

The logo for OPH (Offices Publics de l'Habitat) features the letters 'OPH' in a bold, sans-serif font. The 'O' and 'P' are dark blue, while the 'H' is orange. A thin blue horizontal line is positioned below the letters.

OPH

LA FÉDÉRATION



## RAPPORT DE BRANCHE

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

# 2021



# Édito

Si 2021 acte la sortie -progressive- de la crise sanitaire, elle marque également une forte activité de notre branche professionnelle, tant sur le champ des négociations que celui du rapprochement des deux branches fusionnées.

Sur le champ social, en phase avec les attentes de la société et avec celles des Pouvoirs publics, les Offices ont collectivement encore progressé en faveur de l'égalité femmes/hommes avec un score de branche global de 98/100 à l'index d'égalité professionnelle et un écart moyen sur les salaires bruts inférieur à 2 %. Sur le front de l'intégration des travailleurs en situation de handicap, les Offices dépassent le taux moyen d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Dans le même esprit, participant, à leur échelle, à la formation et à l'intégration des jeunes, les Offices emploient 715 apprentis et 139 personnes en contrats de professionnalisation.

L'apprentissage devient ainsi l'accès principal à l'alternance, avec la volonté de recruter de jeunes talents véritablement intéressés par les nombreux métiers des Offices et avec le souhait d'anticiper les remplacements des salariés qui partent en retraite.

Notre actualité de branche c'est aussi la poursuite de notre projet commun avec la fédération des Coop'HLM.

Les échanges concernant la convergence des accords dans notre branche unifiée s'achèveront en novembre 2023.

En 2021, nous avons donc avec les partenaires sociaux intensifié les échanges et conclu deux accords collectifs essentiels permettant d'aller vers cette convergence : un sur la méthode avec les thèmes prioritaires à négocier et le second sur la gouvernance désormais unifiée avec des instances communes au complet dont la CPPNI et la CPNEF.

Nous sommes collectivement confiants sur notre capacité à créer cette nouvelle branche professionnelle au bénéfice de la qualité du service rendu aux locataires et aux accédants avec des salariés formés, motivés et respectés.

Enfin, l'inflation s'est invitée dans nos discussions, notamment parce que les minima salariaux de la branche ont été rattrapés par la hausse du SMIC et son dispositif d'indexation sur la hausse des prix. En responsabilité, après l'échec des NAO, les représentants des employeurs ont proposé qu'une recommandation soit émise immédiatement en direction de tous les Offices pour protéger nos minimas de branche. Ils ont également proposé en CPPNI que les NAO pour l'année 2023 débutent en septembre pour tenir compte de ce nouveau contexte économique tout en donnant plus de lisibilité aux Offices dans leurs négociations locales.

Profitons de cet éditorial pour remercier tous les acteurs de notre branche qui, avec le sens de l'intérêt général, en font un vrai espace de dialogue et de décision.

Bonne lecture à toutes et tous.

Très cordialement,

**Laurent Goyard**

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

# Sommaire

<b>Le champ de l'enquête</b>	<b>08</b>
Chiffres clés 2021	10
<b>1. CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE</b>	<b>12</b>
<b>2. DONNÉES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>15</b>
<b>A. Effectifs</b>	<b>16</b>
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 statuts	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>B. Flux de personnels</b>	<b>34</b>
1. Flux entrants	34
2. Flux sortants	37
3. Prévisions d'embauches et de départs à la retraite pour les trois prochaines années au sein des OPH	39
<b>C. Âge et ancienneté</b>	<b>40</b>
1. Ensemble des personnels des OPH	40
2. Agents de la fonction publique territoriale	43

<b>D. Frais de personnel et rémunérations</b>	<b>45</b>
1. Frais de personnel	45
2. Politique et éléments de rémunération des OPH	47
<b>E. Formation professionnelle</b>	<b>55</b>
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
<b>F. Conditions de travail</b>	<b>70</b>
1. Le temps partiel	70
2. Le télétravail dans les Offices	70
3. L'absentéisme	73
4. La pénibilité	75
<b>G. Diversité</b>	<b>77</b>
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 séniors de plus de 45 ans	79
<b>3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES</b>	<b>82</b>
<b>A. Emplois</b>	<b>84</b>
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>B. Promotion professionnelle</b>	<b>89</b>
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
<b>C. Rémunérations</b>	<b>91</b>
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
<b>D. Conditions de travail</b>	<b>94</b>
1. Le temps partiel	94
2. L'absentéisme	94
<b>E. Bilan des actions de la branche en matière d'égalité femmes/hommes</b>	<b>95</b>
<b>4. OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS</b>	<b>97</b>
<b>A. Cartographie par domaine d'activité</b>	<b>98</b>
<b>B. Indicateurs pour 12 métiers</b>	<b>99</b>
<b>Gestion locative</b>	<b>103</b>
Conseiller(ère) clientèle	103
Agent de gestion locative	104
Chargé(e) d'accueil	105
<b>Maîtrise d'ouvrage</b>	<b>106</b>
Chargé(e) d'opération	106

<b>Maintenance</b>	<b>107</b>
Technicien(ne) de maintenance	107
<b>Proximité</b>	<b>108</b>
Responsable de site ou de secteur	108
Gardien(ne)	109
Agent de propreté	110
<b>Développement social</b>	<b>111</b>
Conseiller(ère) social(e) et familial(e)	111
<b>Fonctions support</b>	<b>112</b>
Chargé(e) de communication	112
Assistant(e) finances, comptabilité, gestion	113
<b>Management de proximité</b>	<b>114</b>
Responsable d'unité, responsable adjoint(e) d'unité	114
<b>5. LE DIALOGUE SOCIAL EN 2021</b>	<b>115</b>
<b>A. L'activité du dialogue social au sein de la branche des OPH</b>	<b>116</b>
1. L'activité de négociation	116
2. L'activité en matière d'emploi et de formation	117
<b>B. Le fonds pour le financement du dialogue social</b>	<b>118</b>

# Le champ de l'enquête

Les données<sup>1</sup> présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 198 Offices Publics de l'Habitat (OPH), adhérents de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à fin 2021.

Les résultats reflètent les situations relevées pour l'année 2021. En dépit du contexte de crise sanitaire qui a perduré pendant le déploiement de l'enquête, 81 % des Offices y ont répondu. Elle se compose de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, le second qui se réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines au sein des Offices Publics de l'Habitat. Ces éléments permettent non seulement de réaliser le rapport de branche annuel, mais également de fournir des informations aux partenaires sociaux pour les négociations paritaires nationales et aux OPH à travers le Dossier Individuel de Situation RH (DIS RH).

En 2021, l'échantillon observé est composé de 161 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-OPHm ou ex-OPAC) et la localisation du siège de l'Office (les 13 régions administratives métropolitaines).

---

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

---

Les 198 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.

---

<sup>1</sup> 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 198 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 43 620 personnes au 31 décembre 2021, se caractérise par ce qui suit :

- un tissu d'organismes très diversifié employant en majorité de 50 à 500 personnes, mais dans lequel 50 % des effectifs travaillent dans des organismes de plus de 300 personnes.
- Des emplois peu délocalisables dans l'ensemble des territoires.
- Dans 72 % des Offices, une dualité de statuts coexiste :
  - des agents de la fonction publique territoriale (FPT), qui sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
  - des salariés des OPH, gérés par le décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des OPH et par le Code du travail. Ce décret est complété par la convention collective nationale et/ou des accords d'entreprise locaux.

## CHIFFRES CLÉS 2021



**198 Offices**  
Publics de l'Habitat



**2,3 millions**  
de logements gérés

**4,8 millions**  
de personnes logées



**43 617 personnes**  
dans les effectifs

**40 200**  
en équivalent  
temps plein (ETP)



**45,8 ans**  
Âge moyen  
des personnels



**17,4 emplois**  
équivalents  
temps plein  
pour 1 000 logements

**220 personnes**  
(203 emplois ETP)  
en effectif moyen  
par Office



**53 %**  
de femmes

**57 %**  
de femmes  
dans les nouveaux  
entrants

**780 jeunes**  
de moins de 26 ans  
embauchés  
en CDI/CDD





# CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE

L'année 2021 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 2021, il s'élève à 17,4 équivalents temps plein pour 1 000 logements (- 12 % 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	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'Offices</b>	278	275	275	273	271	269	267	265	264	253	243	233	220	198
<b>Milliers de logements</b>	2 232	2 261	2 307	2 335	2 358	2 381	2 394	2 425	2 434	2 406	2 404	2 405	2 375	2 308
<b>Effectifs</b>	47 400	47 530	47 940	48 265	48 555	48 900	49 120	49 360	49 147	47 990	46 490	45 940	45 009	43 617
<b>Milliers d'emplois</b>	45	44,9	45	44,5	45,2	45,5	45,7	46	46,3	44,3	43,4	42,7	43	40,2
<b>Nombre d'emplois pour 1 000 logements</b>	20,1	19,9	19,5	19,1	19,2	19,1	19,1	19	19	18,4	18	17,1	17,4	17,4

En 2021, le nombre d'emplois a poursuivi sa baisse : on décompte 43 617 emplois à la fin de l'année, soit 1 392 de moins qu'en 2020 (-3,1 %). Ce léger recul des effectifs s'accompagne d'une stabilisation du nombre d'emplois mesurés en équivalents temps plein (ETP), qui atteint 40 200 ETP à la fin 2021.

Le patrimoine des Offices s'élève à 2,3 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 avait d'abord institué le principe selon lequel un Office ne peut être rattaché à plusieurs départements, ce qui s'est traduit par des transferts de logements vers d'autres acteurs de l'habitat social. La loi Élan du 23 novembre 2018 a ensuite renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, obligation de fusion au niveau intercommunal...), ce qui a accéléré les rapprochements entre différentes structures.

