrement nombreuses afin de répondre aux besoins en formation des publics prioritaires identifiés par la branche (1 489 stagiaires en 2022 contre 923 l'année précédente). Les demandes d'aide financière ont tout particulièrement concerné les salariés à temps partiel et les seniors de plus de 55 ans, les salariés exposés à terme au risque d'inaptitude et les salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupement ou de fusion d'OPH.

LES ACTIONS COLLECTIVES NATIONALES

Ce dernier dispositif permet la mise en œuvre de formations spécifiques et structurantes pour la branche des Offices Publics de l'Habitat. Certaines actions collectives nationales sont dispensées en intra-OPH pour un nombre important de personnes.

Le dispositif comprend plusieurs axes de formation.

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

En 2022, ce sont 223 personnes qui ont pu être formées dans le cadre des actions collectives nationales.

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

En application des dispositions de l'article L.451-17 du Code général de la fonction publique, les OPH, en plus de la cotisation obligatoire au taux de 0,9 %, versent au CNFPT un montant au taux de 0,05 % supplémentaire qui sert à financer un programme national de formations spécialisées, dont bénéficient les agents des OPH.

Une offre spécifique pilotée par le pôle habitat de l'INSET de Dunkerque (Nord) permet de proposer des sessions spécifiques sur le statut de fonctionnaire publique territoriale, notamment à destination des fonctions ressources humaines.

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

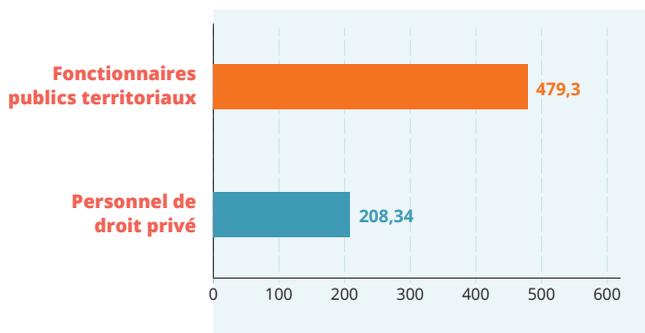
BILAN DE FRÉQUENTATION 2022 DES FORMATIONS CNFPT PAR LES AGENTS DES OPH

La présentation des données se fait à partir des caractéristiques de l'offre de formation (nature de la formation, aire de recrutement, aire de financement, domaine et sous-domaines, types national et local, responsable de session). Les indicateurs présentés sont le suivi des sessions (programmées, réalisées, en cours, annulées et à lancer), le suivi des inscriptions et des présences (inscrits, acceptés, acceptés confirmés, présents) et le suivi de l'activité (journées de formation). L'hétérogénéité du remplissage des données par les délégations régionales et instituts doit être considérée avec précaution dans les conclusions

tirées de ces données, qui révèlent, cependant, les grandes tendances de formation des agents des OPH dans leur relation avec l'offre proposée par le CNFPT.

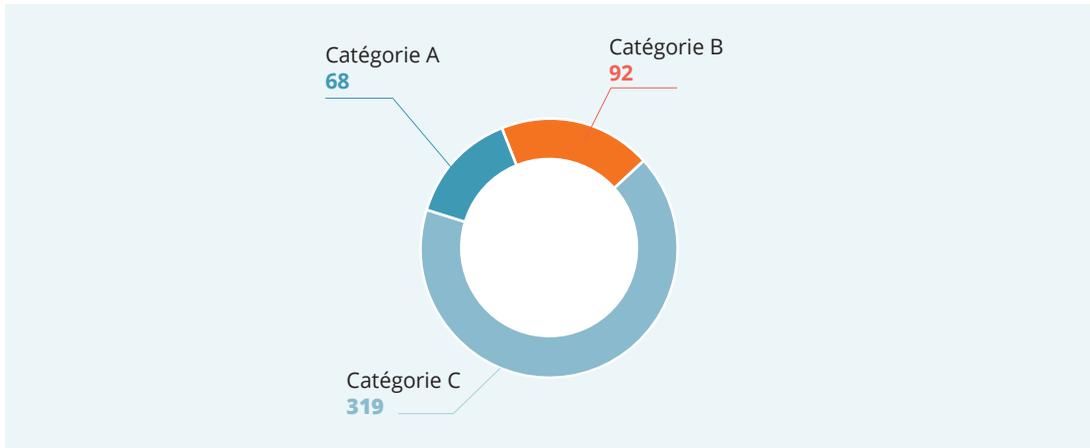
687 jours
de formation en 2022
(848 en 2021)

JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES EN 2022 SELON LES STATUTS

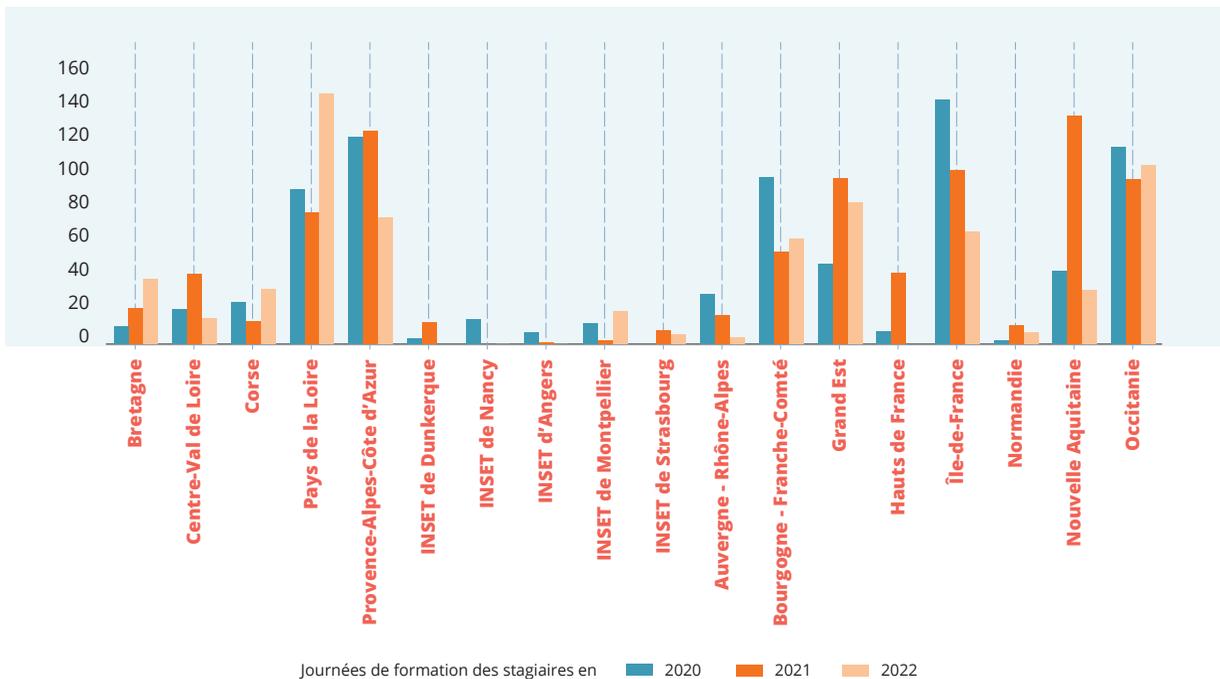


En principe, les actions de formation organisées par le CNFPT ont vocation à accueillir les agents relevant de la fonction publique territoriale. Toutefois, dans la mesure où les équipes des OPH sont mixtes et peuvent regrouper du personnel de droit privé et des fonctionnaires publics territoriaux, ce personnel de droit privé peut accéder aux formations du CNFPT. En 2022, 30 % des stagiaires auprès du CNFPT étaient du personnel de droit privé, 70 % des fonctionnaires publics territoriaux. Parmi eux, 48 % étaient des femmes, 42 % des hommes.

RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES FONCTIONNAIRES SELON LES CATÉGORIES



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LIEUX DE FORMATION EN 2022 PAR RAPPORT AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES



Détail des formations 2022 en jours de formation, par domaine, pour tous types de formation et comparatif avec 2021.

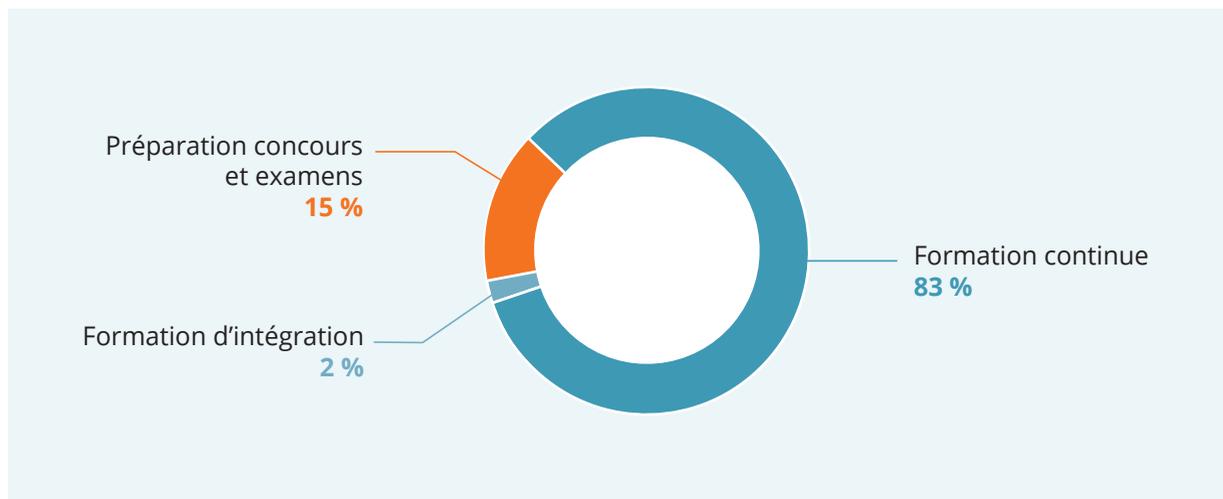
Domaines de formation	Intitulé des sous-domaines	Journées de formation 2022	Journées de formation 2021
Aménagement et développement durable des territoires	Urbanisme, aménagement et action foncière	7	31,5
	Pilotage	34,17	14,5
Management, pilotage, gestion des ressources	Affaires juridiques	143,20	54,7
	Gestion des ressources humaines	26,50	36,4
	Santé, sécurité et conditions de travail	28	6,7
	Finances	1,17	6,5
	Communication	1	16,5
	Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel	Évolution professionnelle	148,75
Approches fondamentales		150,68	293,7
Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources		21	24,2
Services techniques et environnementaux	Ingénierie écologique	21	14,5
	Architecture, bâtiment et logistique	54	61,5
Solidarité, cohésion sociale et enfance, santé	Lutte contre l'illettrisme/Égalité femmes-hommes	46,17	22,5
	Inclusion sociale	4	0
	Santé publique	1	0

Après une hausse du nombre de journées de formation en 2021, l'année 2022 renoue avec une baisse du nombre de journées de formation organisées via le CNFPT, baisse liée à celle des effectifs de fonctionnaires. Certaines formations restent très demandées, notamment :

- les outils nécessaires à l'exercice professionnel (approches fondamentales et évolution professionnelle) ;
- le management et le pilotage des ressources (affaires juridiques, en particulier).

En 2022, la grande majorité des formations ont été réalisées en inter (75 %), et un quart en intra.

RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR NATURE DE FORMATION EN 2022



La part de formation continue (83 %) est en hausse par rapport à 2021 (79 %), tandis que la part de préparation aux concours et examens est en baisse (15 % contre 18 % en 2021).

F. Conditions de travail

1. Le temps partiel

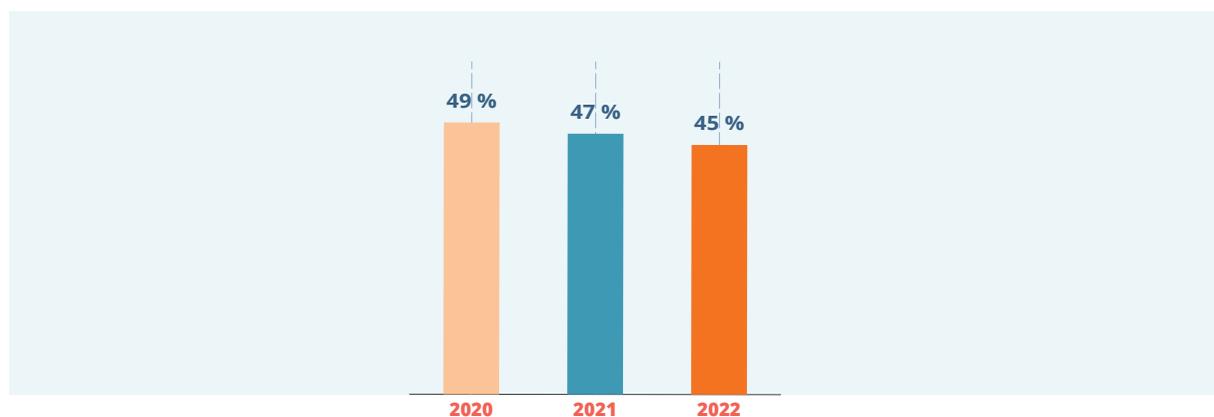
Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel s'établit à 7,1 % en 2022. Cette proportion s'élève à 25 % pour les salariés qui exercent dans le domaine du nettoyage. La part des salariés à temps partiel s'inscrit en légère baisse par rapport aux années précédentes.

	2018	2019	2020	2021	2022
Temps partiel	4 230	4 530	3 735	3 419	3 035
Temps plein	42 261	41 410	41 274	40 198	39 625
Ensemble	46 491	45 940	45 009	43 617	42 660
% temps partiel	9,1 %	9,9 %	8,3 %	7,8 %	7,1 %

2. Le télétravail dans les Offices

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

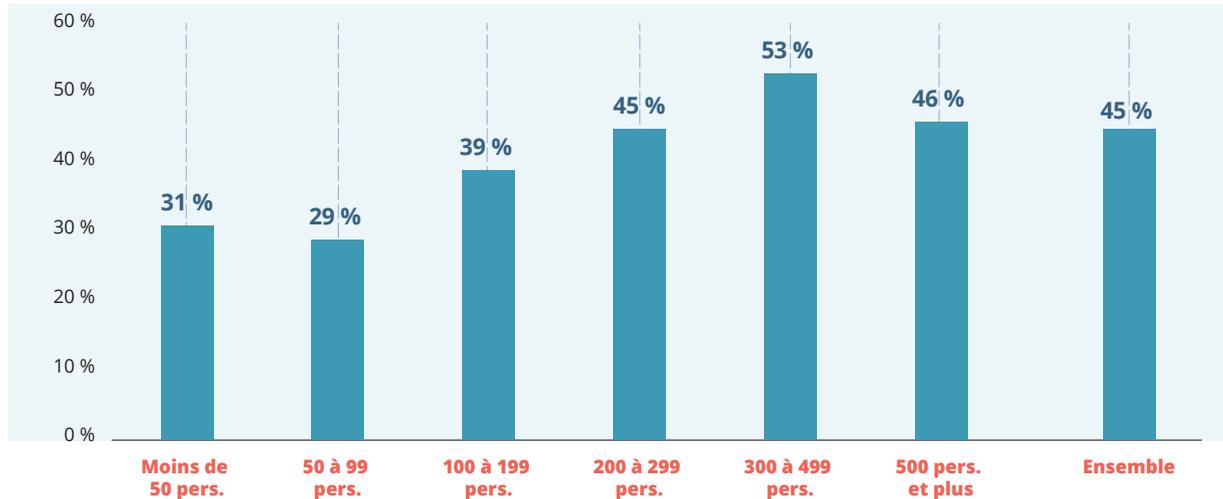
ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE SALARIÉS AYANT TÉLÉTRAVAILLÉ



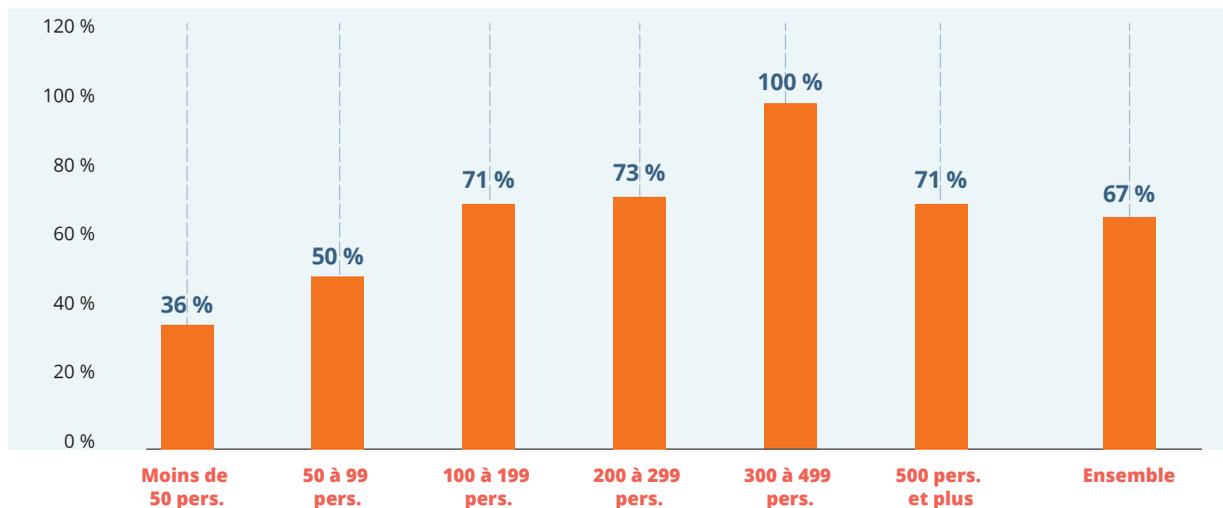
Après un recours massif au télétravail, au cours de la crise sanitaire, la majorité des contraintes liées à la gestion de la pandémie ont été levées en 2022. La mise en œuvre du télétravail s'est ainsi stabilisée mais est restée importante au cours de l'année 2022, démontrant que la pratique est entrée dans les habitudes professionnelles des Offices Publics de l'Habitat. Plus de 45 % des salariés de la branche ont télétravaillé en 2022, une proportion en léger recul par rapport à l'année précédente mais qui reste importante.

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

On constate de fortes différences selon la taille des Offices : le recours au télétravail concerne moins d'un salarié sur trois dans les plus petites structures, alors que cette proportion atteint 53 % des effectifs dans les Offices employant entre 300 et 499 salariés. Ces différences s'expliquent en partie par la proportion plus importante d'accords sur le télétravail dans les structures de grande taille.



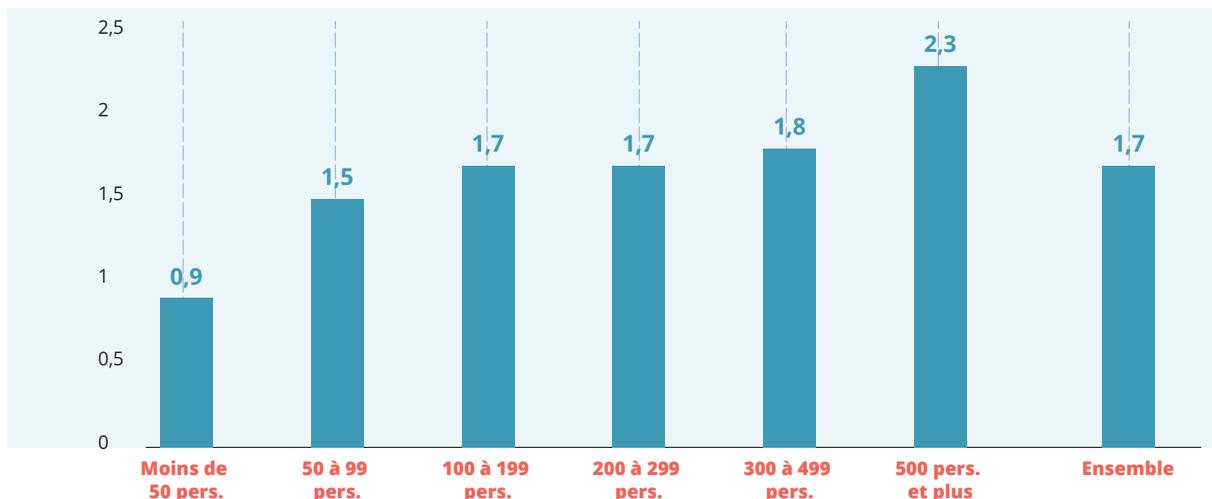
PROPORTION D'OFFICES AYANT ÉTABLI UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL



Depuis la crise sanitaire, la mise en place de négociations d'accords portant sur le télétravail s'est largement répandue afin d'encadrer cette nouvelle pratique. Ces négociations ont abouti à l'établissement d'un accord dans 126 Offices, soit 67 % des structures. En 2021, seulement 48 % des Offices avaient établi un accord de télétravail (19 % en 2021). Cette proportion est nettement plus élevée dans les Offices de grande taille, ce qui s'explique par la part importante de structures disposant d'accords préexistants. L'augmentation la plus importante concerne les Offices employant entre 300 et 500 personnes. Dans cette tranche, la totalité des Offices ont signé un accord sur le télétravail.

NOMBRE DE JOURS TÉLÉTRAVAILLABLES PAR SEMAINE DANS LES ACCORDS

Au niveau du nombre de jours de télétravail par semaine, les accords sur le télétravail autorisent les salariés à travailler à distance 1,7 jour par semaine en moyenne. Les plus grands Offices prévoient un nombre de jours moyen de télétravail possible légèrement plus élevé.



3. L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme fournies par les Offices conduit à estimer le nombre moyen de jours d'absence par salarié à 29 jours en 2022, ce qui correspond à un taux d'absentéisme de 8 % en rapportant le nombre moyen de jours d'absence au nombre de jours calendaires.

Le nombre de jours moyen d'absence est reparti à la hausse en 2022, après une légère baisse en 2021.

8 %

Taux d'absentéisme en 2022
(rapporté aux jours calendaires)

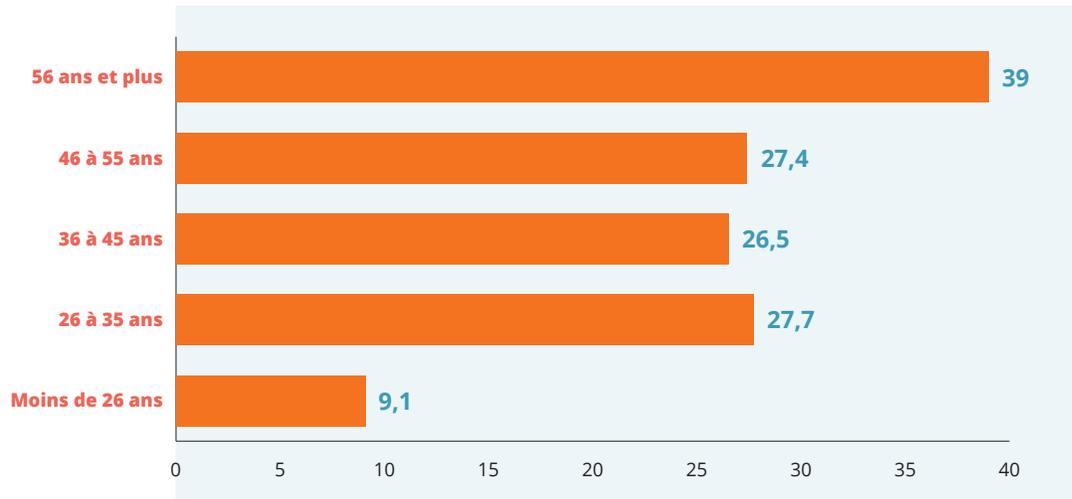
NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS ENTRE 2013 ET 2022



[Retour sommaire](#)

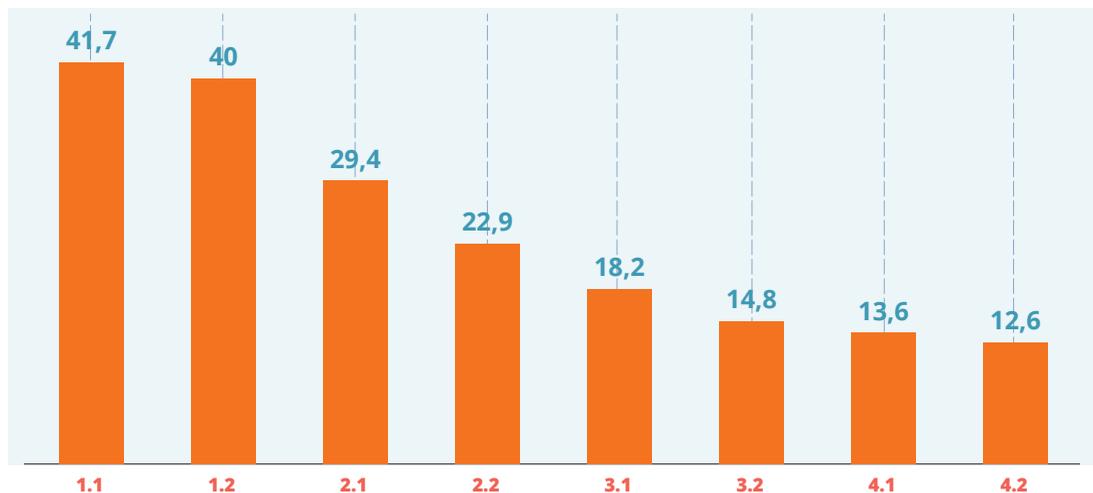
Le nombre moyen de jours d'absence croît fortement avec l'âge : les salariés les plus âgés étant en moyenne plus souvent concernés par des questions de santé. Dans la tranche d'âge de 26 à 35 ans, l'indicateur est légèrement majoré par les congés maladie associés à la maternité.

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2022 SELON L'ÂGE



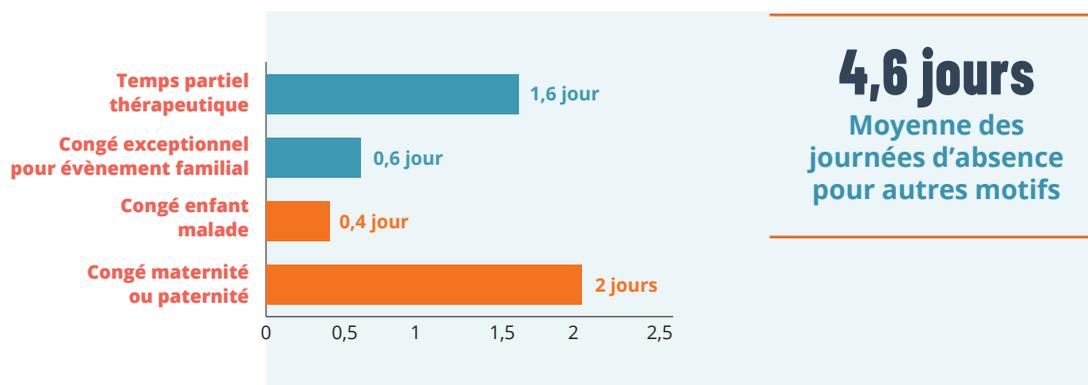
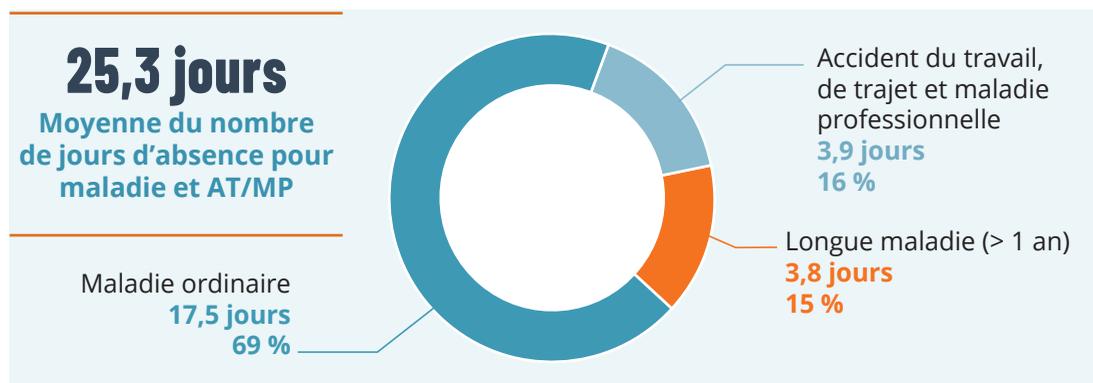
L'absentéisme reste également fortement associé au type d'emploi exercé. Ainsi, les personnels des premières catégories de la classification des emplois de la branche présentent en moyenne un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. Ce résultat s'explique en partie par les conditions de travail et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

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS EN 2022 SELON LA CLASSIFICATION



Enfin, le nombre moyen de jours d'absence varie également selon le genre (cf. la partie consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Sur un an, les femmes sont plus souvent absentes avec un nombre moyen de 30,5 jours d'absence par an contre 27,4 jours pour les hommes.

MOTIFS DE L'ABSENTÉISME



Près de 80 % du nombre total de journées d'absence sont imputables à la maladie, dont 15 % pour la longue maladie. Les conséquences des accidents du travail représentent également près de 16 % des jours d'absence.

4. La prévention des risques professionnels

Plusieurs indicateurs sont recensés par les Offices pour traduire les situations de risques professionnels auxquelles sont confrontés les salariés. Avec 2 642 accidents du travail en 2022, 6 % des salariés sont concernés par ces risques. Leur nombre progresse de 4 % par rapport à 2021. Par ailleurs, 333 agressions physiques ont été recensées en 2022, un chiffre en hausse de 37 % par rapport à 2021. Le nombre de salariés concernés par le port de charges lourdes s'élevé à 2 578, ce qui représente 6 % des effectifs.

NOMBRE DE SALARIÉS CONFRONTÉS À DES SITUATIONS DE RISQUES PROFESSIONNELS EN 2022

	En 2020	En 2021	En 2022	En % des effectifs
Nombre d'accidents du travail déclarés au cours de l'année	2 347	2 542	2 642	6,1%
Nombre de personnes victimes d'agression physique	277	243	333	0,8 %
Nombre de personnes concernées par le port de charges lourdes	-	-	2 578	6 %

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

PROPORTION DE SALARIÉS VICTIMES D'AGRESSION PHYSIQUE ET D'ACCIDENT DU TRAVAIL EN 2022 SELON LA TAILLE DE LA STRUCTURE

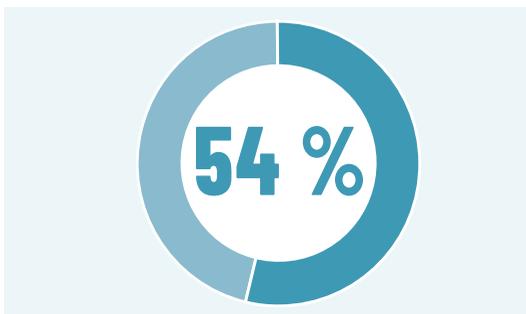


Plus de la moitié des Offices ont établi une évaluation de l'exposition à des risques professionnels en 2022, soit 101 structures contre 33 % l'an dernier.

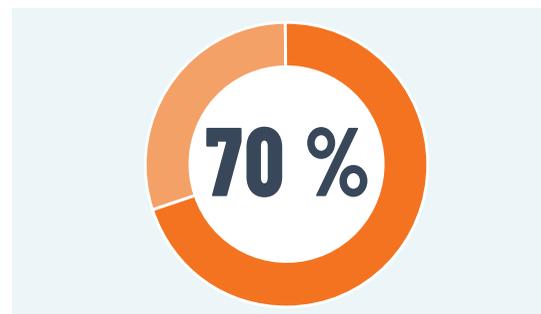
Dans cet ensemble, seulement 12 Offices déclarent avoir signé un accord ou mis en place un plan d'action sur la prévention des risques professionnels, dont la totalité s'applique également aux agents de la FPT. Ce faible nombre est à mettre en relation avec le fait que le personnel de la branche n'est exposé, par la nature du travail accompli, qu'à une partie seulement des dix facteurs de risques retenus par le Code du travail. Et s'agissant plus spécifiquement des six facteurs de risques visés par le compte personnel de prévention (C2P), seule la moitié peut éventuellement concerner le personnel de la branche mais les seuils d'exposition retenus par le Code du travail ne sont généralement pas atteints.

Enfin, l'intégration des risques psychosociaux dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) concerne désormais 70 % des Offices en 2022 contre 62 % l'an dernier.

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



INTÉGRATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE DUERP



Des actions pour la prévention de différents risques psychosociaux ont été mises en place par une centaine d'Offices en 2022. En particulier, 65 Offices (35 %) ont mis en place des actions de prévention contre le stress tandis que 99 structures (53 %) ont mis en place des actions de prévention contre les violences externes (insultes, menaces, agressions par des personnes externes) et 67 Offices (36 %) contre les violences internes (harcèlement, conflits en interne).

G. Diversité

1. L'emploi des personnels en situation de handicap

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

Dans ce contexte, et selon ces nouvelles règles, on estime que près de 56 % des Offices remplissent en 2022 leur obligation d'emploi, qui demeure fixée à 6 % des effectifs assujettis. Cette proportion place les Offices parmi les structures les plus engagées sur la question de l'emploi de personnes en situation de handicap. En effet, au niveau national, tous secteurs d'activité confondus, seules 29 % des entreprises respectent cette obligation d'emploi.

Ainsi, les Offices Publics de l'Habitat emploient 2 625 travailleurs handicapés en 2022, qui correspondent à 2 312 emplois équivalents temps plein (ETP), soit une proportion de 6,2 % des effectifs totaux, assez homogène selon les Offices et proche de l'obligation d'emploi. Rappelons que le mode de calcul de l'obligation repose sur les ETP et que chaque bénéficiaire de 50 ans et plus est décompté avec une majoration de 50 %.

Dans l'année, on dénombre, en outre, environ 333 nouvelles reconnaissances de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et 177 renouvellements enregistrés. Enfin, le nombre d'actions de maintien dans l'emploi est estimé à 132 pour l'année 2022.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LES OFFICES



**** EA : entreprises adaptées – ESAT : établissements et services d'aide par le travail – TIH : travailleurs indépendants en situation de handicap.

Le nombre de salariés en situation de handicap est clairement reparti à la hausse en 2022. Celle-ci est à la fois imputable à la reprise de la conjoncture et probablement à l'évolution des modalités de déclaration de la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

La part des travailleurs handicapés (TH) dans l'emploi peut être estimée en 2022 à 6,2 %, ce qui reste une estimation car l'on ne dispose pas du nombre de travailleurs en situation de handicap de plus de 50 ans qui bénéficient d'une majoration conséquente. Dans tous les cas, ce taux d'emploi moyen de TH reste assez élevé dans la branche et plutôt orienté à la hausse sur le long terme. Le taux d'emploi est ainsi passé de 4,4 % en 2010 à 6,2 % en 2022. Il est ainsi largement supérieur à la moyenne calculée de façon similaire sur l'ensemble des activités économiques, qui est de l'ordre de 3 %. De plus, le taux est relativement constant au regard de la taille des établissements employeurs.

La proportion de collaborateurs en situation de handicap ayant obtenu une promotion (changement de cadre d'emploi, de grade, d'échelon...) atteint 10,8 % en 2022, soit une proportion nettement supérieure à celle calculée sur l'ensemble des effectifs.

Enfin, l'engagement des Offices pour leur personnel en situation de handicap se traduit également par le nombre significatif de formations dont ils ont bénéficié en 2022 : 1 040 collaborateurs formés, soit un taux d'accès à la formation de 40 %.