## RÉPARTITION DES EMPLOIS (ETP) EN FONCTION DU PATRIMOINE ET DES MÉTIERS

Répartition des emplois	Entretien et maintenance	Proximité	Gestion locative	Maîtrise d'ouvrage, fonctions support et autres emplois	Ensemble du personnel
< 1 500 logements	6,4	6	5,2	9	26,6
De 1 501 à 3 000	2,7	4,2	3,5	5	15,4
De 3 001 à 5 000	2,7	4,7	4,2	5,8	17,3
De 5 001 à 10 000	2,2	4,6	4,2	5,2	16,1
De 10 001 à 15 000	1,8	4,6	4,8	5,2	16,5
Plus de 15 000 logements	1,8	6,7	4,7	5,1	18,2
<b>Ensemble</b>	<b>1,9</b>	<b>5,8</b>	<b>4,6</b>	<b>5,2</b>	<b>17,4</b>

La répartition des emplois varie selon l'importance du patrimoine de l'Office et selon la diversité des activités présentes dans les structures. Hormis pour les petits Offices, pour lesquels les statistiques portent désormais sur des effectifs très réduits, le nombre d'emplois en ETP pour 1 000 logements augmente avec la taille de l'Office, de 15,4 ETP pour 1 000 logements dans les Offices de 1 500 à 3 000 logements à 18,2 dans les Offices de plus de 15 000 logements.

Les fonctions de proximité et 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 dans la maîtrise d'ouvrage et les fonctions support.



# 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 198 Offices Publics de l'Habitat emploient 43 617 personnes en 2021. Plusieurs statuts coexistent : la grande majorité des salariés (80 %) est employée en CDI de droit privé, tandis qu'une part encore significative (15 %) possède le statut de la fonction publique territoriale (FPT). Enfin, environ 3 % des personnels interviennent en CDD.

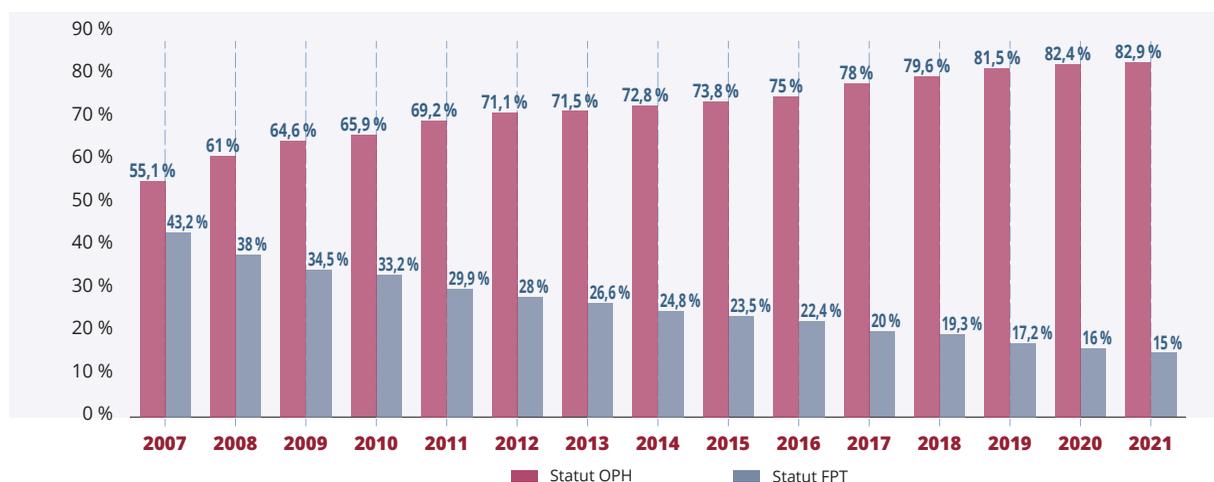
### ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DE L'EMPLOI DANS LES OFFICES SELON LE STATUT

	2007	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021
<b>Statut OPH</b>	55,1 %	65,9 %	73,8 %	75 %	78 %	79,6 %	81,5 %	82,4 %	82,9 %	36 148
Contrats CDI	52,6 %	62,9 %	70,9 %	72,5 %	75,3 %	76,5 %	78,7 %	79 %	79,9 %	34 851
Contrats CDD	2,5 %	2,9 %	3 %	2,4 %	2,6 %	3 %	2,8 %	3,3 %	3 %	1 297
<b>Statut FPT</b>	43,2 %	33,2 %	23,5 %	22,4 %	20 %	19,3 %	17,2 %	16 %	15 %	6 555
Titulaires	39,8 %	32,8 %	23,2 %	22,1 %	19,7 %	19 %	17 %	15,8 %	14,9 %	6 477
Contractuels CDI	3,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	78
<b>Contrats aidés</b>	1,7 %	1 %	2,7 %	2,6 %	2,1 %	1,2 %	1,3 %	1,7 %	2,1 %	913
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>43 617</b>								

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 et du droit du travail.

Le nombre de contrats aidés et alternants repart fortement à la hausse sous l'effet combiné du fort engagement des Offices dans le recrutement d'apprentis et des aides de l'État en faveur de ce type de formations : on recense ainsi 913 personnes en contrat aidé en 2021 contre 756 en 2020, dont 715 apprentis en 2021 contre seulement 463 l'année précédente. L'ensemble des contrats aidés représente désormais 2,1 % des effectifs employés par les Offices.

### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT DES PERSONNELS



## 1. Les effectifs selon la taille des Offices

En 2021, la taille moyenne des Offices atteint 220 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 des regroupements 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 20 structures qui comptent un effectif 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.

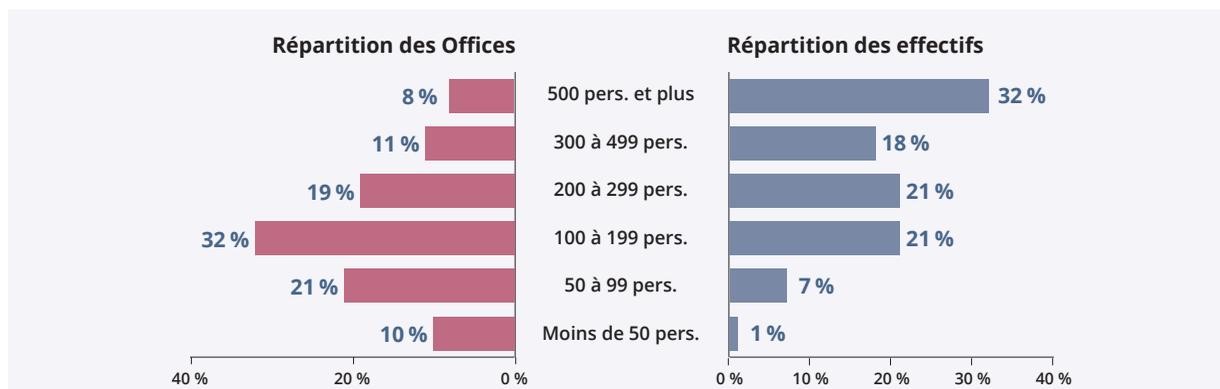
### NOMBRE D'OFFICES ET EFFECTIFS EMPLOYÉS SELON LA TAILLE DES OFFICES

	< 50 pers.	50-99	100-199	200-299	300-499	500 et +	Ensemble
<b>Nombre d'Offices</b>	20	41	63	37	21	16	198
<b>Répartition des Offices</b>	10 %	21 %	32 %	19 %	11 %	8 %	100 %
<b>Effectifs</b>	632	2 993	9 186	9 198	7 718	13 890	43 617
<b>Répartition des effectifs</b>	1 %	7 %	21 %	21 %	18 %	32 %	100 %

La moitié des Offices emploient moins de 159 personnes – l'effectif médian – et l'autre moitié dépasse ce seuil.

- Les Offices de plus de 300 personnes, soit 19 % des structures de la branche, emploient 50 % des effectifs.
- Près des trois quarts des organismes emploient entre 50 et 300 personnes, ils emploient 49 % des effectifs de la branche.
- Les 20 Offices de moins de 50 personnes rassemblent seulement 1 % des effectifs de l'ensemble.

### LE TISSU DES OFFICES EN 2021



## 2. Les effectifs selon le rattachement administratif des Offices

Les 198 Offices Publics de l'Habitat constituant la branche au 31 décembre 2021 admettent les rattachements administratifs suivants :

- 88 Offices sont rattachés à un EPCL, dont 21 à une métropole, huit à une communauté urbaine, 51 à une communauté d'agglomération, huit à une communauté de communes. Le patrimoine total de ces Offices est d'environ 850 000 logements ;
- 81 Offices sont rattachés à des départements pour un patrimoine total de 1,2 million de logements ;
- huit Offices sont rattachés à des communes pour un patrimoine d'un peu moins de 142 000 logements ;
- enfin, quatre Offices sont rattachés à un syndicat mixte.

## 3. La répartition géographique des effectifs

Les Offices sont présents sur l'ensemble du territoire. Les trois premières régions concentrent toutefois 45,5 % des effectifs et 42 % du parc de logements gérés.