Les dépenses à destination du secteur adapté et protégé représentent, quant à elles, un montant global estimé à environ 2,40 M€ en 2022, un montant équivalent aux dépenses effectuées en 2021, en dépit d'une réglementation moins incitative pour les achats de prestations dans le mode de calcul de l'obligation d'emploi, qui cherche à favoriser l'emploi direct plutôt que l'achat de prestations de sous-traitance.

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 1 858 personnes en 2022, soit 4 % comme l'an dernier.

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

La concentration des effectifs des jeunes de moins de 26 ans dans les Offices de grande taille se poursuit en 2022. Les jeunes sont très représentés dans les structures de plus de 300 personnes, où ils constituent 4,5 % des effectifs. Ils sont, en revanche, moins nombreux dans les Offices de moins de 50 salariés, où ils ne représentent que 2,3 % des effectifs.

EFFECTIFS DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS							PART DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS DANS LES EFFECTIFS						
Taille de l'Office	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Taille de l'Office	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moins de 50 pers.	43	27	22	17	14	20	Moins de 50 pers.	3,6 %	2,6 %	2,4 %	2,1 %	2,3 %	2,3 %
50 à 299 pers.	768	821	806	819	783	831	50 à 299 pers.	3 %	3,2 %	3,3 %	3,5 %	3,7 %	3,7 %
300 pers. et plus	928	707	618	883	967	1 007	300 pers. et plus	4,4 %	3,5 %	3 %	4,2 %	4,5 %	4,5 %
Ensemble	1 738	1 555	1 446	1 720	1 765	1 858	Ensemble	3,6 %	3,3 %	3,1 %	3,8 %	4 %	4 %

PARALLÈLE ENTRE LA PART DES JEUNES ET CELLE DES SENIORS DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (2009-2022)



Après trois ans où la part des seniors de 57 ans et plus semblait se stabiliser, elle augmente de nouveau en 2022 pour atteindre 19,4 % des effectifs. La part des jeunes de moins de 26 ans se stabilise aussi autour de 4 % des effectifs en 2022.

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

Après avoir franchi le seuil de la moitié des effectifs en 2012, la proportion de salariés de plus de 45 ans dans l'ensemble des effectifs de la branche avait atteint 57 % en 2019. Après un léger recul en 2020 et 2021, elle réaugmente en 2022 pour atteindre 56 %.

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

Parmi cette population des plus de 45 ans, la tranche des seniors de plus de 60 ans continue de prendre une place croissante (11,4 % de cette population en 2021 contre 7,3 % en 2014), pour partie en écho aux évolutions des modalités de départ à la retraite.

En 2022, 21 Offices ont déclaré avoir mis en place un plan d'action portant sur les seniors ou en faveur de l'intergénérationnel. Près d'un tiers des Offices de plus de 500 salariés ont mis en place un tel plan.

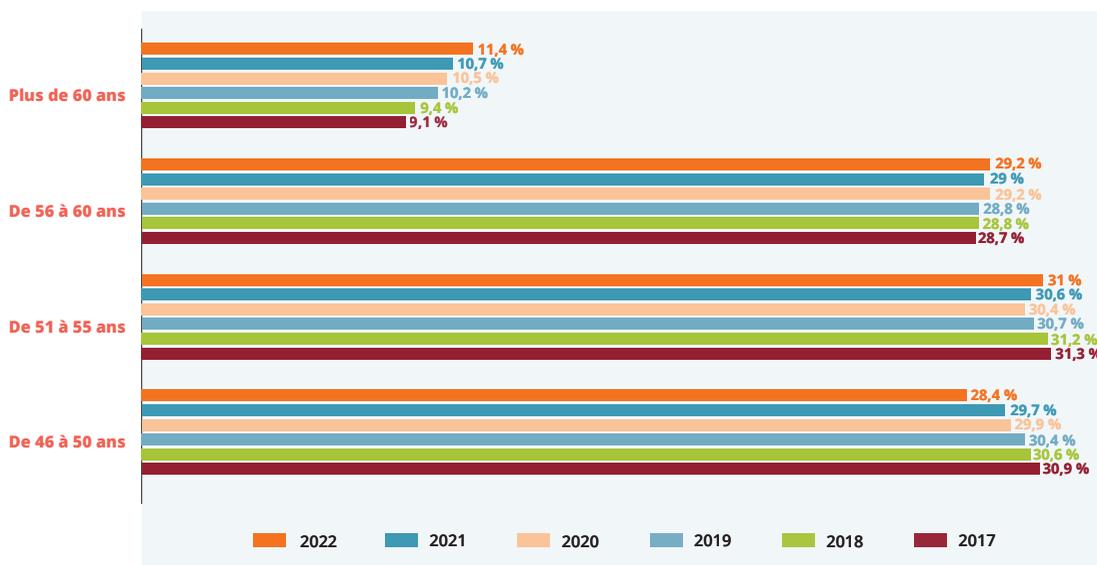
56 %

des personnels des OPH
ont plus de 45 ans

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

	En % 2022	Effectifs 2022
De 46 à 50 ans	28,4 %	6 756
De 51 à 55 ans	31 %	7 367
De 56 à 60 ans	29,2 %	6 954
Plus de 60 ans	11,4 %	2 723
Ensemble	100 %	23 801

EFFECTIFS ET RÉPARTITION DES PERSONNELS DE PLUS DE 45 ANS SELON LA TRANCHE D'ÂGE ENTRE 2017 ET 2022



EFFECTIFS DES PERSONNELS DE 57 ANS ET PLUS

Taille de l'Office	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moins de 50 personnes	188	183	188	170	127	127
De 50 à 299 personnes	4 442	4 498	4 444	4 495	4 133	3 939
300 personnes et plus	3 538	3 448	3 916	3 627	3 843	4 204
Ensemble	8 168	8 128	8 549	8 292	8 104	8 270

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moins de 50 personnes	15,8 %	17,7 %	20,3 %	20,7 %	20,2 %	21,7 %
De 50 à 299 personnes	17,4 %	17,7 %	18,3 %	19,2 %	19,3 %	19,7 %
300 personnes et plus	16,6 %	17,1 %	18,9 %	17,4 %	17,8 %	19 %
Ensemble	17 %	17,5 %	18,6 %	18,4 %	18,6 %	19,4 %

62,4 ans

L'âge moyen de départ à la retraite

L'âge moyen de départ à la retraite, de 62,4 ans en 2022, 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 dernières réformes poursuivront cet effet de relèvement progressif dans les années à venir.

Par statut

Salariés sous contrat privé	62,5 ans
Agents et contractuels FPT	62 ans

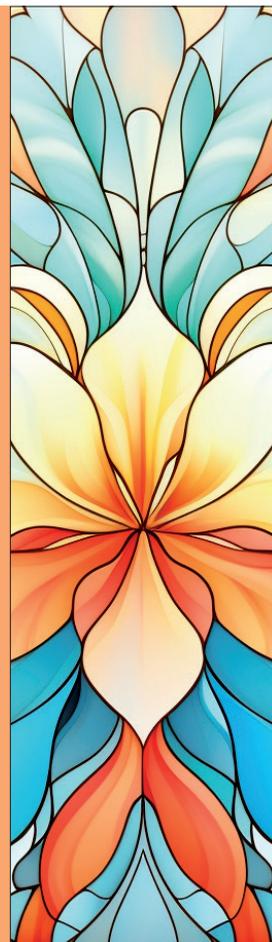
Par genre

Femmes	62,6 ans
Hommes	62,1 ans

Par catégorie

Catégorie 1 - employés, ouvriers	62,6 ans
Catégorie 2 - techniciens, agents de maîtrise	61,9 ans
Catégorie 3 - cadres	62,2 ans
Catégorie 4 - cadres de direction	63,6 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

**54 %**

Part des femmes
dans les effectifs

56 %

Part des femmes
dans les nouveaux
entrants en CDI

**10,9 %**

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

**6 %**

Taux de promotion
des femmes contre
5,1 % chez les hommes

- 1,9 %

Écart salarial « brut »
entre femmes et hommes

- 2 %

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

38/40

**Note obtenue sur l'écart
de rémunération
femmes-hommes**
calculée 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

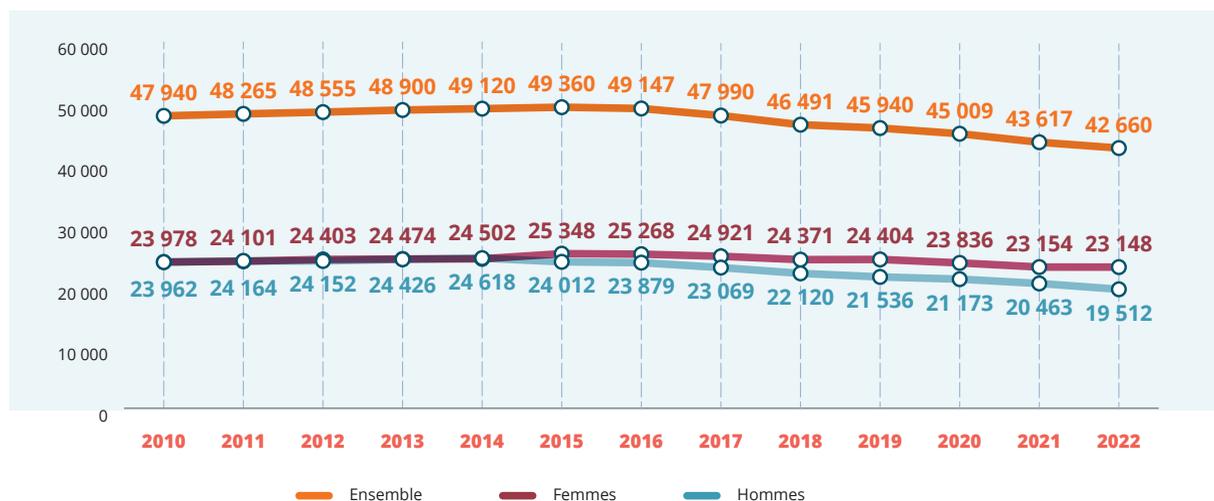
La dynamique de féminisation de l'emploi dans les Offices Publics de l'Habitat est en hausse en 2022. La part des femmes dans les effectifs atteint 54 % en 2022. En particulier, la proportion de personnel féminin est plus élevée dans certains domaines d'activité (gestion locative, commercial...) et dans les catégories de personnels les plus jeunes.

En 2022, les femmes représentent par ailleurs environ 56 % des entrées dans les Offices, ce qui traduit la poursuite du mouvement de féminisation des effectifs, même si les femmes y sont encore minoritaires dans les catégories les plus élevées de la classification des emplois.

1. Effectifs femmes-hommes

La féminisation de l'emploi se poursuit dans un contexte de contraction récente des effectifs de la branche. La parité de l'effectif global avait été atteinte dès 2009. Depuis cette date, la féminisation n'a cessé de progresser pour atteindre 54 % des effectifs en 2022.

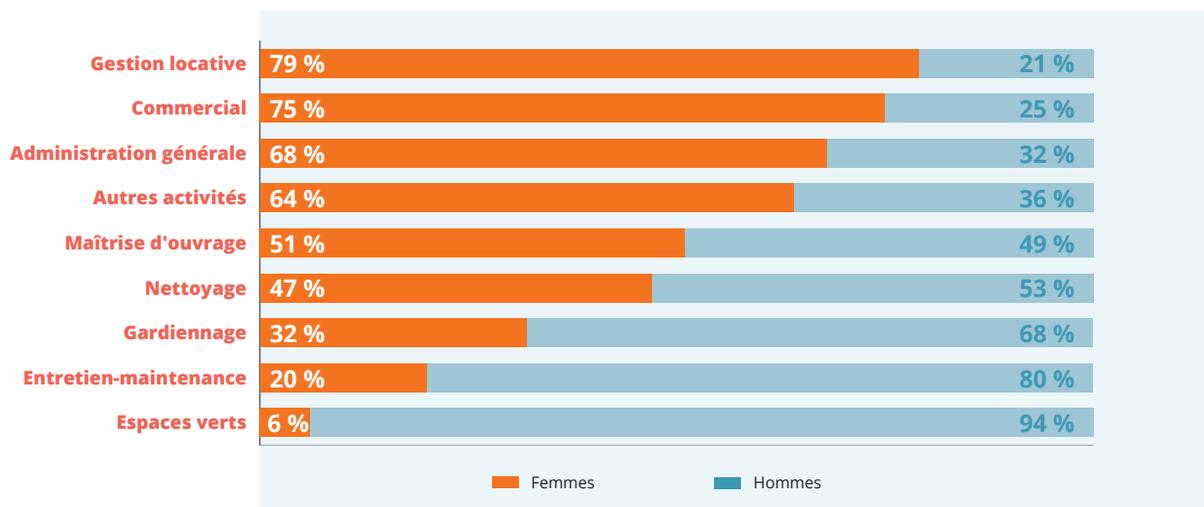
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE (2010-2022)



2. Répartition des effectifs par genre selon les activités

Si les activités de maîtrise d'ouvrage et de nettoyage emploient environ autant d'hommes que de femmes, les personnels féminins sont majoritaires dans les activités de gestion locative (79 % des effectifs), commerciales (75 %) et d'administration générale (68 %). À l'inverse, les hommes sont majoritaires dans les activités relatives aux espaces verts (94 % des effectifs), à l'entretien et à la maintenance (80 %), ainsi que dans le gardiennage (68 %). La féminisation des domaines d'activité reste relativement stable d'une année sur l'autre.

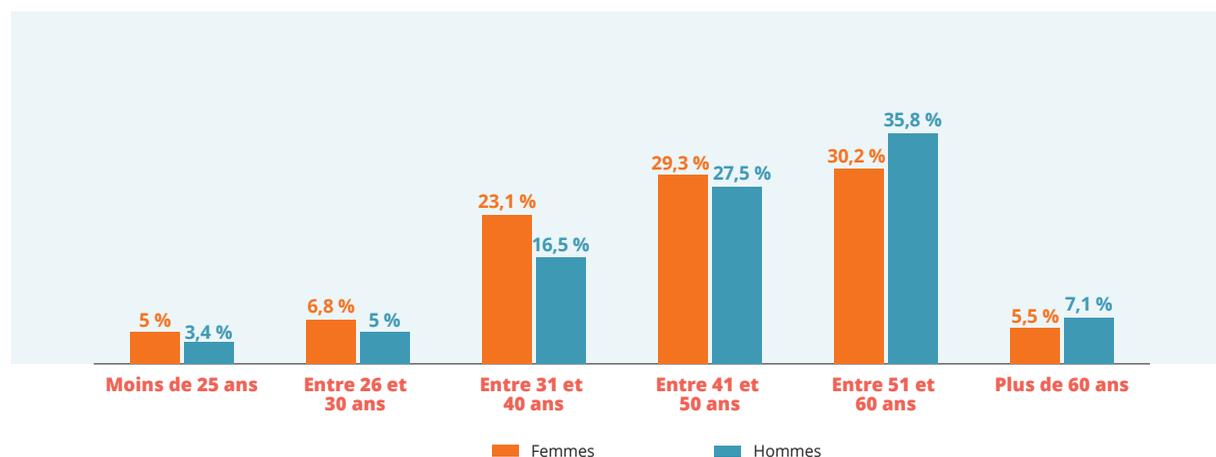
PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre

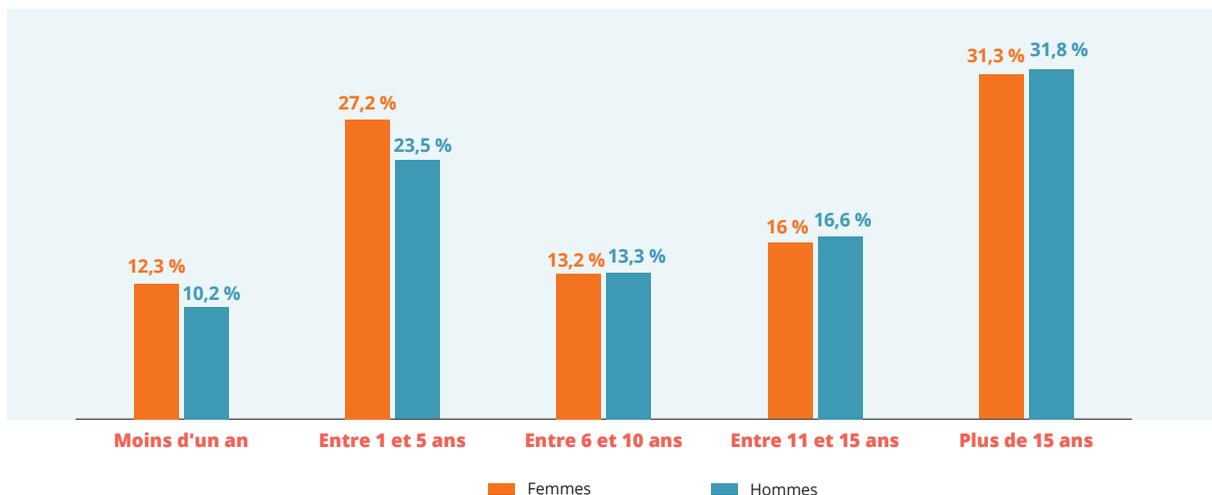
L'âge moyen des femmes employées dans la branche demeure inférieur à celui des hommes, soit 44,8 ans contre 47,2 ans. L'effectif féminin est plus concentré dans les premières tranches d'âge : plus d'un tiers d'entre elles ont moins de 41 ans contre un peu plus d'un quart pour les hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE



Le constat est similaire en ce qui concerne l'ancienneté des personnels. L'ancienneté moyenne en 2021 est de 12 ans pour les femmes contre 12,6 ans pour les hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ANCIENNETÉ