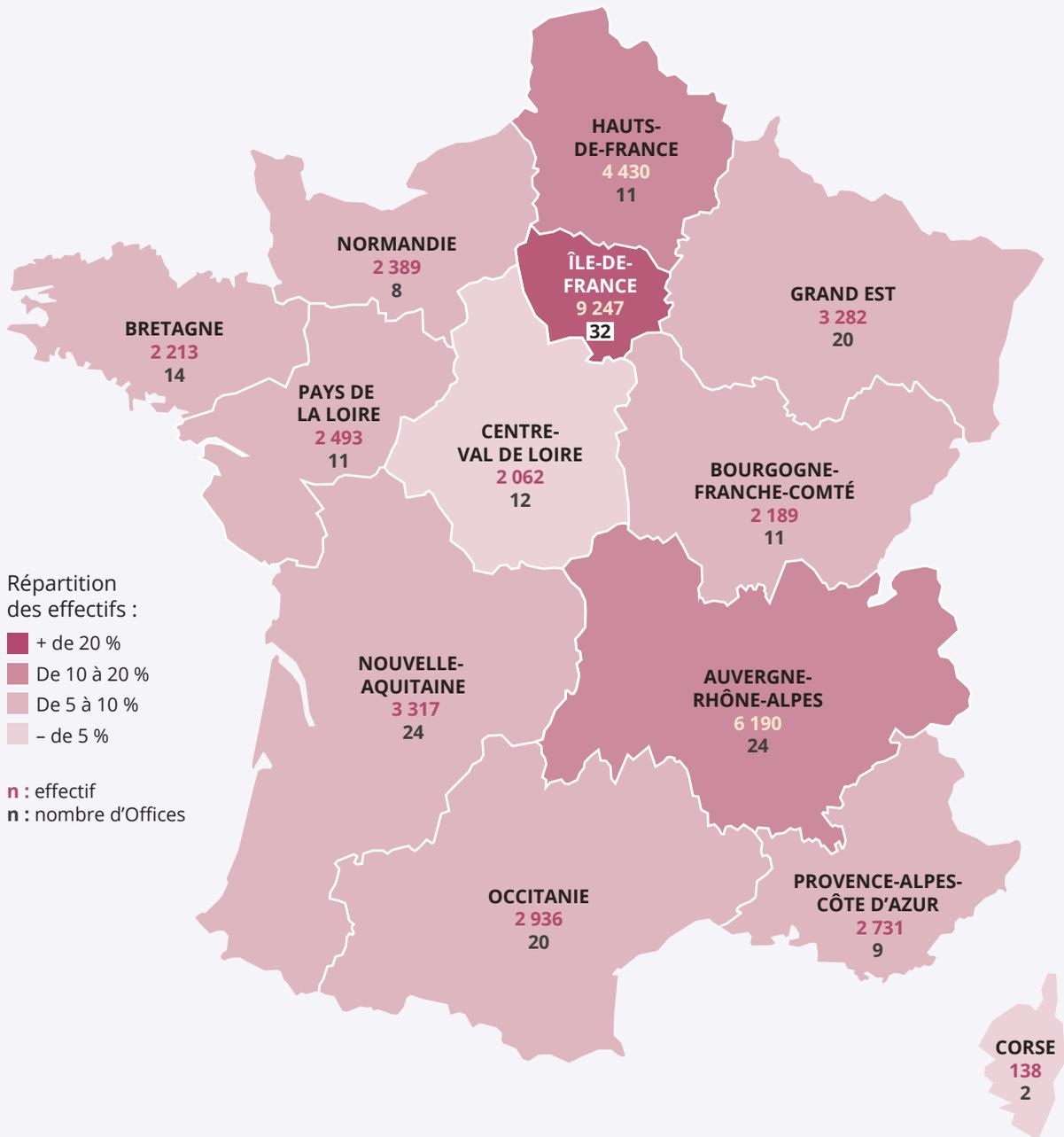
En pourcentage des effectifs, les régions les plus importantes sont :

- Île-de-France, qui représente 21,2 % des effectifs et 18,4 % des logements ;
- Auvergne-Rhône-Alpes, 14,2 % des effectifs (13,8 % des logements) ;
- Les Hauts-de-France, 10,2 % des effectifs (9,8 % des logements) ;
- La région Grand Est, 7,5 % des effectifs (8,5 % des logements).

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

	Offices	Logements	%	Effectifs	%
Île-de-France	32	424 316	18,4 %	9 247	21,2 %
Auvergne-Rhône-Alpes	24	318 432	13,8 %	6 190	14,2 %
Hauts-de-France	11	227 165	9,8 %	4 430	10,2 %
Grand Est	20	196 707	8,5 %	3 282	7,5 %
Nouvelle-Aquitaine	24	186 597	8,1 %	3 317	7,6 %
Occitanie	20	157 300	6,8 %	2 936	6,7 %
Bretagne	14	142 291	6,2 %	2 213	5,1 %
Pays de la Loire	11	139 936	6,1 %	2 493	5,7 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9	135 159	5,9 %	2 731	6,3 %
Normandie	8	135 147	5,9 %	2 389	5,5 %
Centre-Val de Loire	12	120 007	5,2 %	2 062	4,7 %
Bourgogne-Franche-Comté	11	119 413	5,2 %	2 189	5 %
Corse	2	5 679	0,2 %	138	0,3 %
<b>Ensemble</b>	<b>198</b>	<b>2 308 149</b>	<b>100 %</b>	<b>43 617</b>	<b>100 %</b>

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



## 4. Les effectifs selon les principales activités de la branche

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

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

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

	ETP	en %
<b>Gestion locative</b>	10 569	26,3 %
<b>Gardiennage</b>	9 608	23,9 %
<b>Administration générale</b>	8 202	20,4 %
<b>Entretien-maintenance</b>	4 460	11,1 %
<b>Nettoyage</b>	3 671	9,1 %
<b>Maîtrise d'ouvrage</b>	2 579	6,4 %
<b>Commercial</b>	606	1,5 %
<b>Espaces verts</b>	465	1,2 %
<b>Autres activités</b>	39	0,1 %

# 57 %

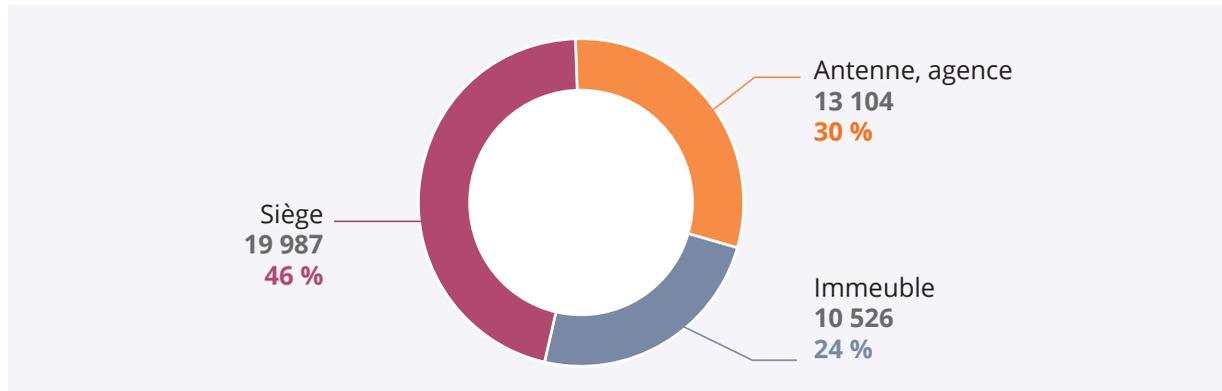
des emplois de la branche se concentrent dans les activités de la gestion locative, du gardiennage, des espaces verts et de la maîtrise d'ouvrage



## 5. La répartition des effectifs par localisation

Près d'un quart des personnels des Offices (24 %) travaillent dans les immeubles et près d'un tiers (30 %) dans les agences et les antennes, tandis que les sièges des organismes rassemblent près de 46 % des effectifs employés.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA LOCALISATION DES EMPLOIS



# 54,1 %

des personnels travaillent  
sur le terrain

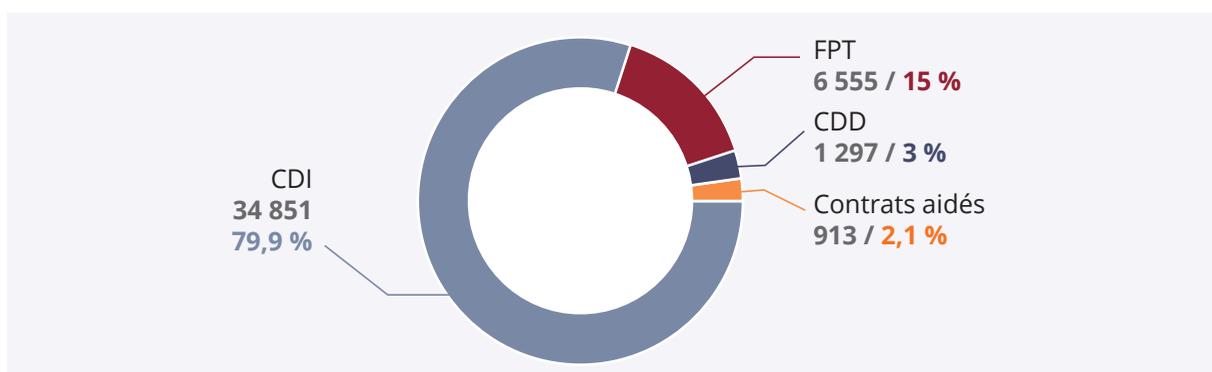


## 6. Les effectifs selon les statuts

En 2021, la proportion de salariés de droit privé atteint 82,9 % de l'ensemble des personnels employés par les Offices. Dans cet ensemble, la grande majorité des salariés – soit 79,9 % des effectifs – exercent en contrat à durée indéterminée, tandis que les salariés en contrat à durée déterminée ne représentent que 3 % des effectifs.

Les personnels sous le statut de la fonction publique territoriale représentent 15 % de l'ensemble des effectifs. Enfin, les Offices emploient un peu plus de 913 contrats aidés et alternants parmi lesquels on recense 715 apprentis et 139 personnes en contrats de professionnalisation.

EFFECTIFS DES OFFICES SELON LES STATUTS



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

76 % des salariés de statut OPH appartiennent à la catégorie des employés et ouvriers ou à celle des techniciens/agents de maîtrise ; 20 % sont cadres et près de 4 % cadres de direction.

### RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LA CLASSIFICATION

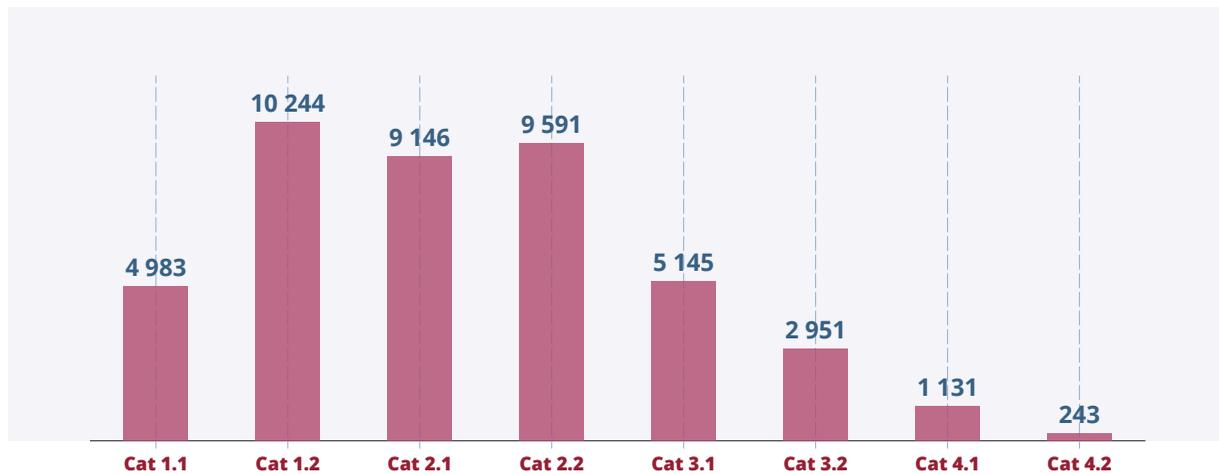
(hors contrats aidés, contractuels de la fonction publique et directeurs généraux)

Catégorie	Statut OPH	Catégorie	Statut FPT
1 - Employés, ouvriers	32,8 %	C	80,1 %
2 - Techniciens, agents de maîtrise	43,2 %	B	12,7 %
3 - Cadres	20,1 %	A	7,1 %
4 - Cadres de direction	3,9 %		
<b>Ensemble des salariés sous statut OPH</b>	<b>100 %</b>	<b>Ensemble des salariés sous statut FPT</b>	<b>100 %</b>

En 2021, la position dans la classification de la branche a été indiquée par les répondants pour la plupart des emplois occupés par des titulaires de la fonction publique territoriale, comme suit :

Catégorie/cadre d'emploi	C	B	A
1 – Employés, ouvriers	57,6 %	5 %	0 %
2 – Techniciens, agents de maîtrise	40,4 %	64,9 %	16 %
3 – Cadres	2 %	30,1 %	62,3 %
4 – Cadres de direction	0 %	0 %	21 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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



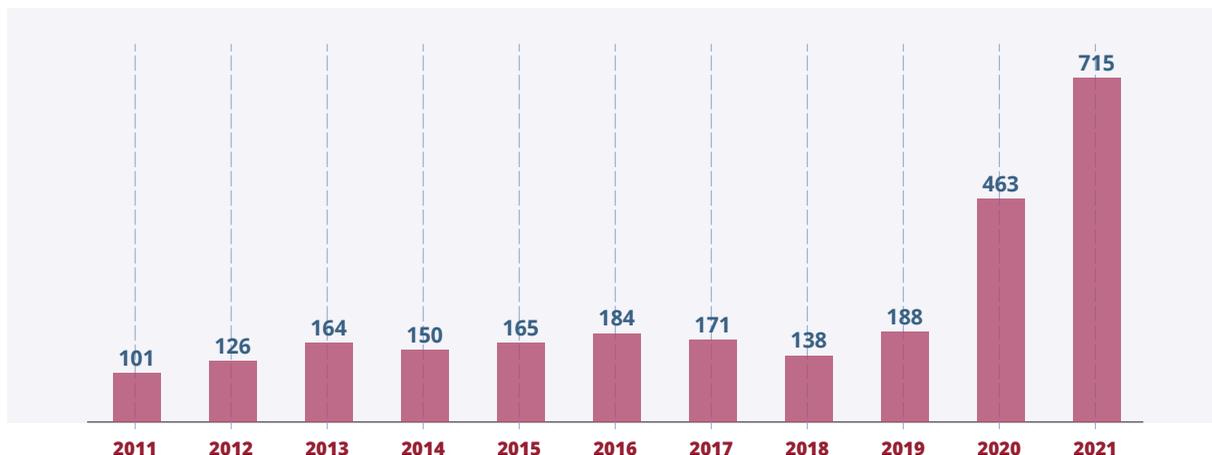
En 2021, les personnels de la catégorie 2 rassemblent 43 % des effectifs de la branche, contre 34,9 % pour ceux de la catégorie 1. La catégorie 3 rassemble désormais 18,6 % des personnels des Offices soit deux points de plus qu'en 2017.

## 8. Les apprentis dans les Offices

Les évolutions constatées en 2021 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 : 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...

### EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE

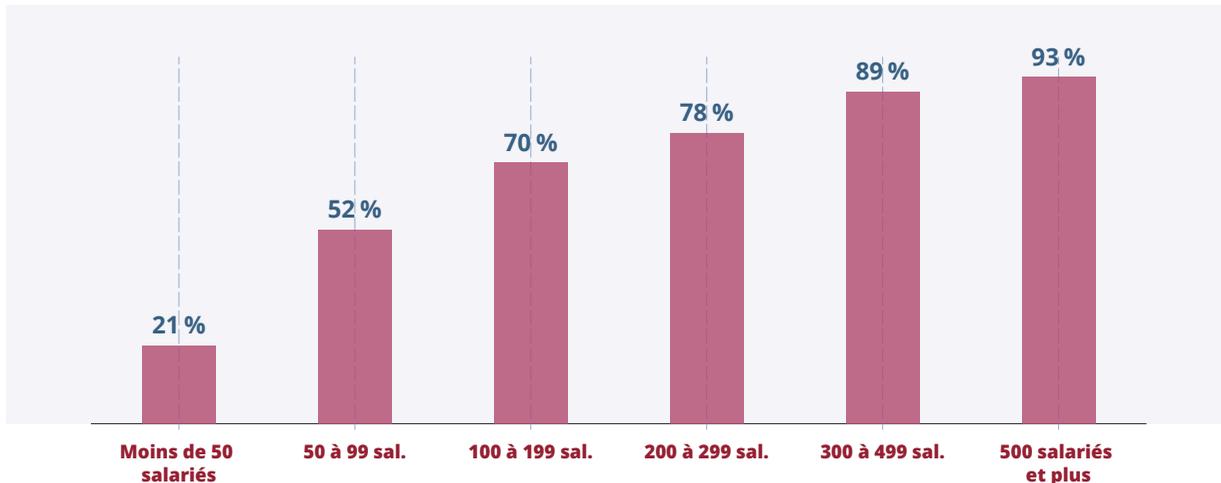
Estimation sur la période 2011-2021



*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.*

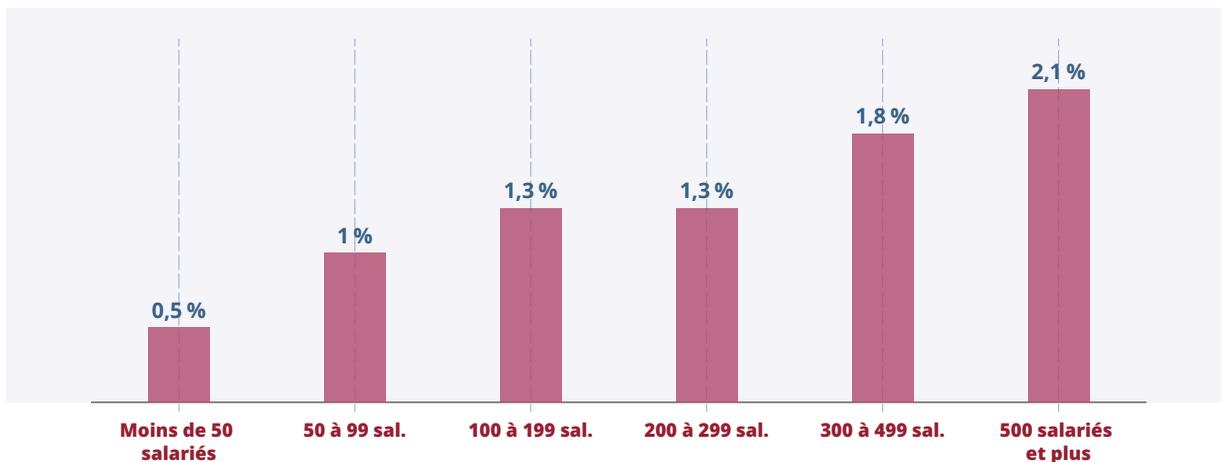
La proportion d'Offices employant au moins un apprenti a ainsi fortement progressé en 2021 pour atteindre 67 % contre 52 % l'année précédente. Cette proportion est croissante avec la taille de l'Office et atteint notamment 93 % dans les structures employant plus de 500 salariés.

### POURCENTAGE D'OFFICES EMPLOYANT AU MOINS UN APPRENTI SELON LA TAILLE EN 2021



Les Offices emploient collectivement 715 apprentis en 2021, ce qui correspond à 1,6 % des effectifs totaux de la branche. Ce ratio a également fortement progressé en 2021 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 plus de 500 salariés.

### PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LA TAILLE DES OFFICES EN 2021



La présence d'apprentis est plus marquée dans les métiers de la gestion locative et de la relation client (assistants administratifs, agents de gestion locative...), des fonctions support (assistants finance et comptabilité, autres métiers spécialisés de l'informatique) et à un degré moindre de la maintenance du patrimoine (ouvriers spécialisés).

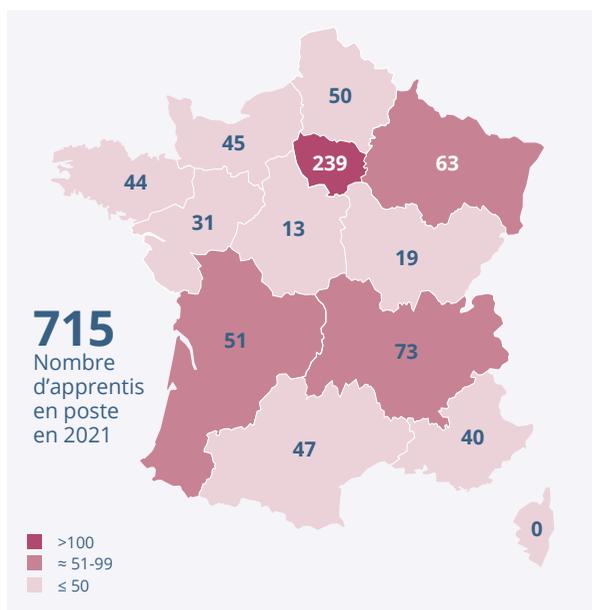
## DOMAINE D'INTERVENTION DES PERSONNELS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Domaine d'activité	Effectifs en apprentissage
Fonctions support	257
Gestion locative et gestion de proximité	246
Maintenance du patrimoine	55
Maîtrise d'ouvrage et aménagement	56
Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic	40
Autres	61
<b>Ensemble</b>	<b>715</b>

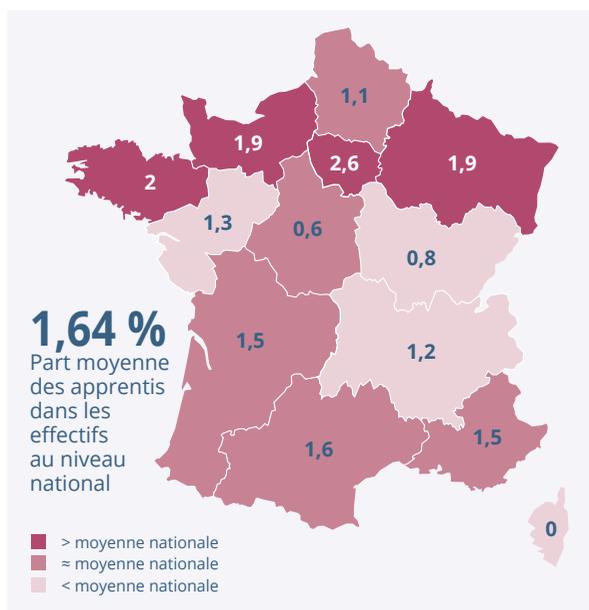
## EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE SELON LA RÉGION

Les Offices Publics de l'Habitat des régions Île-de-France, Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes emploient collectivement plus de la moitié des apprentis en poste en 2021.

## NOMBRE D'APPRENTIS EN POSTE PAR RÉGION



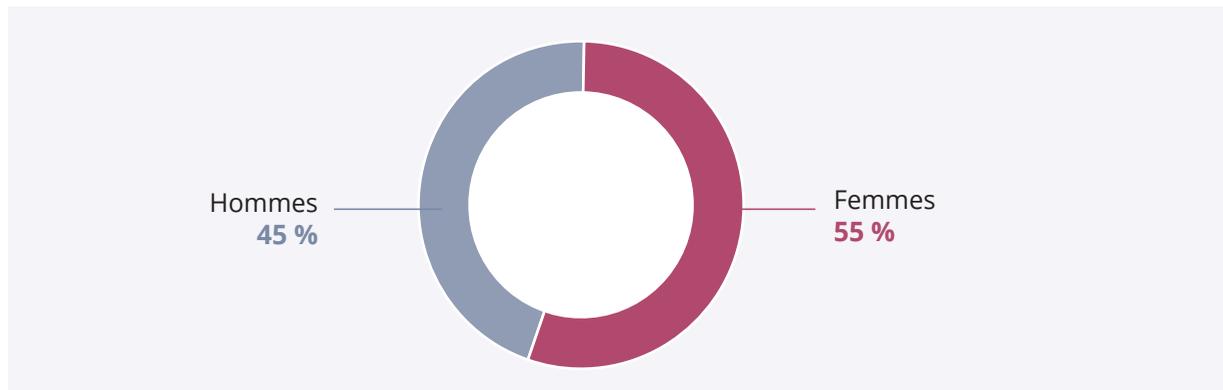
## PART DES APPRENTIS DANS LES EFFECTIFS SELON LES RÉGIONS



## FÉMINISATION DES APPRENTIS

Le taux de féminisation des apprentis est équivalent (55,2 %) à celui des personnels en poste (53,1 %). 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 68 % d'entre eux ont entre 19 et 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 représentent désormais 15 % des personnels des Offices Publics de l'Habitat. Au total, cela correspond à 6 477 agents titulaires.

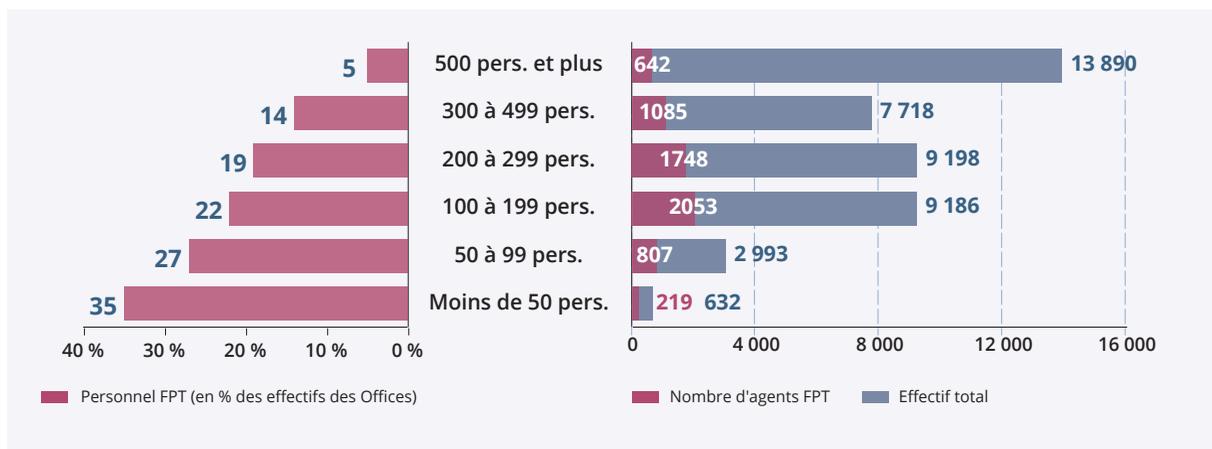
En 2007, des dispositions réglementaires ont mis fin au recrutement des agents titulaires de la FPT au sein des Offices, ce qui explique le recul depuis plusieurs années des effectifs dans cette catégorie. En 2021, on enregistre une nouvelle diminution d'environ 630 titulaires. La proportion des personnels 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



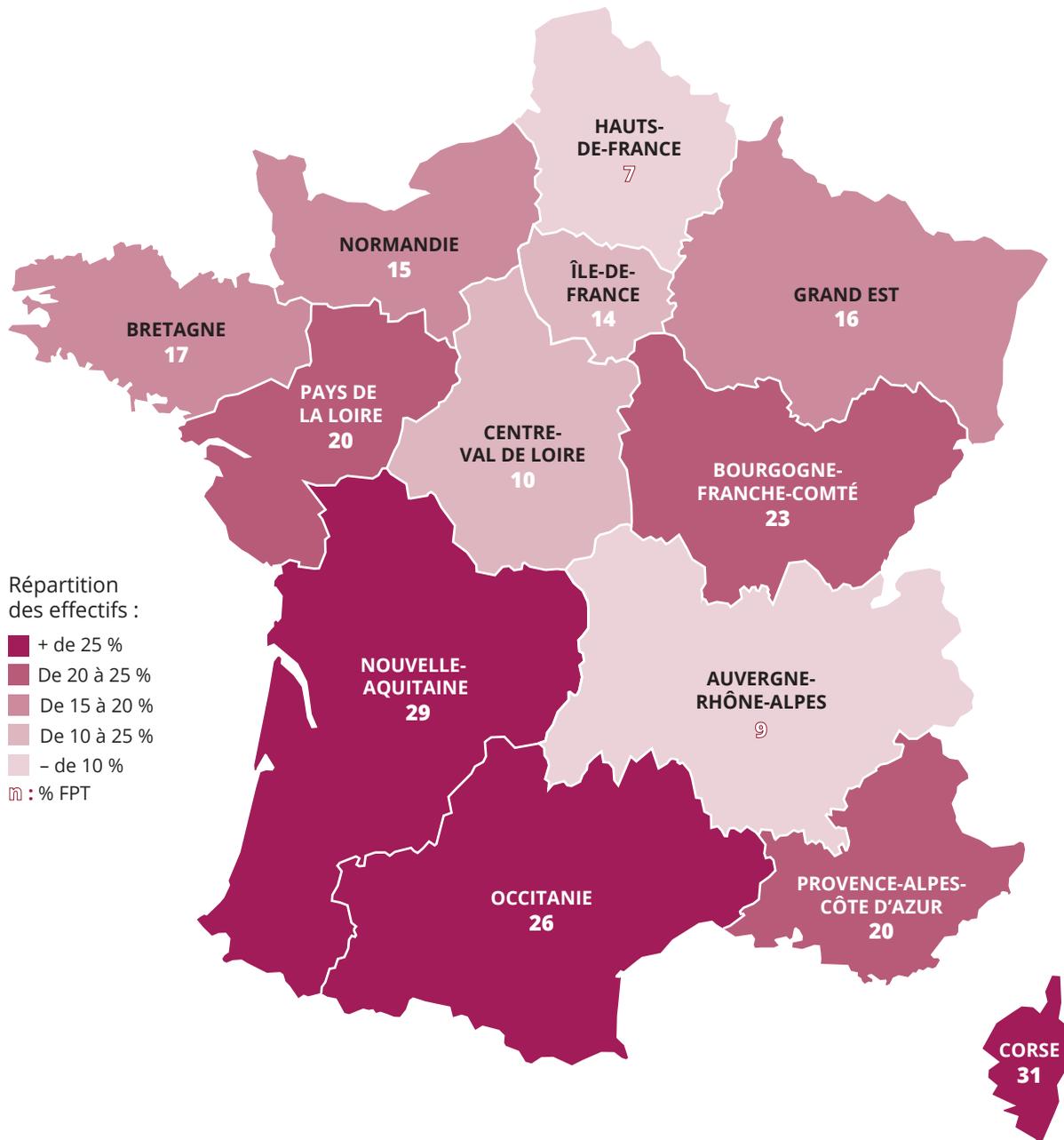
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES AGENTS FPT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

La proportion d'agents FPT dans l'ensemble du personnel est clairement décroissante avec la taille des employeurs. Près de la moitié (49 %) des fonctionnaires territoriaux évoluent dans des structures de taille moyenne, soit de 50 à 200 personnes. Dans les structures de moins de 50 salariés, les agents FPT représentent 35 % du personnel, tandis que dans les structures de 500 personnes et plus, ils ne représentent que 5 % des effectifs.