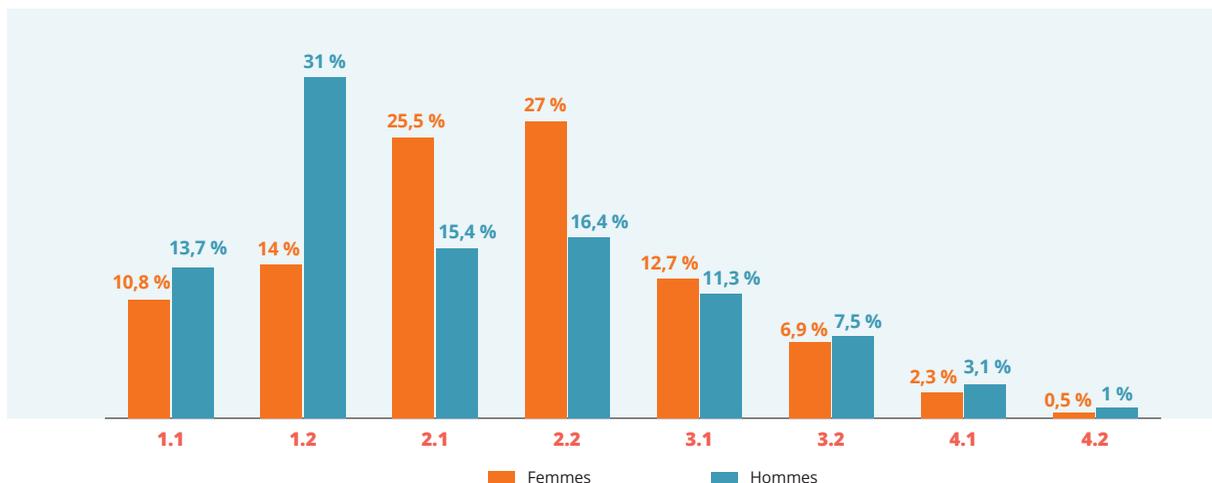


4. Classification des salariés selon le genre

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

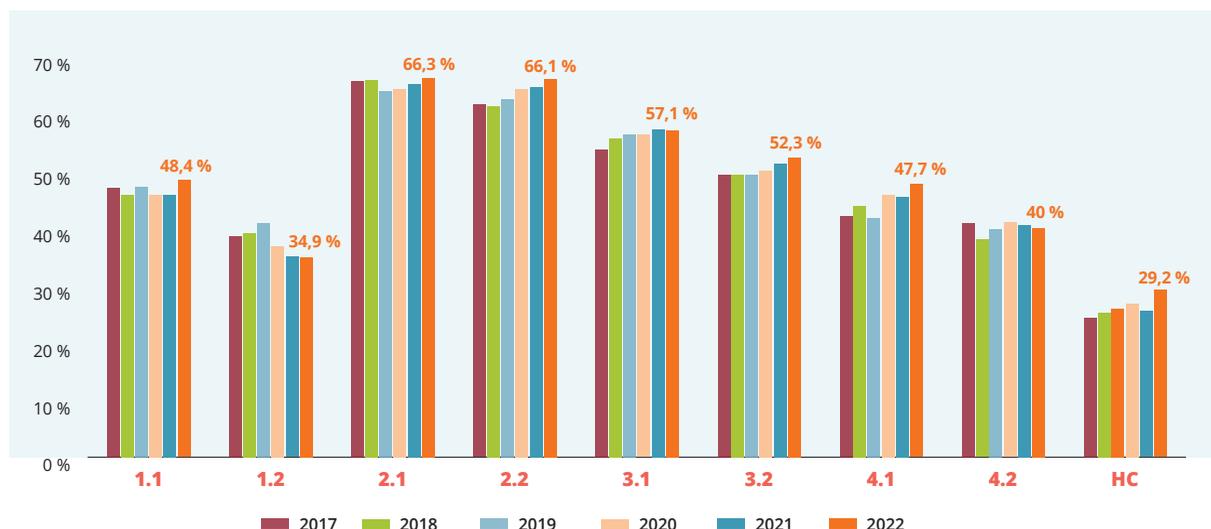
Ainsi, la concentration des hommes dans la catégorie 1 niveau 2 de la classification s'explique par la surreprésentation des hommes dans les métiers qui composent cette catégorie : il s'agit, en effet, majoritairement de gardiens d'immeubles et d'agents de proximité, métiers dans lesquels la proportion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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET NIVEAU DE CLASSIFICATION



La féminisation des effectifs de la branche concerne plus volontiers certaines catégories de la classification. La part de femmes dans les emplois de catégories-niveaux 1.2 et 4.2 a diminué, tandis qu'elle a augmenté ou est restée stable dans les autres catégories-niveaux. La tendance de long terme est plutôt à la hausse dans les emplois des catégories supérieures (3 et 4). Ainsi, les femmes sont désormais majoritaires dans la catégorie 3. Elles restent, toutefois, minoritaires dans la catégorie 4 de la classification des emplois.

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION (2017-2022) SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

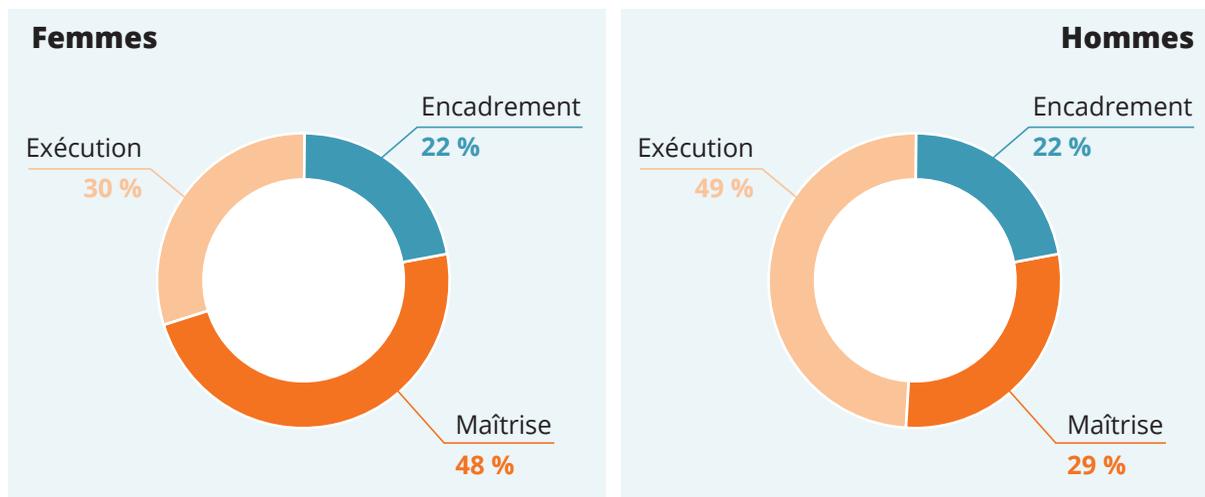


5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)

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

Consulter le graphique ci-après.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



6. Flux d'emplois

ENTRÉES SELON LE GENRE

Une majorité des 5 858 entrées réalisées dans les Offices Publics de l'Habitat en 2022 concerne des personnels féminins. Elles représentent 56,4 % du nombre total d'entrées, une proportion en légère baisse par rapport à l'exercice précédent.

Les femmes sont représentées de façon équitable entre les CDD (55,6 %) et les CDI (56,1 %). Elles sont également majoritaires dans les entrées en contrat aidé et en alternance (60,6 % de femmes pour les nouveaux contrats).

RÉPARTITION DES ENTRÉES SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble
Entrées	3 303	2 555	5 858
Taux d'entrée	15,3 %	14,2 %	14,8 %

Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre d'entrées à l'effectif total, a augmenté en 2022 (14,8 % contre 12,7 % l'année précédente). Cette hausse a été un peu plus importante pour les femmes. Le taux d'entrée pour les femmes atteint 15,3 % en 2022.

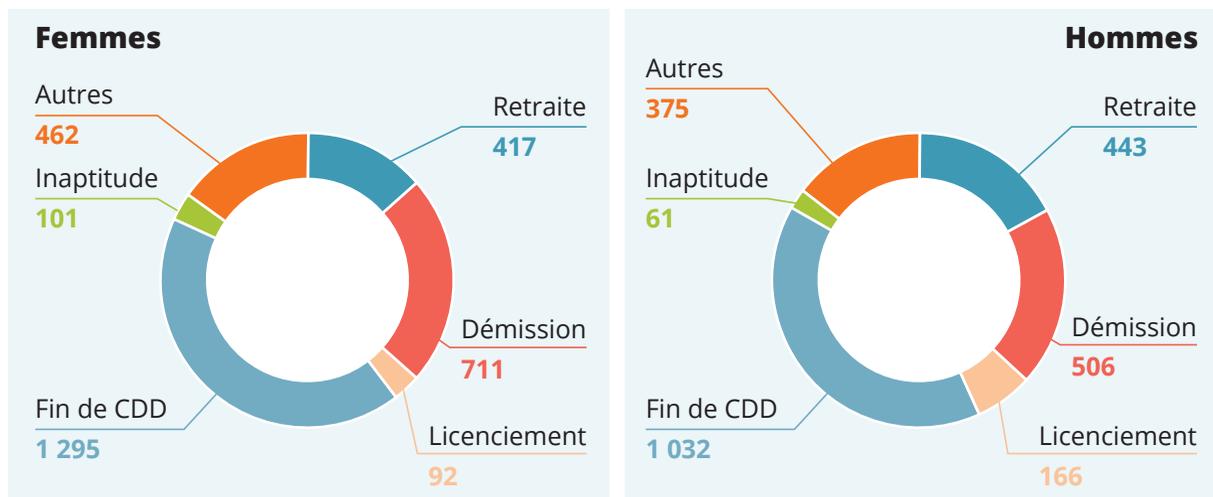
SORTIES SELON LE GENRE

Parmi l'ensemble des 5 661 salariés recensés comme étant sortis des Offices en 2022, 54,4 % sont des femmes, soit une proportion en hausse par rapport à 2021 mais proche du taux de féminisation de la branche.

La plus forte proportion de femmes en CDD explique largement la répartition différente des motifs de sortie selon le genre. Ainsi, la part des départs à la retraite dans les motifs de sortie des personnels des Offices est plus élevée chez les hommes (17,2 % des sorties) que chez les femmes (13,5 %), de même pour les licenciements (6,4 % des sorties contre 3 % pour les femmes).

En revanche, la démission reste un motif plus fréquent de départ chez les femmes (23,1 % des sorties) que chez les hommes (19,6 %), ainsi que la fin d'un CDD (42,1 % pour les femmes contre 40 % pour les hommes).

RÉPARTITION DES SORTIES SELON LE GENRE ET LE MOTIF



B. Promotion professionnelle

Dans ce chapitre, les promotions professionnelles désignent les salariés qui ont changé de catégorie ou de niveau, au sens de la classification des emplois, entre 2021 et 2022. La proportion de salariés promus est donc mesurée à champ constant, celui du personnel présent sur ces deux années successives.

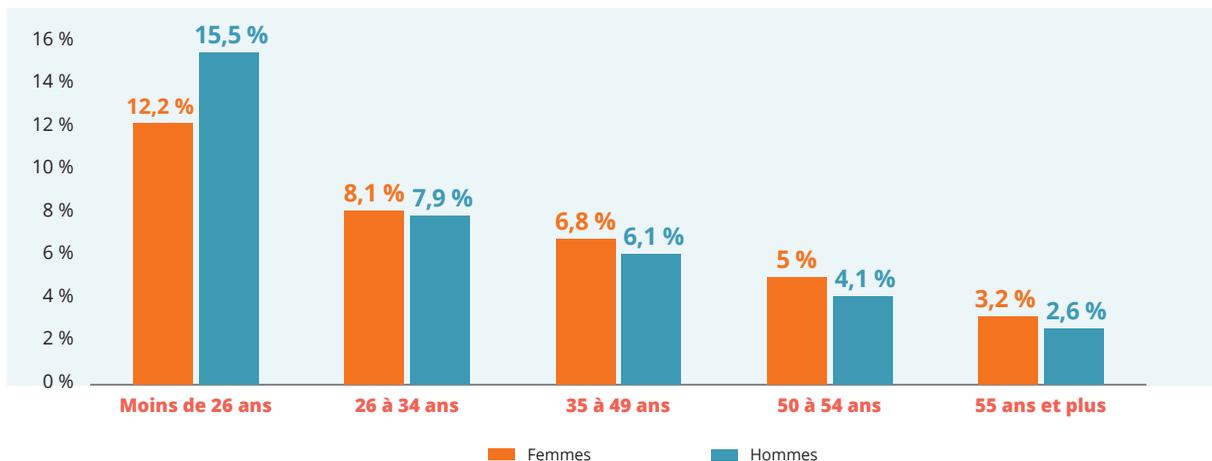
1. Les promotions selon l'âge et le genre

La part des salariés des OPH ayant bénéficié d'une promotion professionnelle a atteint 5,6 % en 2022, une proportion en hausse par rapport aux années précédentes (entre 4 % et 5 % de salariés promus par an).

Les promotions sont plus fréquentes au sein de l'effectif féminin : 6 % d'entre elles ont été promues en 2022, contre 5,1 % des hommes.

La proportion de promus décroît avec l'âge, ce qui traduit des promotions plus fréquentes en début de carrière. L'écart femmes-hommes dans l'accès à la promotion varie selon l'âge, mais il reste favorable aux femmes dans la majorité des tranches d'âge, hormis pour la première tranche d'âge.

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2022, SELON L'ÂGE (en % des effectifs de l'année précédente)

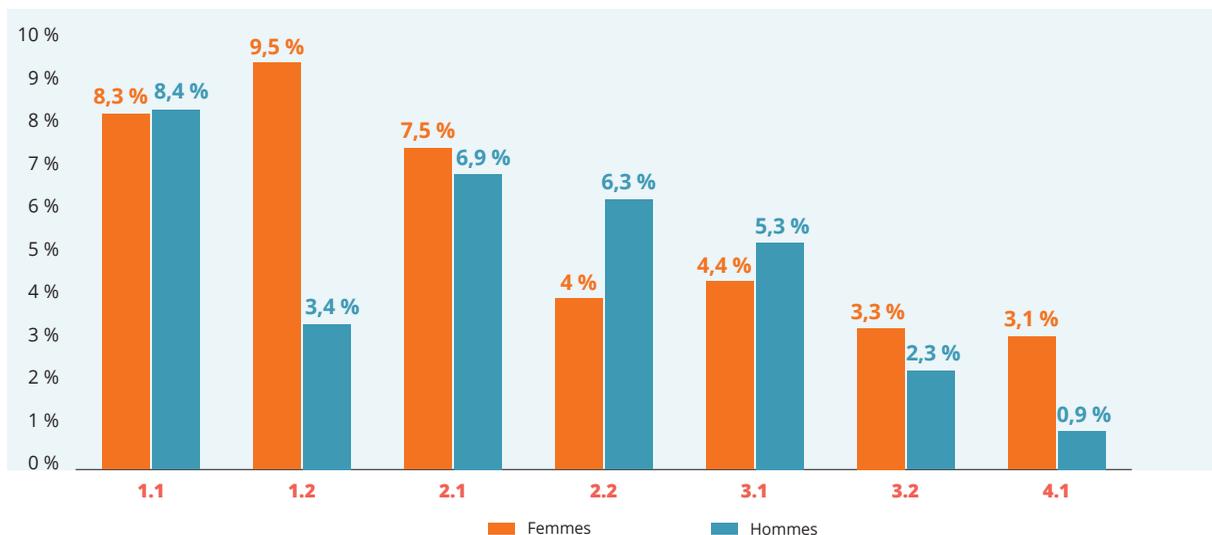


2. Les promotions en fonction de la classification et du genre

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 2. 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 2021, 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.

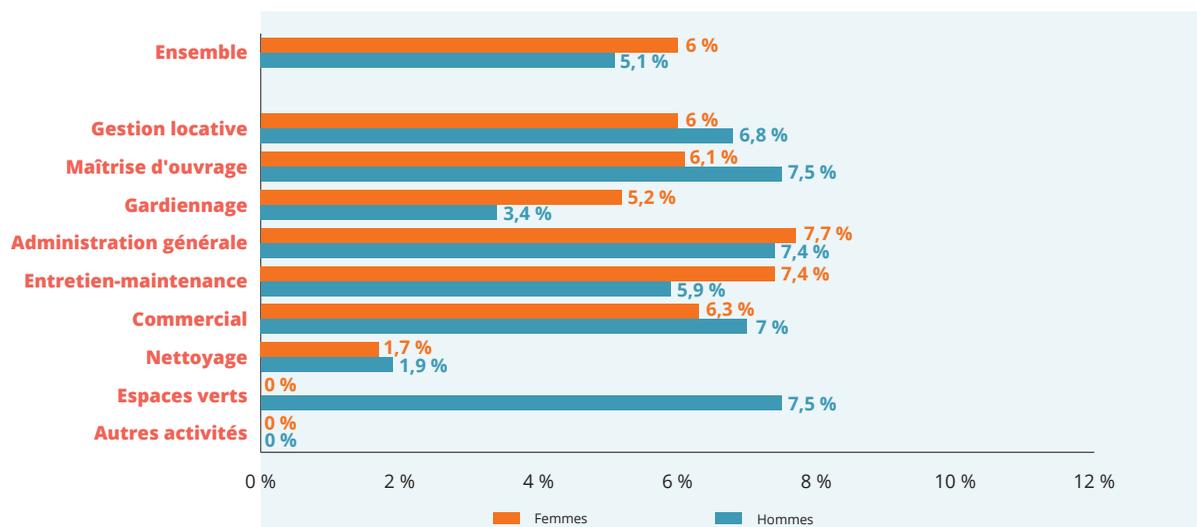
3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre

La part de salariés promus entre 2021 et 2022 varie selon l'activité exercée, en raison notamment de l'hétérogénéité des métiers exercés dans les différents domaines.

En 2022, l'accès à une promotion est ainsi plus fréquent dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage, 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 les activités de gardiennage, ainsi que dans l'entretien et la maintenance. Le personnel féminin bénéficie cependant moins fréquemment de promotions dans les secteurs de la gestion locative et des activités commerciales, des secteurs pourtant très féminisés (plus des trois quarts des effectifs).

PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2022 SELON L'ACTIVITÉ EXERCÉE ET LE GENRE (en % des effectifs de l'année précédente)



C. Rémunérations

L'enquête de la Fédération portant sur les caractéristiques des effectifs collecte également les informations relatives à la rémunération des salariés. Ces statistiques portent notamment sur le salaire de base de 23 000 salariés en contrat à durée indéterminée présents sur l'ensemble de l'année 2022.

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

- les écarts de rémunération brute, calculés sur les effectifs à temps plein qui sont calculés par catégorie et niveau de la classification ;

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

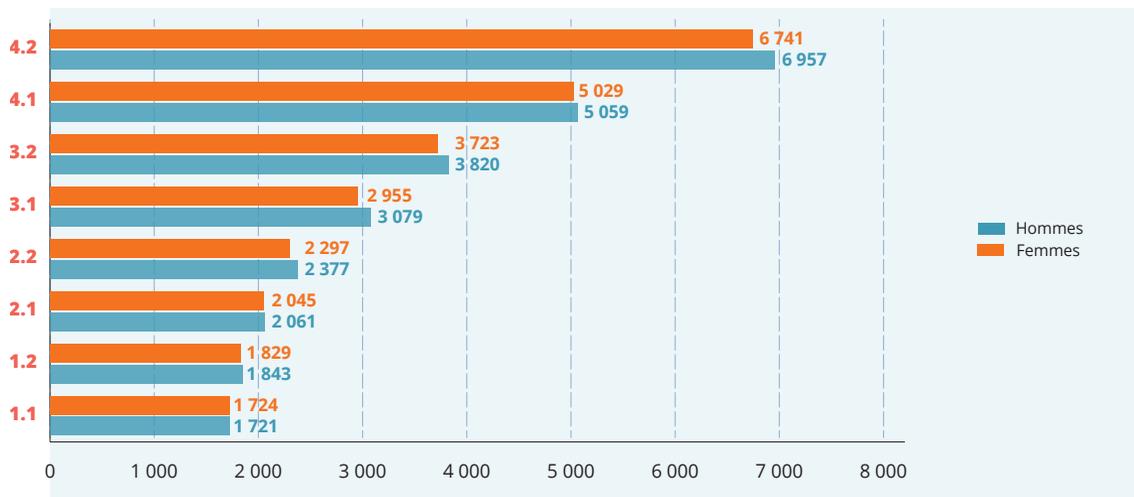
1. Les écarts de rémunération brute constatés

L'écart brut constaté sur les salaires de base de l'ensemble des personnels s'établit pour l'ensemble des personnels en CDI à temps plein, présents au 31 décembre 2022, à 1,9 % en défaveur des femmes.

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

L'écart entre les salaires de base médians des femmes et des hommes selon la classification des emplois traduit un différentiel en faveur des hommes dans la plupart des catégories et des niveaux. L'écart relatif apparaît plutôt croissant avec la position dans la classification à l'exception de la catégorie 4 niveau 1 pour laquelle les salaires médians des femmes et des hommes sont quasiment égaux en 2022. 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 2022 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 l'âge, l'ancienneté, la taille de la structure employeuse, le nombre de logements de l'Office, 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 % en défaveur des femmes, ce qui correspond à environ 51 € mensuels.

- 2 %

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

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 - 1,8 % en défaveur des femmes sur la rémunération annuelle brute moyenne, ce qui correspond à un score de 38 points sur 40 au sens de l'index.

Le second indicateur proposé dans l'index porte sur l'examen du différentiel d'augmentations de salaire entre les genres. Sur ce volet, et en maintenant les réserves formulées pour un calcul sur données agrégées, les résultats restent quasiment égalitaires 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 2,7 points 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 2022 atteint 6 % contre 5,1 % pour les hommes, soit un écart de 0,9 point en faveur des femmes. Sur ce critère, le score obtenu est de 15 sur 15.

D. Conditions de travail

1. Le temps partiel

En 2022, 10,9 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 2,6 % des hommes. Cette proportion a diminué en 2022 pour les femmes, tandis qu'elle reste stable pour leurs homologues masculins. La part des employées en temps partiel suit plutôt une tendance descendante depuis 2017.

Les femmes représentent 83 % des 3 035 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.

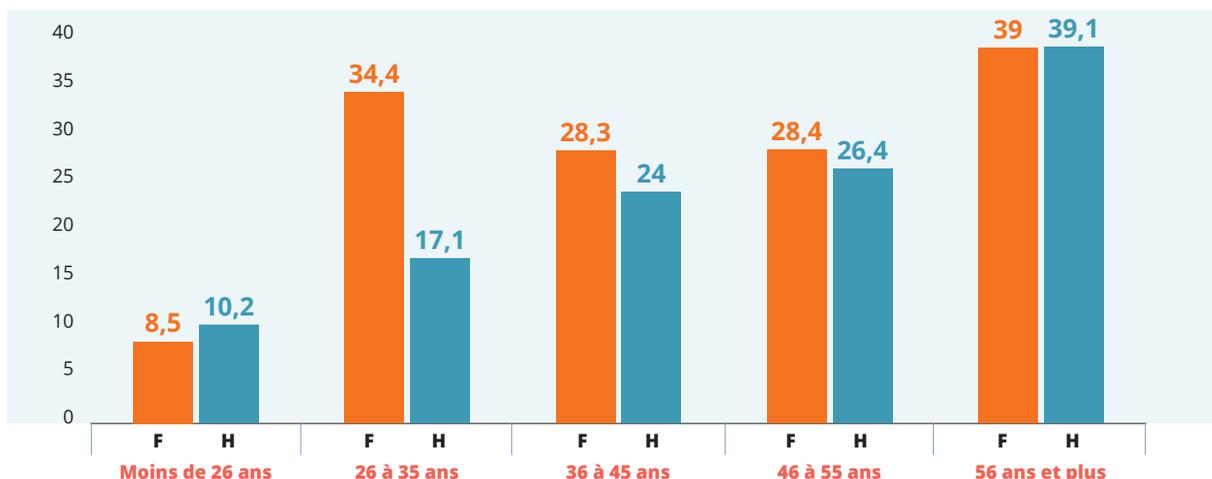
PART DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Temps partiel	2 518	517	3 035	83 %
Temps plein	20 630	18 995	39 625	52,1 %
Ensemble	23 148	19 512	42 660	54,3 %
% temps partiel	10,9 %	2,6 %	7,1 %	

2. L'absentéisme

En 2022, le nombre moyen de jours d'absence (tous motifs confondus) s'élevait à 29 jours. Le nombre moyen de jours d'absence s'établit à 30,5 jours pour les femmes contre 27,4 jours pour les hommes, un écart plutôt stable par rapport à 2021.

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



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

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

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

En parallèle, depuis plusieurs années, les OPH ont mis en œuvre des accords collectifs et des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ils ont également négocié annuellement sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Plus de la moitié des Offices étaient dotés en 2022 d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle. La branche soutient les établissements dans leur démarche par la mise à disposition de son expertise sur le sujet.

92,7/100 Note moyenne obtenue à l'index égalité femmes-hommes (selon déclaration des Offices ayant répondu à l'enquête).

37,1/40 Note moyenne obtenue sur l'indicateur des écarts salariaux (selon déclaration des Offices ayant répondu à l'enquête).

Depuis plusieurs années, la branche a identifié comme sujets prioritaires l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les entreprises. La Commission nationale paritaire de la branche des OPH, en lien avec l'Observatoire des métiers et des qualifications, a engagé un travail de diagnostic qui lui a permis de se doter de données exhaustives et objectivées portant sur la manière dont les Offices ont procédé pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette étude a établi des pistes de réflexion pour les négociateurs et négociatrices des délégations des salariés et des employeurs à partir des itérations du terrain. Sur la base des éléments contenus dans ce rapport globalement positif, on constate notamment que la répartition entre femmes et hommes au sein de la branche est équilibrée mais n'est pas homogène selon les filières des métiers/emplois ou les catégories de la classification. Il en ressort que la mixité des métiers est un enjeu, tout comme la réduction des écarts de rémunération. Même si l'écart moyen est plus réduit au sein de la branche des OPH que dans d'autres branches professionnelles, quelques écarts persistent, plutôt sur les postes à haut niveau de responsabilité.

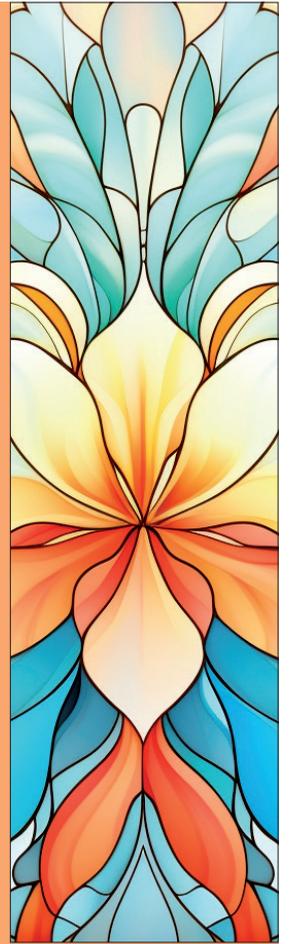
Les priorités d'action identifiées au cours du diagnostic portent sur trois grands thèmes : formaliser les dispositifs qui contribuent à l'égalité professionnelle dans les Offices, favoriser la mixité pour les métiers de la branche des OPH, prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce rapport détaillé a été partagé en préalable à l'ouverture d'une nouvelle négociation en vue de réviser le chapitre IX de la convention collective relatif à l'égalité professionnelle. C'est dans ce contexte que s'est déroulée la négociation, en 2019-2020, d'un avenant à la convention collective nationale portant sur l'égalité professionnelle. Cette négociation a abouti à la signature par l'ensemble des partenaires sociaux, le 30 décembre 2020, d'un avenant n°6 à la convention collective nationale qui a, depuis lors, fait l'objet d'un arrêté d'extension publié au *Journal Officiel* du 9 juin 2021. Cet avenant comprend des actions, des orientations et des recommandations à destination des Offices dans plusieurs domaines, notamment :

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

L'avenant a été accompagné, dans sa diffusion, d'une note visant à présenter les principales mesures qu'il contient afin d'assurer sa publication auprès des Offices. Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, trois thématiques de formation ont ainsi été déployées dans le cadre des actions collectives nationales (ACN) portées par le fonds conventionnel de branche : « Recruter sans discriminer », « Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », « Le management de la diversité ».

4

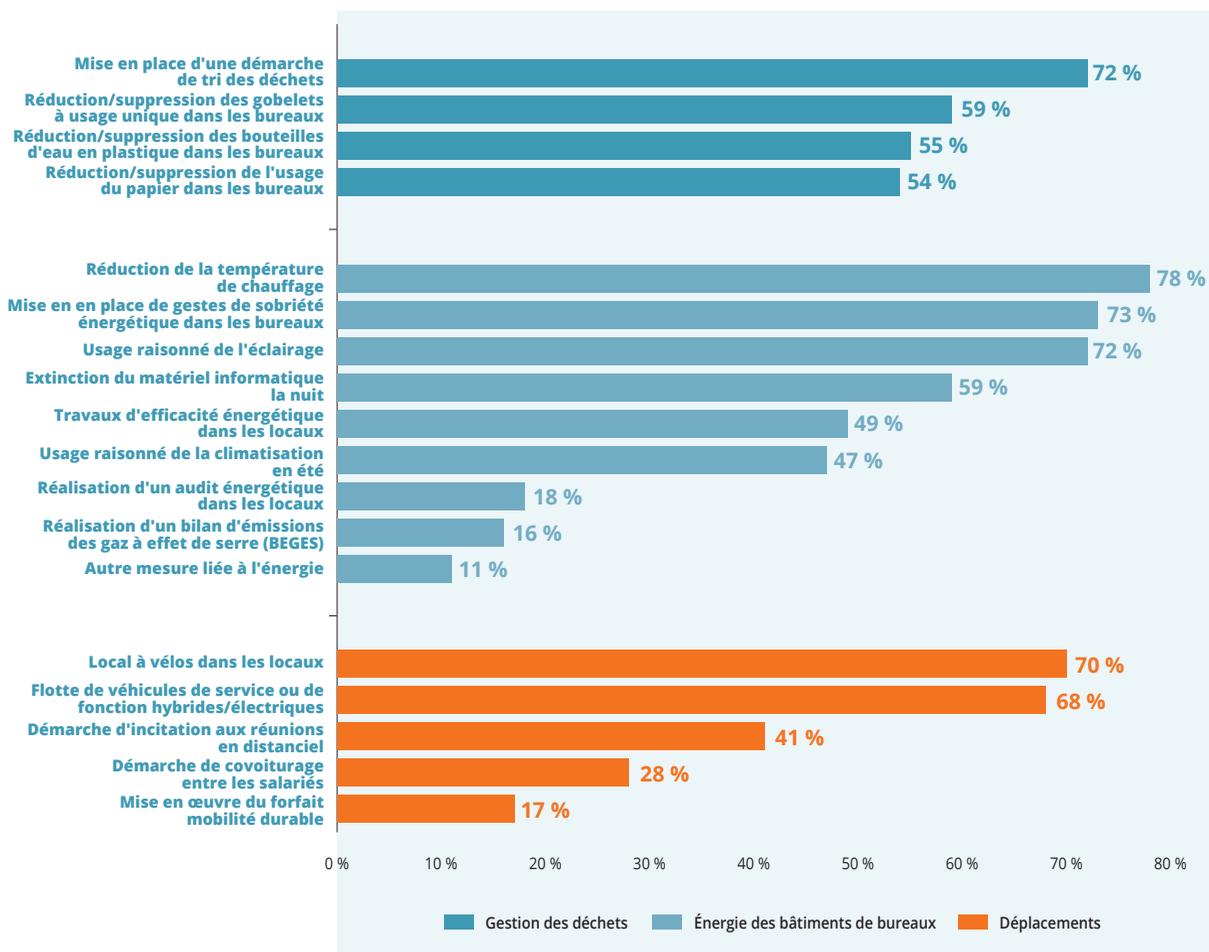


ACTIONS DES ORGANISMES
EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT
SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL

Cette nouvelle rubrique a été intégrée au rapport de branche 2022 concernant l'engagement environnemental et sociétal des Offices vu par le prisme d'indicateurs courants en matière de ressources humaines, notamment via les conditions de travail du personnel. Plusieurs aspects ont été abordés concernant la gestion des déchets, la réduction des dépenses énergétiques des bâtiments de bureaux ou encore l'intégration de pratiques de mobilité durable.

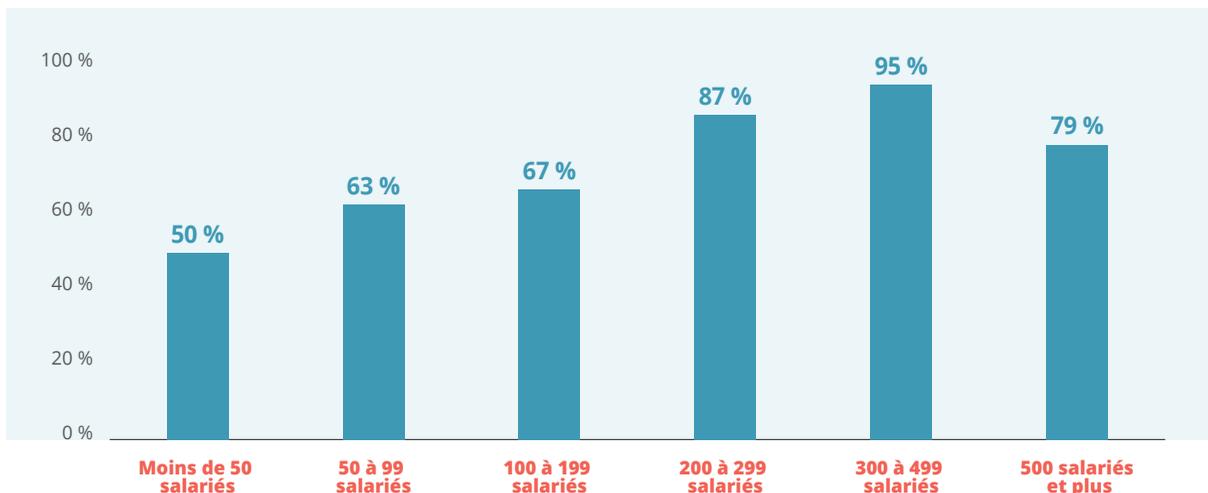
La mobilisation des Offices autour de ces questions est assez forte.

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



Concernant la gestion des déchets, 72 % des Offices de la branche ont mis en place une démarche de tri des déchets au sein des bureaux. La démarche est en particulier massivement suivie dans les Offices de 300 à 500 salariés.