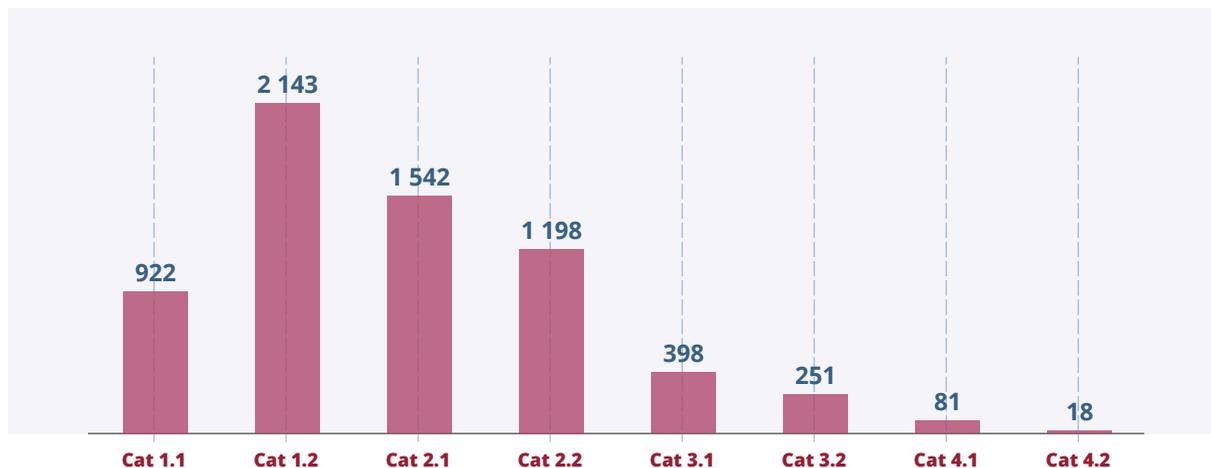


La part des agents FPT dans les effectifs apparaît plus élevée dans les Offices des régions du sud et de l'ouest du territoire. La part des personnels FPT s'échelonne de moins de 10 % des personnels dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France et à plus de 25 % en Nouvelle-Aquitaine, en Occitanie et en Corse. 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 correspondent généralement aux catégories 1 et 2 de la classification des emplois de la branche.

## MÉTIERS EXERCÉS PAR LA POPULATION DE STATUT FPT

	FPT	Contrats aidés	Ensemble	Part des FPT dans l'ensemble	% du métier dans les effectifs FPT	% du métier dans les effectifs totaux
<b>Maîtrise d'ouvrage et aménagement</b>	<b>309</b>	<b>68</b>	<b>2 733</b>	<b>11 %</b>	<b>5 %</b>	<b>6 %</b>
<b>Aménagement, construction, réhabilitation, rénovation urbaine, accession sociale sécurisée</b>	309	68	2 733	11 %	5 %	6 %
• Chargé(e) d'opération	55	33	738	7 %	1 %	2 %
• Conducteur(trice) de travaux/Responsable de suivi de chantiers	51	4	316	16 %	1 %	1 %
• Assistant(e) technique	101	9	383	26 %	2 %	1 %
<b>Gestion locative et gestion de proximité</b>	<b>3 872</b>	<b>409</b>	<b>26 054</b>	<b>15 %</b>	<b>59 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Développement social et urbain</b>	137	41	1 224	11 %	2 %	3 %
• Conseiller(ère) social(e) et familial(e), CESF	80	17	574	14 %	1 %	1 %
<b>Espaces verts</b>	205	14	569	36 %	3 %	1 %
<b>Gestion locative et relation clients</b>	1 599	266	9 881	16 %	24 %	23 %
• Agent de gestion locative, agent d'état des lieux	272	33	1 590	17 %	4 %	4 %
• Chargé(e) de précontentieux ou contentieux/recouvrement	239	12	1 216	20 %	4 %	3 %
• Conseiller(ère) clientèle et clientèle spécialisé(e)	229	75	1 921	12 %	3 %	4 %
• Chargé(e) d'accueil	139	17	788	18 %	2 %	2 %
<b>Services de proximité</b>	1 932	87	14 380	13 %	29 %	33 %
• Gardien(ne), agent de résidence...	1 021	20	7 896	13 %	16 %	18 %
• Agent de propreté/employé(e) de ménage	568	6	3 835	15 %	9 %	9 %
• Responsable de site ou de secteur	245	48	2 033	12 %	4 %	5 %
<b>Accession sociale, vente HLM et copropriétés, syndic</b>	<b>44</b>	<b>38</b>	<b>665</b>	<b>7 %</b>	<b>1 %</b>	<b>2 %</b>
<b>Commercialisation/accession</b>	18	27	374	5 %	0 %	1 %
<b>Gestion de syndic de copropriétés</b>	18	10	178	10 %	0 %	0 %
<b>Vente HLM</b>	8	1	113	7 %	0 %	0 %
<b>Maintenance du patrimoine</b>	<b>1 055</b>	<b>74</b>	<b>4 696</b>	<b>22 %</b>	<b>16 %</b>	<b>11 %</b>
• Ouvrier(e) de maintenance	357	19	1 337	27 %	5 %	3 %
• Ouvrier(e) spécialisé(e)	130	5	469	28 %	2 %	1 %
• Technicien(ne) ou agent de maintenance	171	8	846	20 %	3 %	2 %
• Assistant(e) technique	101	9	383	26 %	2 %	1 %
<b>Fonctions support</b>	<b>1 249</b>	<b>319</b>	<b>9 001</b>	<b>14 %</b>	<b>19 %</b>	<b>21 %</b>
<b>Finance et comptabilité</b>	371	65	2 523	15 %	6 %	6 %
<b>Secrétariat</b>	182	33	1 166	16 %	3 %	3 %
<b>Services généraux</b>	160	13	725	22 %	2 %	2 %
<b>Ressources humaines</b>	162	48	1 118	14 %	2 %	3 %
<b>Fonction achats</b>	93	6	583	16 %	1 %	1 %
<b>Systèmes d'information</b>	90	68	1 001	9 %	1 %	2 %
<b>Autres fonctions support (y. c. juridique et communication)</b>	191	87	1 884	10 %	3 %	4 %
<b>Management</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>448</b>	<b>5 %</b>	<b>0 %</b>	<b>1 %</b>
<b>Management d'organisme</b>	21	0	390	5 %	0 %	1 %
<b>Management territorial</b>	2	0	58	4 %	0 %	0 %
<b>Autres</b>	<b>3</b>	<b>129</b>	<b>19</b>	<b>17 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6 556</b>	<b>913</b>	<b>43 617</b>	<b>15 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

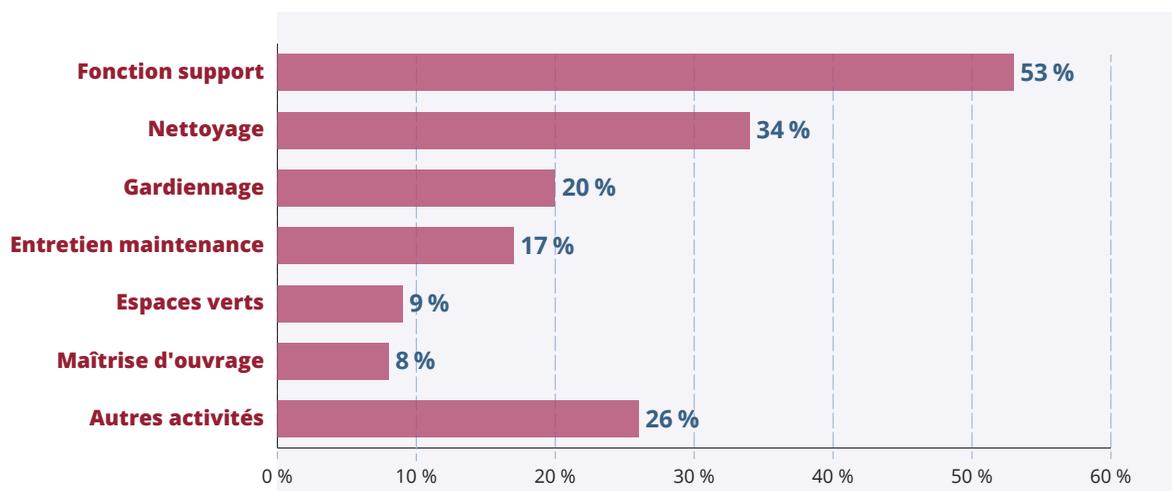
Plusieurs métiers, au sens de la classification des emplois de la branche, apparaissent légèrement surreprésentés dans la population des FPT. C'est en particulier le cas des métiers de la maintenance du patrimoine, comme les ouvrier(e)s de la maintenance, les personnels en charge des espaces verts et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

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

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

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 20 % pour le gardiennage. Au total, près de sept Offices sur 10 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

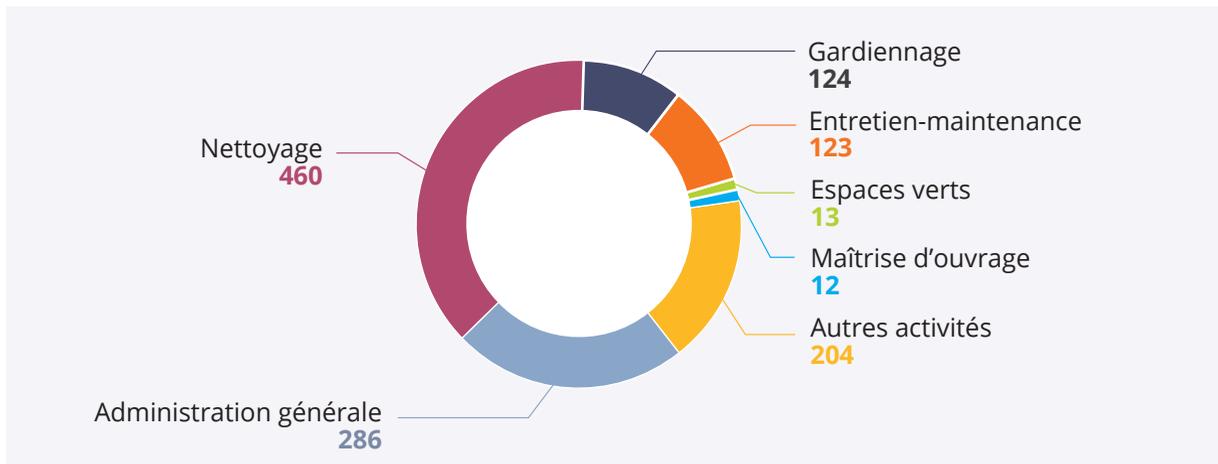


En 2021, on recense 7 322 intervenants extérieurs dans les Offices dont le cumul des interventions représente un peu plus de 1 200 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées.

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 12,5 % des effectifs ETP et 38 % 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 2021. Dans les autres activités, le poids des personnels extérieurs est plus modeste.