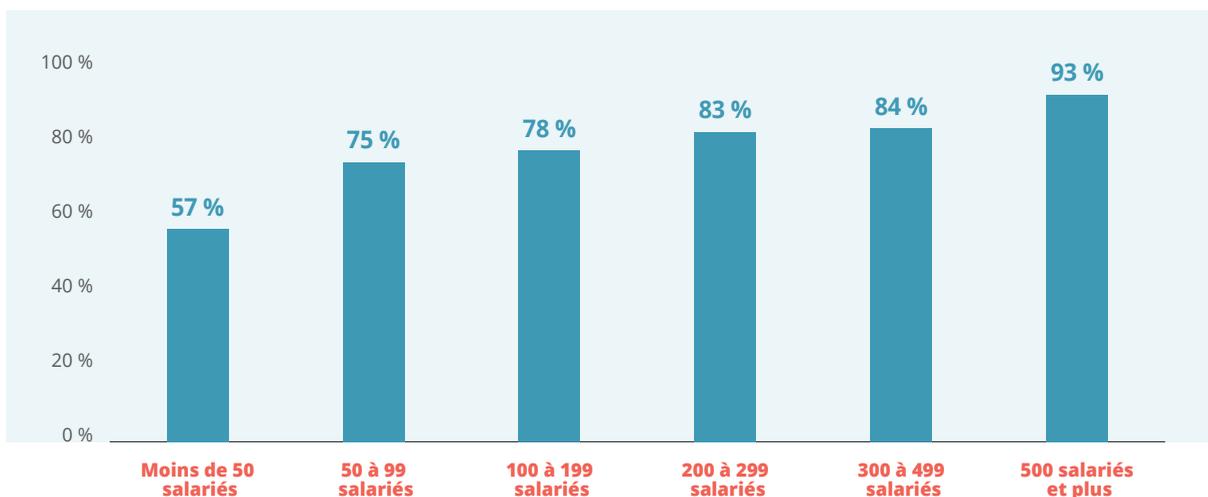
MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE DE RÉDUCTION DES DÉCHETS AU SEIN DES OFFICES SELON LA TAILLE DE L'OFFICE



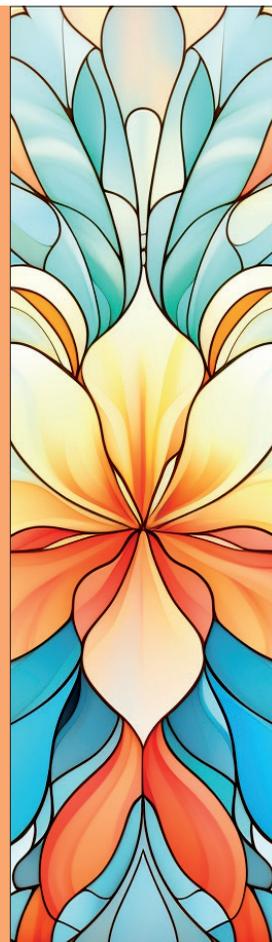
Plus de la moitié des Offices de la branche ont également mis en place une politique de réduction de l'usage de bouteilles d'eau en plastique ou de gobelets à usage unique.

Un autre aspect important de l'engagement environnemental des entreprises concerne la gestion énergétique des bâtiments. Plus de 70 % des Offices ont mis en place des gestes de sobriété énergétique dans leurs bureaux et 80 %, des politiques de réduction de la température de chauffage. Les efforts sont surtout répandus dans les Offices de grande taille.

POLITIQUE DE RÉDUCTION DE LA TEMPÉRATURE DU CHAUFFAGE DANS LES OFFICES



5



OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

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

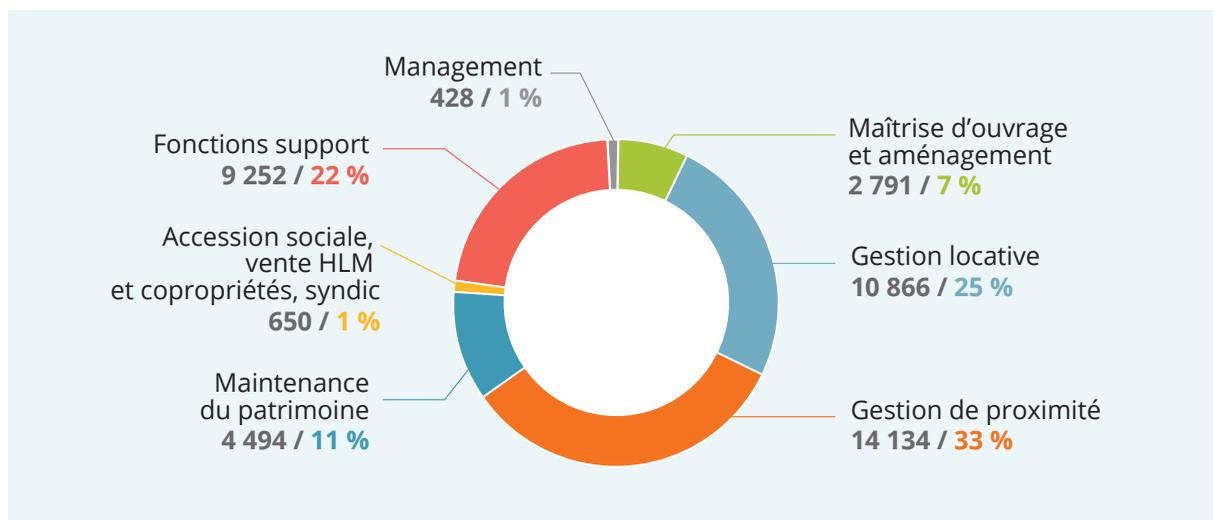
Ce volet, introduit dans le rapport de branche en 2018, s'appuie sur une cartographie des métiers par domaine d'activité et un éclairage sur une douzaine de métiers sélectionnés parce qu'ils sont représentatifs des activités exercées dans la branche ou des évolutions constatées.

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

A. Cartographie par domaine d'activité

À partir des indications fournies par les Offices ayant répondu à l'enquête, on dispose d'une représentation précise du poids des différents domaines de métiers dans les effectifs de la branche.

FILIÈRES D'EMPLOI EN 2022

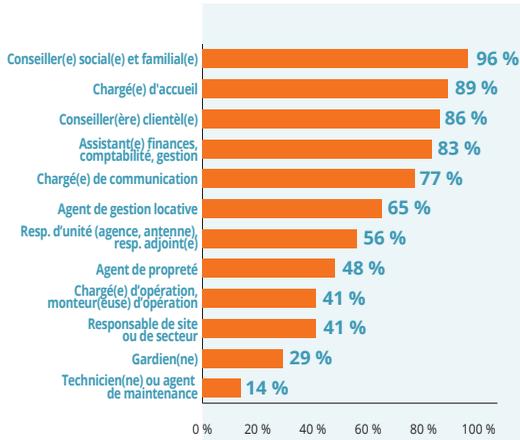


La composition de l'emploi tend à se stabiliser, ces dernières années. Les fonctions de gestion locale et de proximité demeurent les domaines prédominants de la branche puisqu'ils rassemblent près de 60 % des effectifs. Les fonctions support voient leurs effectifs se stabiliser autour de 9 200 salariés, à près de 22 % des effectifs totaux.

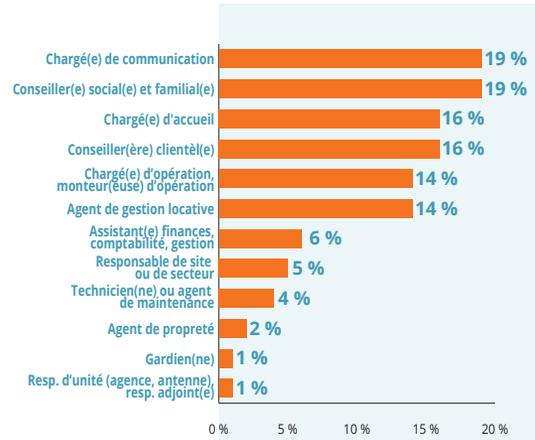
B. Indicateurs pour 12 métiers

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

TAUX DE FÉMINISATION



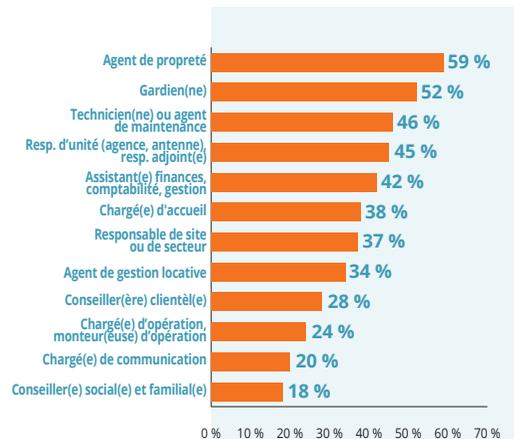
% DES PERSONNELS DE 30 ANS ET MOINS



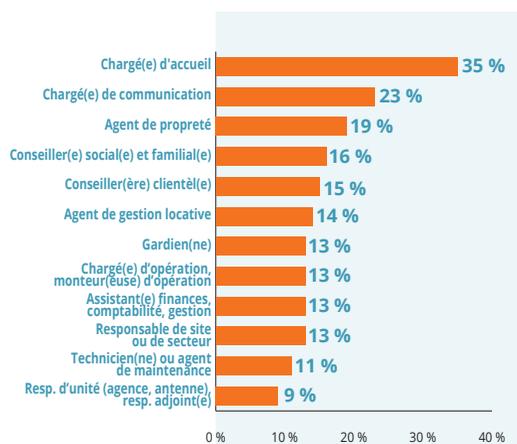
ANCIENNETÉ MOYENNE (en années)



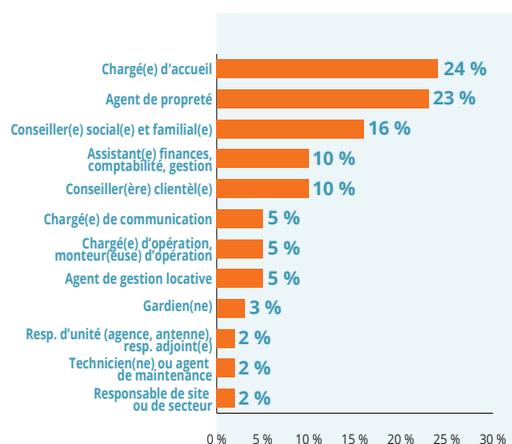
% DES PERSONNELS DE 50 ANS ET PLUS



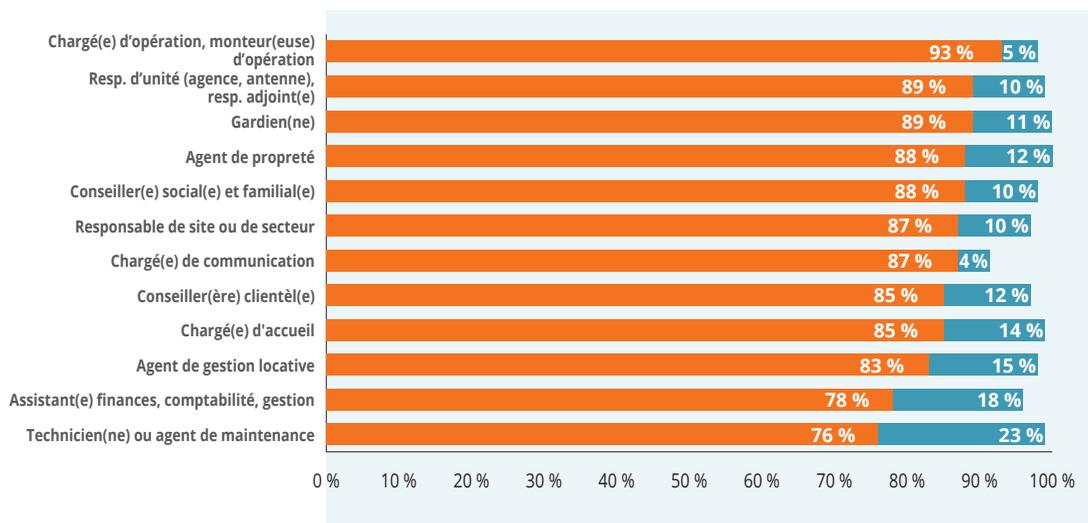
TURNOVER



% DE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL



STATUT DROIT PRIVÉ ET FPT (hors contrats aidés)



Les personnels sous statut FPT représentent une proportion plus ou moins élevée des effectifs en fonction des métiers. Ils restent surreprésentés dans certains métiers (assistant(e) finances, comptabilité, gestion, chargé(e) d'accueil, technicien(ne) ou agent de maintenance, agent de gestion locative) par rapport à l'ensemble de la branche (environ 15 % de personnels FPT). D'autres métiers concentrent, en revanche, bien davantage de personnels sous statut droit privé.

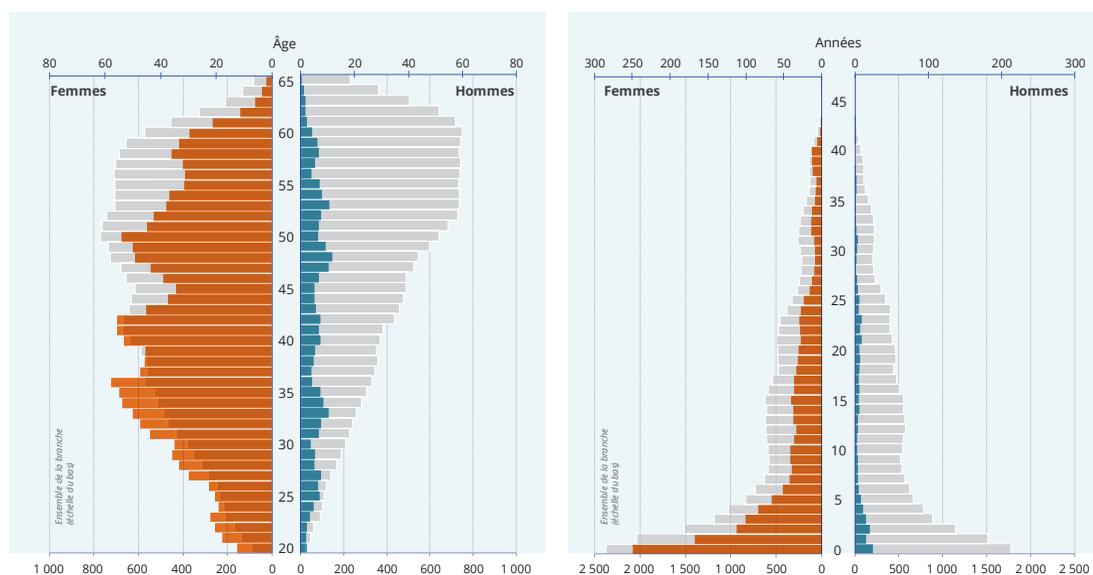
Métiers	Conseiller(ère) clientèle	Chargé(e) d'opération, monteur d'opération	Agent de gestion locative	Technicien(ne) ou agent de maintenance	Responsable de site ou de secteur	Gardien(ne)
Effectif estimé en 2021 (*) <i>(*) présent au 31/12</i>	1 918	973	1 464	812	2 041	7 417
Taux de féminisation	86 %	41 %	65 %	14 %	41 %	29 %
Âge moyen	41,7	41,6	43,6	47,1	44,6	49,3
Ancienneté moyenne	10,6	8,4	11,9	13,1	10,8	12,4
% des personnels de 30 ans et moins	16 %	14 %	14 %	4 %	5 %	1 %
% des personnels de 30 à 49 ans	56 %	61 %	52 %	38 %	48 %	33 %
% des personnels de 50 ans et plus	28 %	24 %	34 %	46 %	37 %	52 %
Turnover	15 %	13 %	14 %	11 %	13 %	13 %
Nombre d'entrées	305	132	209	78	247	936
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	47 %	53 %	42 %	38 %	42 %	32 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	31 %	36 %	33 %	35 %	36 %	44 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	22 %	11 %	25 %	27 %	22 %	24 %
% des personnels à temps partiel	10 %	5 %	5 %	2 %	2 %	3 %
Statut OPH	85 %	93 %	83 %	76 %	87 %	89 %
Statut FPT	12 %	5 %	15 %	23 %	10 %	11 %
Classification cat. 1	9 %	1 %	16 %	19 %	5 %	79 %
Classification cat. 2	84 %	16 %	77 %	67 %	64 %	17 %
Classification cat. 3	4 %	82 %	3 %	4 %	27 %	0 %
Classification cat. 4	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Salaire médian	2 071	3 158	2 139	2 222	2 384	1 851
Rémunération annuelle médiane	28 157	40 740	29 296	30 284	33 667	27 710

Métiers	Agent de propreté	Conseiller(ère) social et familial	Chargé(e) de communication	Responsable d'unité (agence, antenne), resp. adj.	Chargé(e) d'accueil	Assistant(e) finances, comptabilité, gestion
Effectif estimé en 2022 (*) <i>(*) présent au 31/12</i>	3 540	532	207	782	785	693
Taux de féminisation	48 %	96 %	77 %	56 %	89 %	83 %
Âge moyen	50,7	38,9	37,1	47,2	43,5	45,6
Ancienneté moyenne	13,4	9,9	7,4	13,6	8,9	13,9
% des personnels de 30 ans et moins	2 %	19 %	19 %	1 %	16 %	6 %
% des personnels de 30 à 49 ans	25 %	63 %	57 %	44 %	47 %	41 %
% des personnels de 50 ans et plus	59 %	18 %	20 %	45 %	38 %	42 %
Turnover	19 %	16 %	23 %	9 %	35 %	13 %
Nombre d'entrées	597	86	53	48	335	71
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins	32 %	48 %	59 %	30 %	56 %	35 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans	37 %	33 %	29 %	40 %	25 %	35 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus	31 %	19 %	12 %	30 %	19 %	30 %
% des personnels à temps partiel	23 %	16 %	5 %	2 %	24 %	10 %
Statut OPH	88 %	88 %	87 %	89 %	85 %	78 %
Statut FPT	12 %	10 %	4 %	10 %	14 %	18 %
Classification cat. 1	96 %	1 %	2 %	0 %	56 %	21 %
Classification cat. 2	1 %	82 %	55 %	9 %	38 %	68 %
Classification cat. 3	0 %	14 %	40 %	84 %	1 %	4 %
Classification cat. 4	0 %	0 %	2 %	4 %	0 %	0 %
Salaire médian	1 723	2 352	2 678	3 487	1 901	2 113
Rémunération annuelle médiane	23 680	31 605	34 270	46 159	25 469	28 691

Les représentations suivantes montrent les pyramides des âges (à gauche) et d'ancienneté (à droite), pour les 12 métiers sélectionnés (en couleur), en comparaison des pyramides pour l'ensemble de la branche (en gris). Les pyramides représentant les effectifs par âge et ancienneté dans le métier (échelle en haut) et dans l'ensemble de la branche (échelle en bas).