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



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

	Administration générale	Nettoyage	Gardiennage	Entretien-maintenance	Espaces verts	Maîtrise d'ouvrage	Autres activités
<b>Personnel extérieur ou en intérim (personnes physiques)</b>	1 368	4 321	416	377	92	35	712
<b>Personnel extérieur ou en intérim (ETP annuel)</b>	286	460	124	123	13	12	204
<b>Répartition par activité (en % du total du personnel extérieur ou en intérim)</b>	23 %	38 %	10 %	10 %	1 %	1 %	17 %
<b>Part du personnel extérieur ou en intérim (en % des effectifs permanents de chaque activité)</b>	3,5 %	12,5 %	1,3 %	2,8 %	2,8 %	0,5 %	1,8 %

## B. Flux de personnels

### 1. Flux entrants

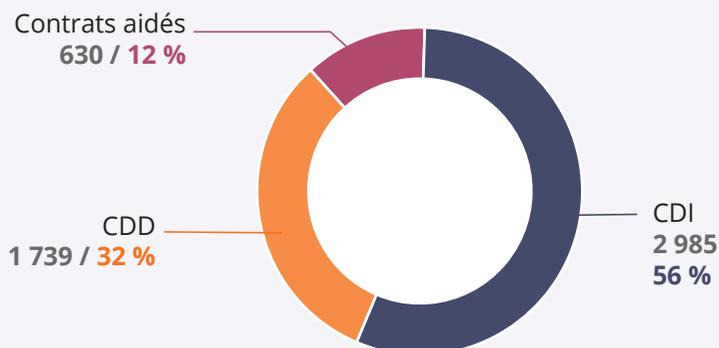
#### LES ENTRÉES DANS LES OFFICES

Dans un contexte de recul des effectifs employés, principalement imputable aux recompositions d'Offices, les OPH ont réalisé 5 375 embauches en 2021, dont :

- 56 % en contrat à durée indéterminée ;
- 32 % en contrat à durée déterminée ;
- 12 % en contrat aidé et en alternance.

Les femmes représentent 57 % de l'ensemble des nouveaux entrants, soit une proportion en très légère hausse par rapport à 2020 (56 %).

#### RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT



## PRINCIPAUX FLUX ENTRANTS PAR RÉGION

	Entrées 2021	Taux d'entrée
Auvergne-Rhône-Alpes	992	16 %
Île-de-France	990	11 %
Hauts-de-France	642	14 %
Normandie	397	17 %
Grand Est	362	11 %
Nouvelle-Aquitaine	334	10 %
Pays de la Loire	331	13 %
Centre-Val de Loire	282	14 %
Bretagne	266	12 %
Bourgogne-Franche-Comté	259	12 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	254	9 %
Occitanie	249	8 %
Corse	17	12 %
<b>Ensemble</b>	<b>5 375</b>	<b>12 %</b>

Comme l'année précédente, Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France comptent le plus grand nombre d'entrées en 2021. Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre de recrutements aux effectifs en poste, mesuré dans les Hauts-de-France, en Normandie et dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire est supérieur à la moyenne nationale égale à 12 %.

## LES EMBAUCHES DU PERSONNEL EN CDI

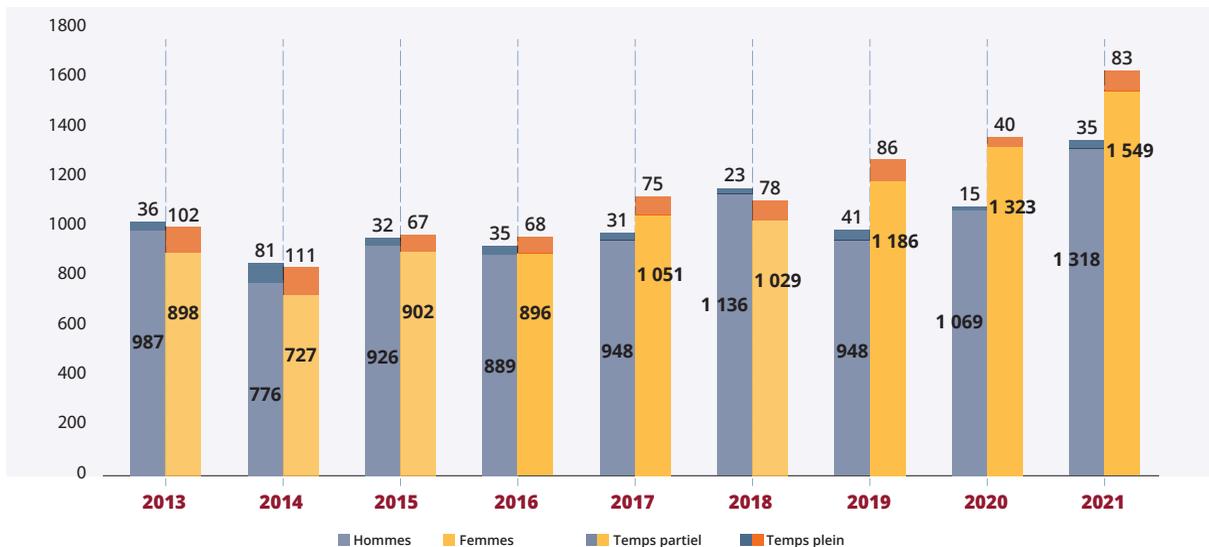
Sur l'ensemble des recrutements en CDI, 96 % portent sur des emplois à temps plein et 4 % seulement sur des emplois à temps partiel. La proportion de femmes dans les entrées en CDI s'élève à 55 %, en légère baisse par rapport à l'année précédente (56 %).

# 55 %

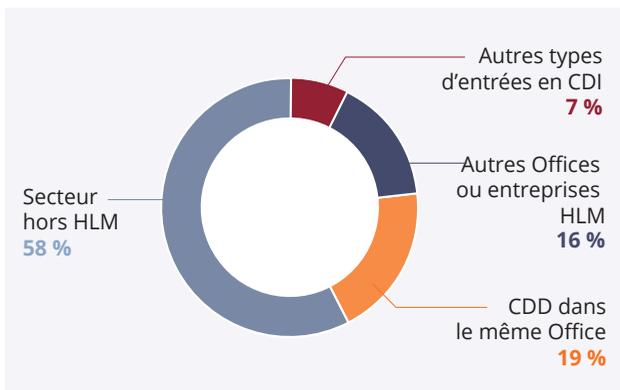
des nouveaux entrants  
en CDI sont des femmes



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



## L'ORIGINE DES ENTRANTS EN CDI



19 % des embauches en CDI réalisées dans les Offices sont consécutives à un CDD dans le même organisme, tandis que 16 % 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. En 2021, la proportion de nouveaux entrants en CDI provenant d'un autre secteur que les HLM a augmenté et atteint 58 % contre 56 % en 2020.

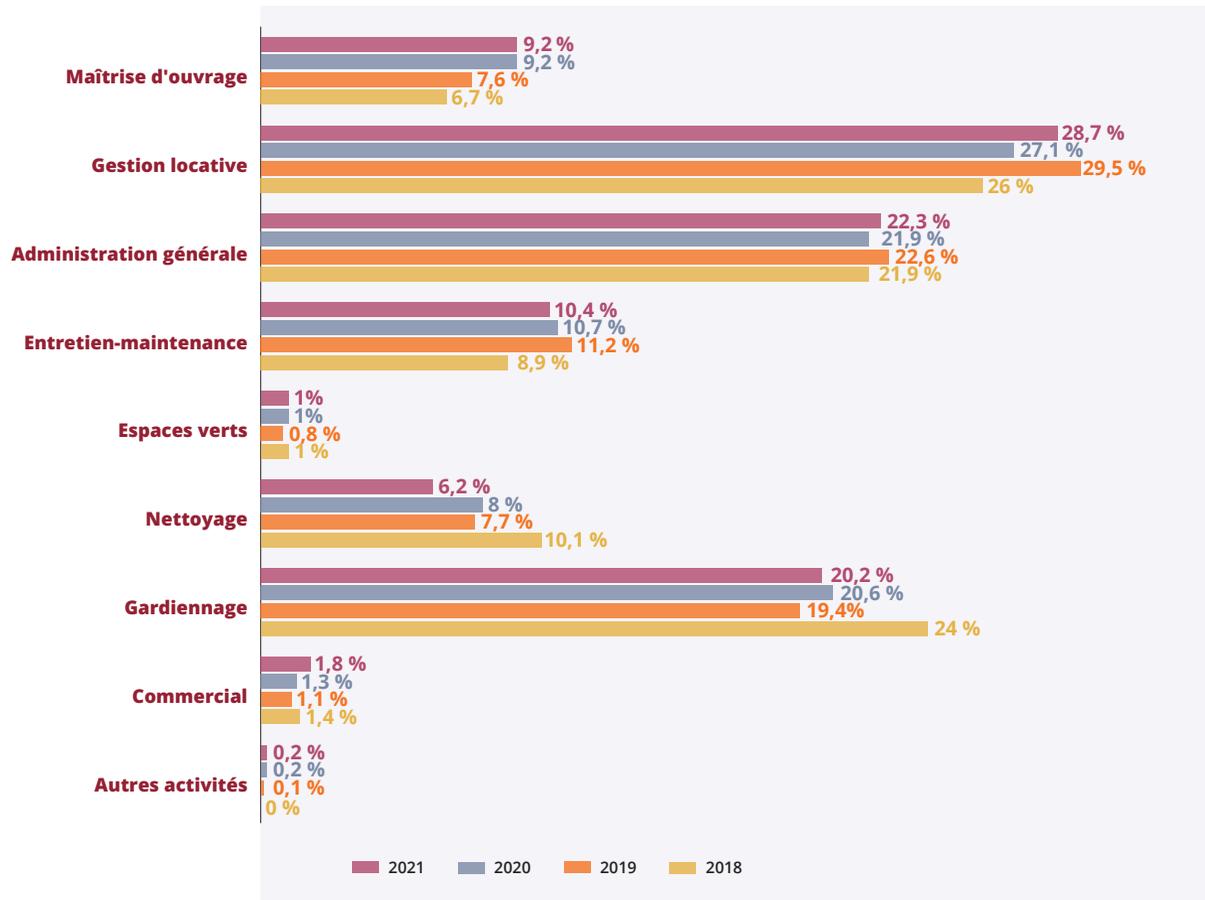
## RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTRANTS

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
24 %	26,9 %	33,7 %	9,1 %	6,4 %

La part des jeunes de moins de 26 ans dans les embauches atteint 24 % de l'ensemble des nouveaux entrants en 2021, 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 (71,2 %) 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 (6,2 % contre 8 % en 2020) ou encore le gardiennage (20,2 % contre 20,6 %) ; plutôt à la hausse pour la gestion locative (28,7 % contre 27,1 %) et l'administration générale (22,3 % contre 21,9 %).