Gestion locative

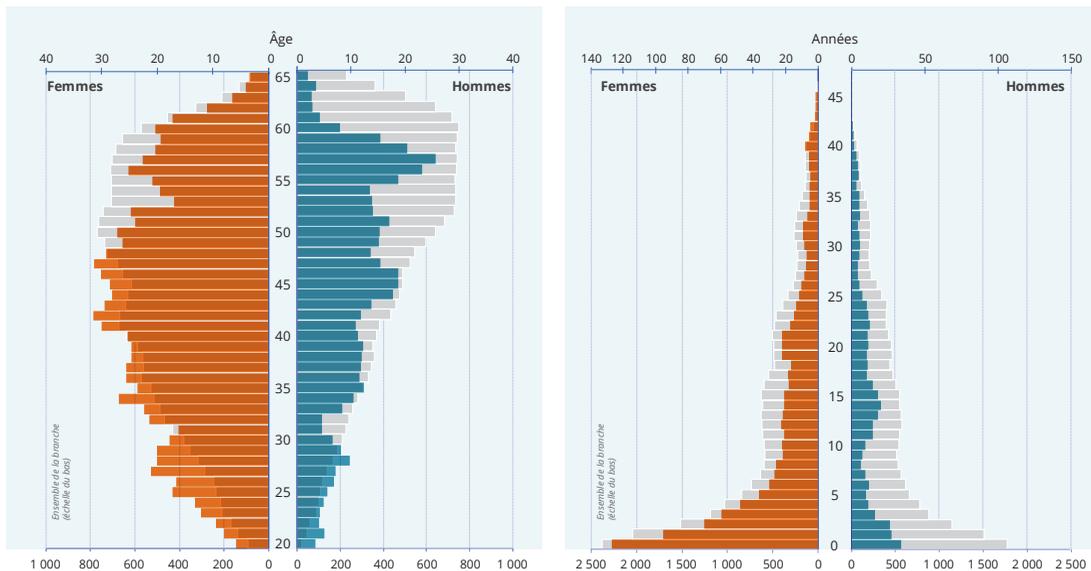
Conseiller(ère) clientèle



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

Ce métier est très largement occupé par des femmes, qui représentent 86 % des effectifs. Par ailleurs, le personnel exerçant ce métier est relativement jeune : 16 % des effectifs ont moins de 30 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 28 % des effectifs (contre 43 % pour l'ensemble des métiers de la branche). Les conseillers clientèle ont un taux de turnover égal à l'ensemble de la branche (15 %).

Agent de gestion locative



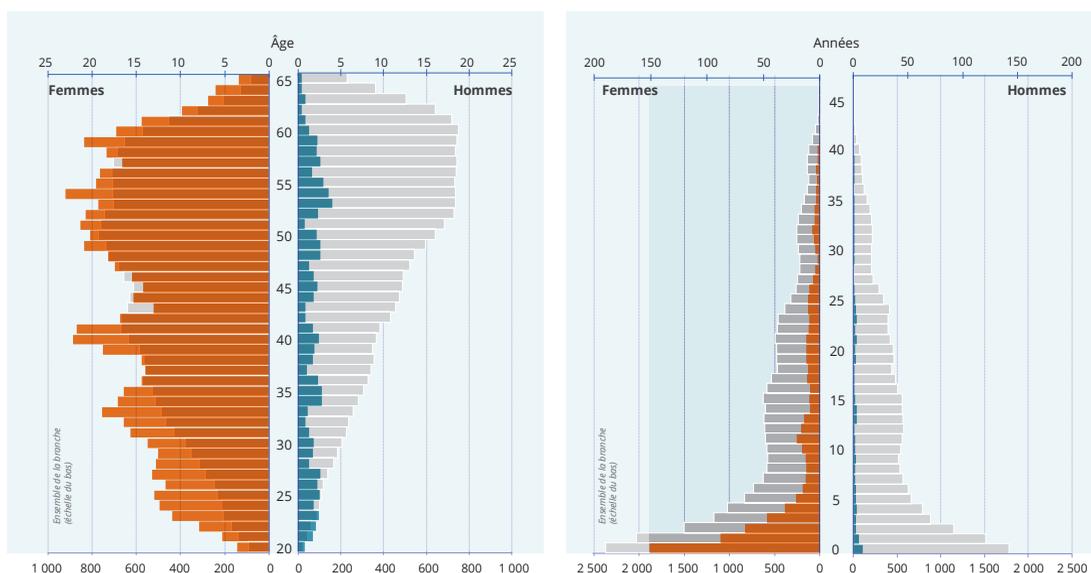
L'agent de gestion locative est chargé de tous les actes courants liés aux logements occupés, de la signature du bail jusqu'au congé du locataire.

Ce métier compte 65 % de femmes, soit un taux de féminisation plus élevé que l'ensemble de la branche (54 %). Un tiers des personnels évoluant dans ce métier sont âgés de 50 ans ou plus ; et les moins de 30 ans ne représentent que 14 % 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.

Chargé(e) d'accueil

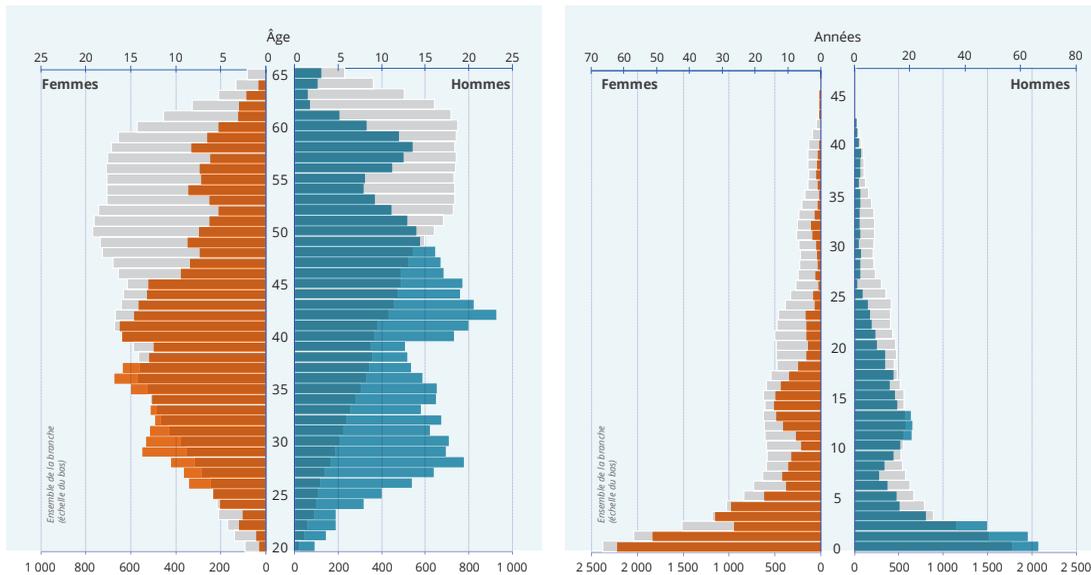


Agent de premier contact, le chargé d'accueil reçoit, informe et oriente les locataires et les candidats au logement, ainsi que les prestataires extérieurs et les partenaires institutionnels. Il réceptionne les appels téléphoniques, renseigne son interlocuteur ou le réoriente vers les services adéquats.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

Avec 89 % de femmes aux postes de chargés d'accueil, il est l'un des métiers les plus féminisés de la branche. La moitié du personnel qui occupe ce poste est âgé de 30 à 49 ans. Par ailleurs, le turnover figure parmi les plus élevés de la branche, à hauteur de 35 % et cela malgré une part des personnels sous statut FPT importante (14 %).

Maîtrise d'ouvrage

Chargé(e) d'opération



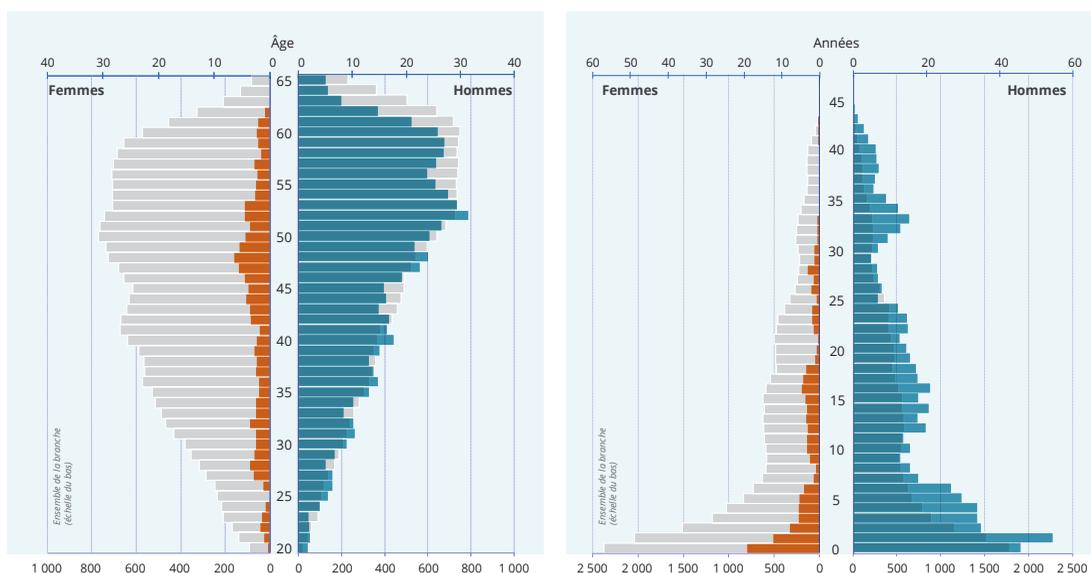
Le chargé d'opération assure le pilotage des opérations d'investissement dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'Office, en suit la réalisation et réceptionne les ouvrages.

Les personnels qui exercent ce métier sont majoritairement des hommes (59 %), plutôt jeunes, l'âge moyen s'élevant à 41,6 ans. L'ancienneté des chargés d'opération est parmi les plus faibles de la branche : 8,4 ans en moyenne contre 12,3 ans pour l'ensemble des effectifs des Offices.

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

Maintenance

Technicien(ne) de maintenance



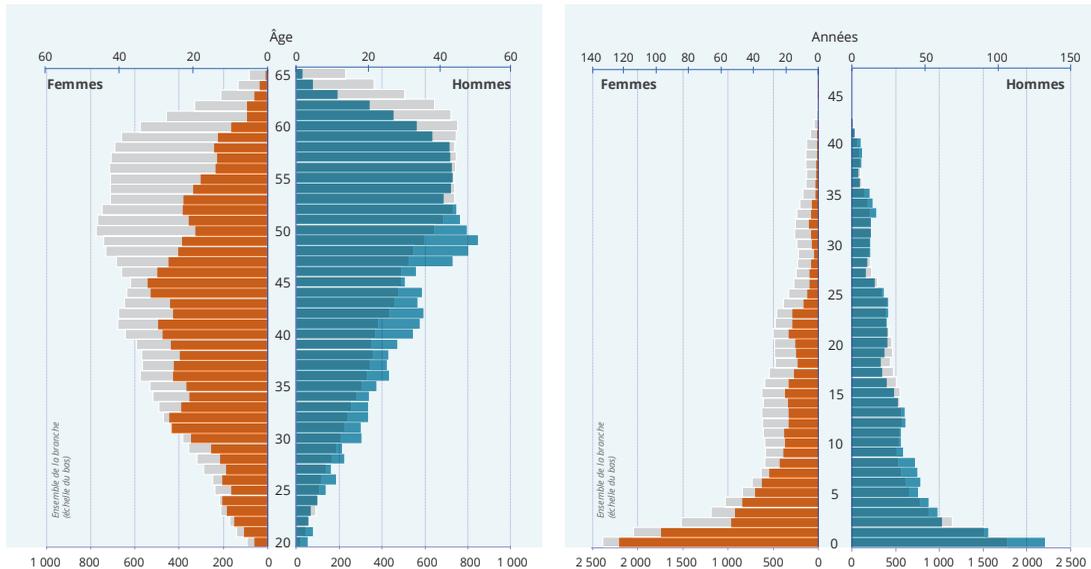
Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité.

Ce métier est l'un des plus masculins de la branche (86 % de salariés hommes). Il compte relativement peu de jeunes (4 % des effectifs, seulement, ont moins de 30 ans), et près 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 (23 %).

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

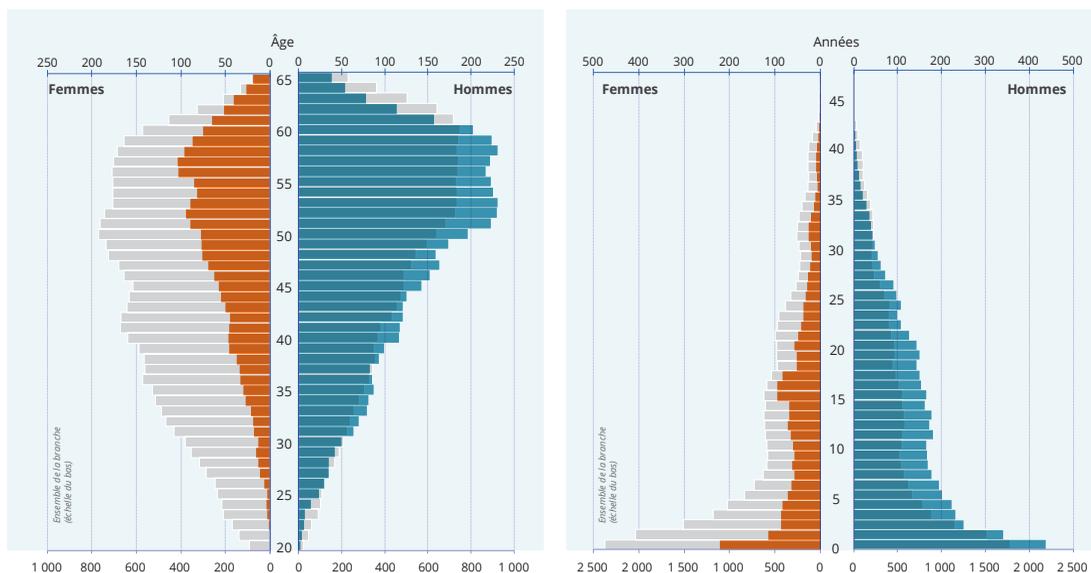


Le responsable de site ou de secteur assure l'encadrement du personnel de proximité. Il est responsable de la valorisation du patrimoine et garant de la qualité du service.

Le métier est majoritairement exercé par des hommes (59 %), dont l'âge moyen de 44,6 ans est inférieur de plus d'un an à celui de l'ensemble de la branche. Il réunit ainsi des individus dans les phases intermédiaires de leur carrière, puisque près de la moitié des effectifs ont entre 30 et 49 ans. Il comporte relativement peu d'agents sous statut FPT (10 %) et le recours au temps partiel y est faible (3 %).

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

Gardien(ne)

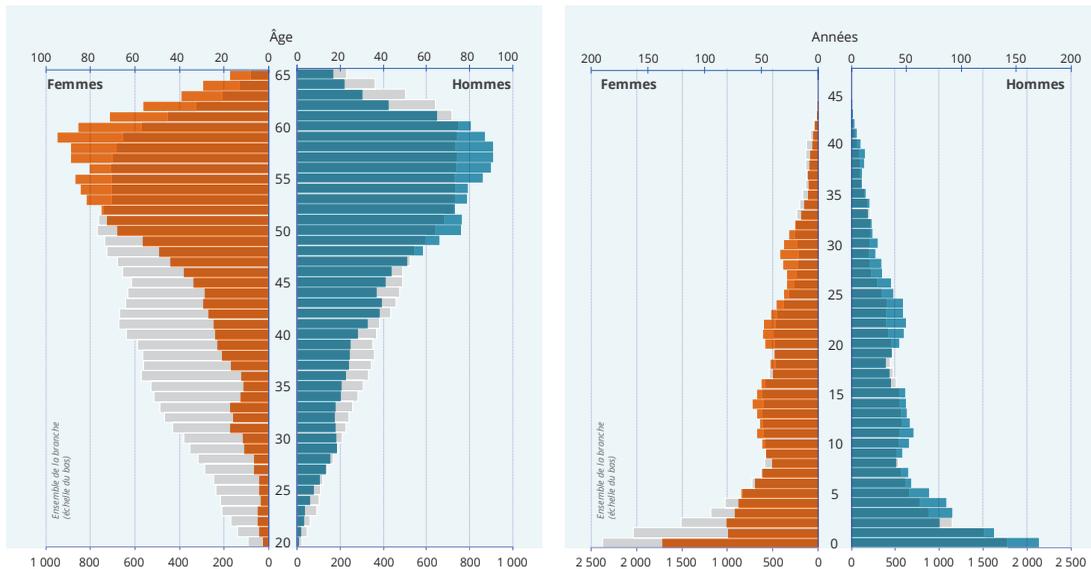


Le gardien est le garant de la qualité du service au quotidien, en particulier à travers l'entretien et la sécurité des immeubles dont il a la charge.

Avec près de 7 420 salariés, il s'agit du métier le plus répandu dans la branche (17 % des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (71 %). Un gardien sur deux est âgé de plus de 50 ans, l'âge moyen s'élevant à plus de 49 ans. Le turnover a augmenté en 2022. Il atteint 13 %, un taux important mais plus faible que l'ensemble de la branche.

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

Agent de propreté



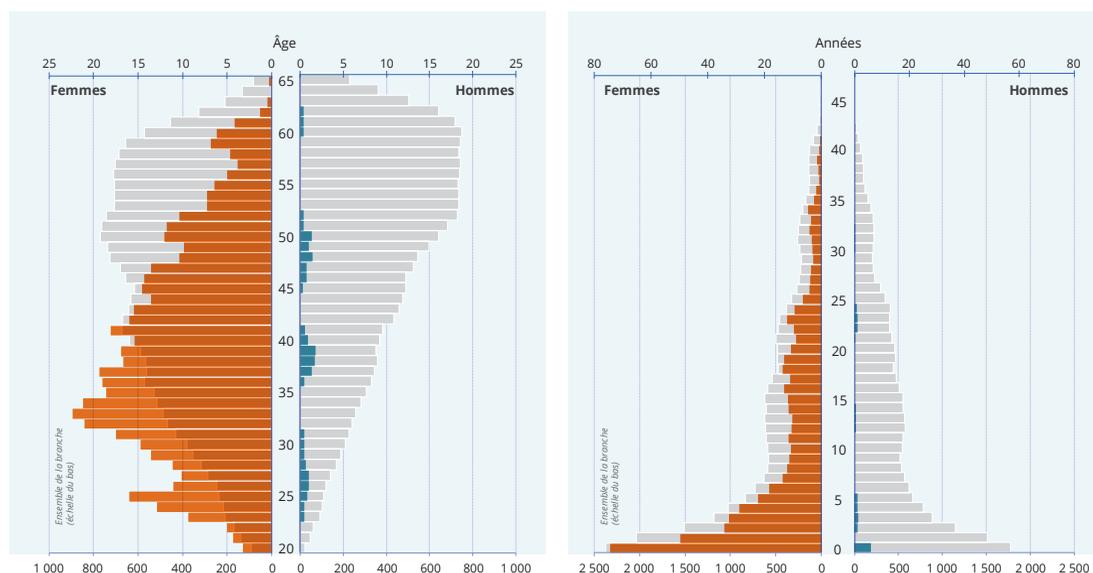
Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des parties communes des immeubles. Ils assurent la qualité de vie des locataires et constituent, à ce titre, un maillon essentiel de la chaîne de service des Offices.

Avec plus de 3 540 personnes en 2022, ils représentent près de 8 % des effectifs de la branche, soit le deuxième métier le plus répandu après celui de gardien. Le taux de féminisation (48 %) est en deçà de la moyenne de la branche (53 %). Ce métier apparaît donc comme l'un des métiers de la branche les plus paritaires. Les personnels agents de propreté sont relativement âgés : 59 % d'entre eux ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge sur ce métier étant de 50,7 ans. Ils travaillent fréquemment à temps partiel (23 %) et enregistrent un taux de turnover de 19 %, bien supérieur à la moyenne de la branche.

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

Développement social

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



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

Ce métier est l'un des plus féminisés des Offices, avec 96 % de femmes. Celles-ci sont jeunes : l'âge moyen s'élève à 38,9 ans contre 46 ans dans l'ensemble de la branche. L'ancienneté moyenne est de 9,9 ans, inférieure de 2,4 ans à la moyenne des Offices. Presque les deux tiers des effectifs du métier ont entre 30 et 49 ans. La proportion de personnels travaillant à temps partiel est élevée (16 %).

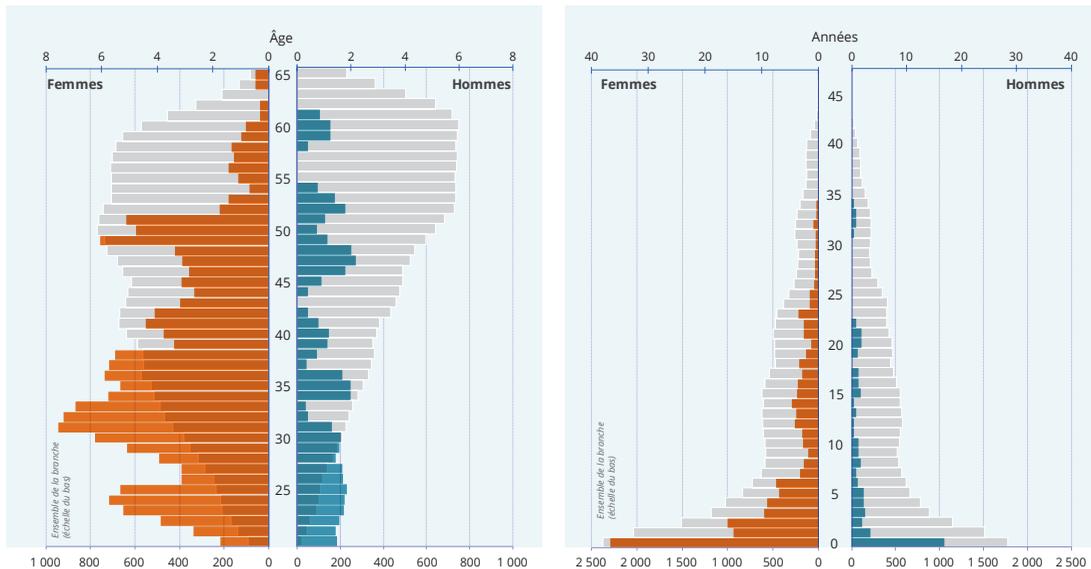
La dégradation des situations des ménages, notamment leurs revenus, constitue le principal facteur d'évolution du métier.

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

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

Fonctions support

Chargé(e) de communication



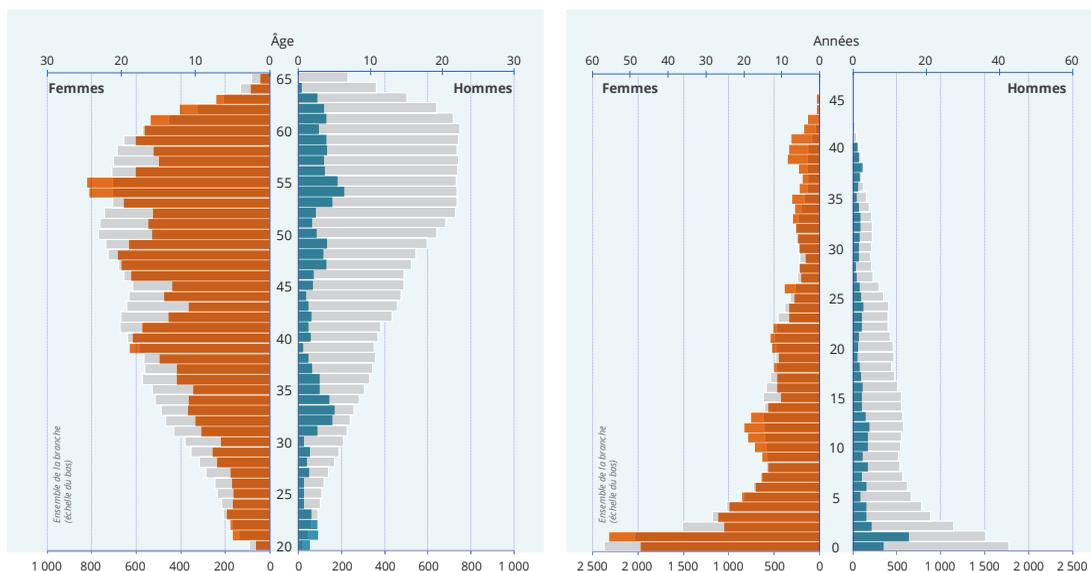
De la conception à l'exécution d'actions de communication, le chargé de communication met en œuvre le plan de communication d'un Office. À cet effet, il réalise différents supports et les diffuse au sein de l'organisme ou en externe.

Ce métier est particulièrement jeune puisque l'âge moyen s'élève à 37,1 ans, soit huit ans de moins que la moyenne de la branche, tandis que l'ancienneté moyenne n'est que de 7,4 ans.

Il est très féminisé (77 %), et marqué par un niveau de turnover très élevé (23 %). Il rassemble très peu d'agents sous statut FPT (4 %) et présente une proportion de personnels employés à temps partiel (5 %) inférieure à la moyenne de la branche (7 %).

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

Assistant(e) finances, comptabilité, gestion



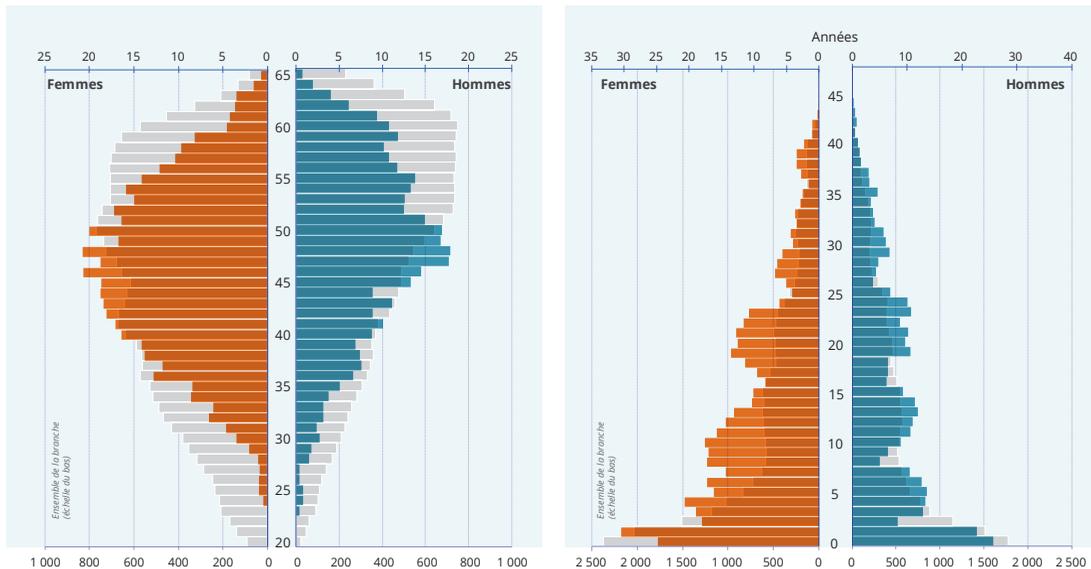
L'assistant comptable assure la tenue courante des comptes dans le respect des normes et des procédures en vigueur.

Ce métier est exercé en grande majorité par des femmes (83 %) et 10 % des effectifs travaillent à temps partiel, soit 3 points de plus que sur l'ensemble des Offices. Les personnels exerçant ce métier ont une ancienneté particulièrement élevée (13,9 ans) et leur âge moyen est proche de celui de la branche : 45,6 ans contre 46 sur l'ensemble de la branche. De plus, cette fonction accueille l'une des plus fortes proportions de personnels FPT (19 % des effectifs, contre 13 % dans l'ensemble de la branche).

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

Management de proximité

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



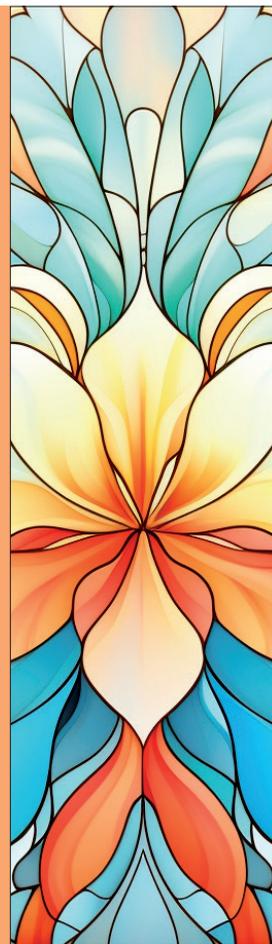
Le responsable d'unité (agence, antenne) assure le pilotage et le management d'une unité de gestion décentralisée sur un territoire, en accord avec les orientations générales de l'organisme. Il est également le représentant local du bailleur social.

Au vu des chiffres indiqués, on pourrait dire qu'il connaît une parité femmes-hommes (taux de féminisation égal à 56 %). Il regroupe principalement des individus en milieu de carrière, disposant d'une expérience professionnelle significative : l'essentiel des personnels (44 %) ont entre 30 et 49 ans ; et 70 % ont au moins six ans d'ancienneté. La proportion de responsables d'agence sous statut FPT s'établit à 10 %.

Le turnover est le plus faible de la branche (9 %), et le travail à temps partiel représente une modalité marginale dans l'exercice de cette fonction (2 %).

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

6



LE DIALOGUE SOCIAL **EN 2022**

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

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

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

- **La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**, instance de négociation des accords collectifs nationaux, de la CCN et de ses avenants et chargée du suivi de l'application de la CCN, des accords collectifs nationaux dans les conditions définies par le Code du travail, ainsi que du rôle de commission de suivi des classifications et rémunérations.
- **L'Observatoire de la négociation collective** accompagne la mission de la CPPNI dans l'élaboration de chiffres et bilans en vue d'objectiver l'entrée dans certaines négociations ou d'analyser les résultats de certaines politiques nationales de branche en complément du rapport annuel d'activité de branche et assure le suivi des accords d'entreprise.
- **La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)** définit la politique de formation professionnelle, gère le fonds conventionnel et traite les enjeux liés à l'évolution des emplois et des métiers des Offices Publics de l'Habitat via son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

1. La négociation nationale de branche

A) LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE

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

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

B) FOCUS SUR LE RAPPROCHEMENT DE LA CCN DES OPH ET DE LA CCN DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

Au cours de l'année 2022, le travail de rapprochement avec les Coop'HLM s'est accéléré. Ce rapprochement intervient dans le contexte de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi du 8 août 2016. La branche des Coopératives HLM et la branche des Offices Publics de l'Habitat ont engagé, depuis novembre 2018 et l'arrêté portant fusion de leurs champs conventionnels, un dialogue en vue du rapprochement de leur CCN d'origine.

Ce dialogue s'exerce au sein de toutes les instances et au sein de la sous-commission chargée des travaux de convergence créée spécifiquement par les partenaires sociaux de manière à avoir la capacité de signer des accords de convergence au plus tard le 28 novembre 2023, date imposée par arrêté ministériel. Ainsi, les représentants des salariés et les représentants des employeurs des deux branches se sont organisés afin d'esquisser les contours d'une convention collective la plus commune possible. Le 1^{er} juillet 2021, le Conseil d'État s'est définitivement prononcé en faveur de la validité de l'arrêté ministériel de fusion des deux branches professionnelles susvisées, en déboutant la CFDT Construction Bois de toutes ses prétentions. Depuis, la négociation s'est intensifiée avec la première pierre de cette future « maison commune » : l'accord du 25 janvier 2022, par lequel les partenaires sociaux des deux anciennes branches se sont dotés d'instances paritaires nationales communes, au sein desquelles se déroulent désormais toutes les négociations nationales et réunions concernant les Coop'HLM, les OPH et les SEM agréées logement appliquant la CCN des OPH. L'ensemble de ces réunions représentent un total de 27 réunions contre une vingtaine de annuelles avant fusion.

Au cours de l'année 2022, une priorisation des thèmes à négocier a été réalisée par les partenaires sociaux.

Les travaux de convergence se sont poursuivis par :

- la réalisation d'une étude sur les classifications de branche en vue de faire converger les méthodes existantes des conventions collectives nationales du personnel des sociétés coopératives HLM et du personnel des Offices Publics de l'Habitat. Celle-ci a montré la nécessité de moderniser la classification des emplois en vue de sa complète révision après plus de dix ans sans changement. Ce travail d'élaboration d'un nouveau système de classification a été confié à une sous-commission dédiée qui se réunit au rythme d'une par mois depuis septembre 2022 ;
- la mise en conformité des dispositions de la convention collective des OPH au regard du Code du travail. Pour ce travail, un cabinet d'avocats a été sélectionné en commun avec la Fédération des Coop'HLM pour que ce nouveau socle juridique (la CCN des OPH, convention collective d'accueil du futur dispositif conventionnel commun) soit le document de travail des partenaires sociaux dans les négociations de convergence.

C) L'ACTIVITÉ DE LA CPPNI

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

L'année 2022 a connu un contexte économique de forte inflation qui a vu le SMIC réévalué à trois reprises. Au regard de l'obligation incombant aux branches professionnelles d'ouvrir une négociation de revalorisation des salaires conventionnels en cas de dépassement de la grille par la nouvelle valeur du SMIC, les partenaires sociaux ont été amenés à ouvrir des négociations sur les rémunérations à plusieurs reprises. Une recommandation patronale d'actualisation des barèmes de rémunération de base a ainsi été signée le 8 mars 2022, puis un avenant portant revalorisation du barème des salaires de base au niveau de la branche a été signé le 30 novembre 2022 et étendu par arrêté du 13 mars 2023. Cet avenant n°8 à la CCN, signé par la CFDT, FO et la CFE-CGC, porte sur la revalorisation des salaires minimum garantis au niveau de la branche. Il a permis de réévaluer la grille nationale applicable dans tous les OPH.

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

La CPNEF s'est réunie sept fois et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'est quant à lui réuni à cinq reprises au cours de l'année 2022.

Au sein de ces deux instances, les partenaires sociaux assurent la promotion de la formation professionnelle et étudient l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche avec une vision prospective. À ce titre, en 2022, une étude a notamment été engagée, portant sur les besoins en compétences de la maîtrise d'ouvrage et de la maintenance, en vue de construire des parcours de formation innovants en lien avec les besoins des OPH.

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

Afin de continuer à faire évoluer le fonds conventionnel, les publics et les orientations des différents dispositifs (DAF, ACN, catalogue) sont réévalués annuellement après recensement des besoins et attentes des organismes de la branche. Le fonds conventionnel permet chaque année, depuis sa mise en place en 2017, à environ 6 000 personnels des OPH d'accéder à la formation, soit un salarié sur dix.

B. Le fonds pour le financement du dialogue social

Le fonds paritaire pour le financement du dialogue social, institué par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, est chargé d'une mission de service public.

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

Le fonds paritaire national, qui est géré par l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), attribue et répartit ces financements pour contribuer à trois types de missions conformément à l'article L.2135-11 du Code du travail.

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

En 2023, la FOPH a perçu, au titre de l'année 2022, des crédits de la part du fonds paritaire national s'élevant à un montant de 34 876 € sur l'année civile. L'utilisation de ces crédits a été justifiée dans son rapport annuel remis par la Fédération des OPH à l'AGFPN le 30 juin 2023, après certification du commissaire aux comptes et adoption de l'arrêté des comptes fédéraux pour 2022.

Pour l'année 2022, il a été constaté que la somme perçue par la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat couvrait environ 55 % 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



Réalisation : Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat - Coordination FOPH : Axelle Lebigot-Dymon - Décembre 2023

Conception/exécution : Obea - Crédits photos couverture : ©Gruber, ©Majorelle et ©Obea