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ DES EMBAUCHES EN CDI<sup>1</sup>

## 2. Flux sortants

Sur l'ensemble de l'année 2021, on dénombre 5 063 personnels sortants, tous statuts et types de contrat confondus.

Pour les personnels en CDI ou de statut FPT, 3 204 départs ont été recensés en 2021 contre environ 2 513 l'année précédente. Cette hausse s'explique notamment par un nombre plus important de démissions ainsi qu'une légère hausse des ruptures conventionnelles.

<sup>1</sup> Note de lecture : en 2021, 10,4 % de l'ensemble des embauches en CDI concernent des salariés intervenant dans l'entretien et la maintenance, contre 10,7 % des embauches en CDI réalisées en 2020.

## ÉVOLUTION DES MOTIFS DE DÉPART



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 ruptures conventionnelles augmente légèrement dans l'ensemble des motifs de départ tandis que celle des départs à la retraite diminue.

Motifs	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Démission</b>	36 %	34 %	31 %	27 %	28 %	28 %	34 %	37 %	38 %	34 %	38 %
<b>Départ à la retraite</b>	27 %	22 %	25 %	29 %	29 %	29 %	28 %	22 %	22 %	26 %	21 %
<b>Licenciement</b>	15 %	19 %	21 %	19 %	18 %	22 %	19 %	11 %	8 %	9 %	9 %
<i>Dont licenciement pour inaptitude*</i>	-	-	-	-	6 %	10 %	8 %	7 %	8 %	6 %	7 %
<b>Fin de la période d'essai</b>	9 %	8 %	8 %	7 %	10 %	7 %	6 %	7 %	8 %	9 %	8 %
<b>Rupture conventionnelle</b>	6 %	7 %	7 %	8 %	10 %	9 %	8 %	10 %	12 %	12 %	13 %
<b>Décès</b>	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %
<b>Autres (mutation, détachement, etc.)</b>	2 %	4 %	7 %	7 %	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	2 %	2 %

\* Nouvelle modalité en 2015.

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

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

Les intentions de recrutement en CDI déclarées l'an dernier s'élevaient à 2 120 projets d'embauche pour l'exercice 2021. Au final, 2 985 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 2022, 2 211 recrutements sont prévus par les Offices. Le nombre de projets de recrutement pour les années 2023 et 2024 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 en retraite anticipé pour 2022 (1 230 unités) est apparu nettement supérieur au volume effectivement enregistré en fin d'année. Les anticipations formulées sur les départs en retraite susceptibles d'intervenir au cours des années 2023 et 2024 s'inscrivent en baisse.

## C. Âge et ancienneté

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

### 1. Ensemble des personnels des OPH

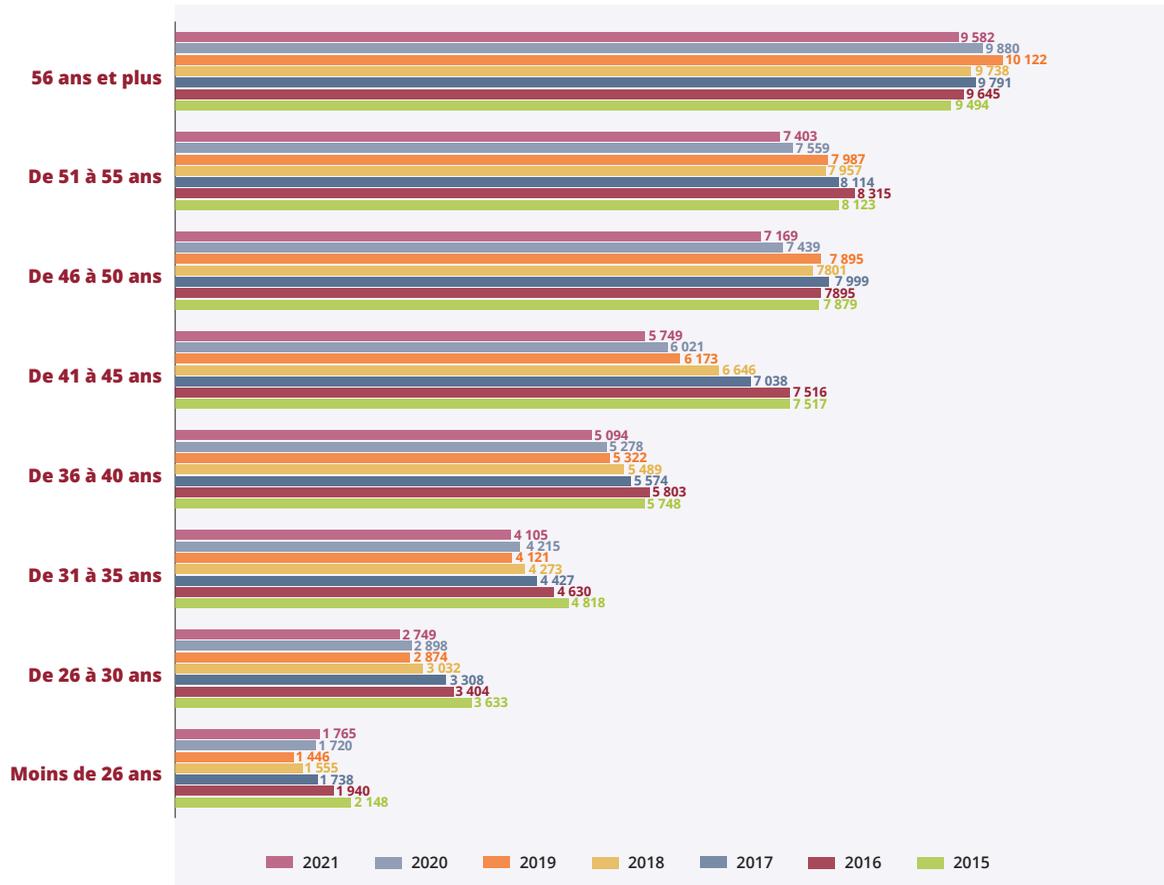
#### EFFECTIF TOTAL DE LA BRANCHE : 43 617 PERSONNES

	2018 / en %	2019 / en %	2020 / en %	2021 / en %	2021 / effectifs
Moins de 26 ans	3,3 %	3,1 %	3,8 %	4 %	1 765
De 26 à 30 ans	6,5 %	6,3 %	6,4 %	6,3 %	2 749
De 31 à 35 ans	9,2 %	9 %	9,4 %	9,4 %	4 105
De 36 à 40 ans	11,8 %	11,6 %	11,7 %	11,7 %	5 094
De 41 à 45 ans	14,3 %	13,4 %	13,4 %	13,2 %	5 749
De 46 à 50 ans	16,8 %	17,2 %	16,5 %	16,4 %	7 169
De 51 à 55 ans	17,1 %	17,4 %	16,8 %	17 %	7 403
56 ans et plus	20,9 %	22 %	22 %	22 %	9 582
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>43 617</b>

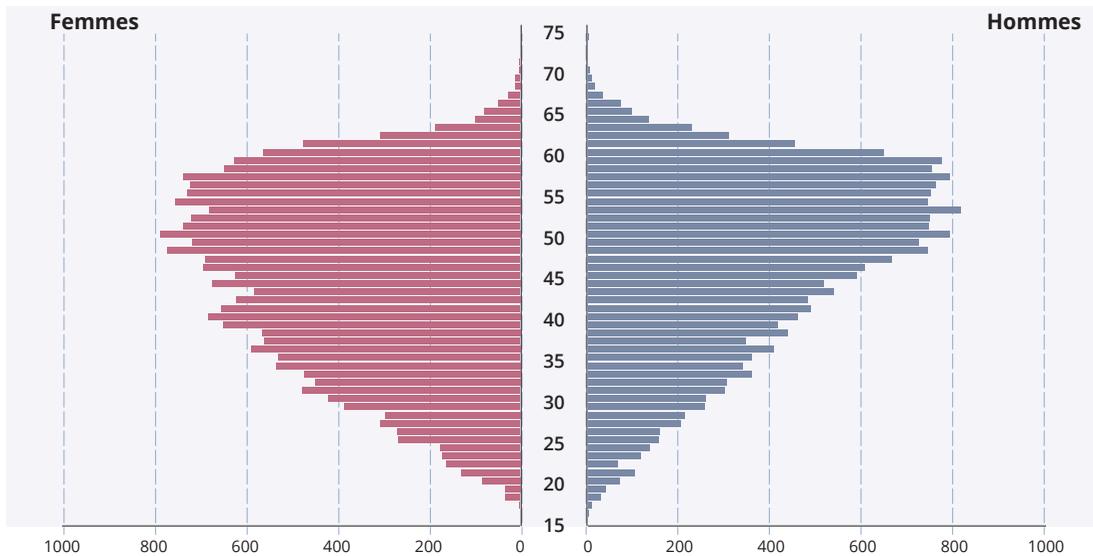
La structure des âges reste stable par rapport à l'année précédente et confirme donc le ralentissement du vieillissement des personnels évoluant au sein de la branche. L'âge moyen s'abaisse donc légèrement à 45,8 ans en 2021 contre 45,9 ans l'an dernier tandis que l'âge médian de l'ensemble des personnels reste à 47 ans. Les fusions d'Offices et les reconfigurations contribuent également à rajeunir légèrement la pyramide des âges des personnels car elles concernent plus souvent des Offices employant des salariés présentant une forte ancienneté. Si la part des effectifs de 56 ans est stable à 22 % des salariés, la proportion de salariés de 41 à 50 ans poursuit sa diminution.

Simultanément, la part des moins de 26 ans augmente : elle passe de 3,1 % en 2019 à 4 % en 2021 grâce à l'augmentation du nombre de jeunes recrutés en 2020 et 2021, en partie en contrat d'apprentissage. Par conséquent, il s'agit de la seule tranche d'âge pour laquelle les effectifs augmentent.

## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

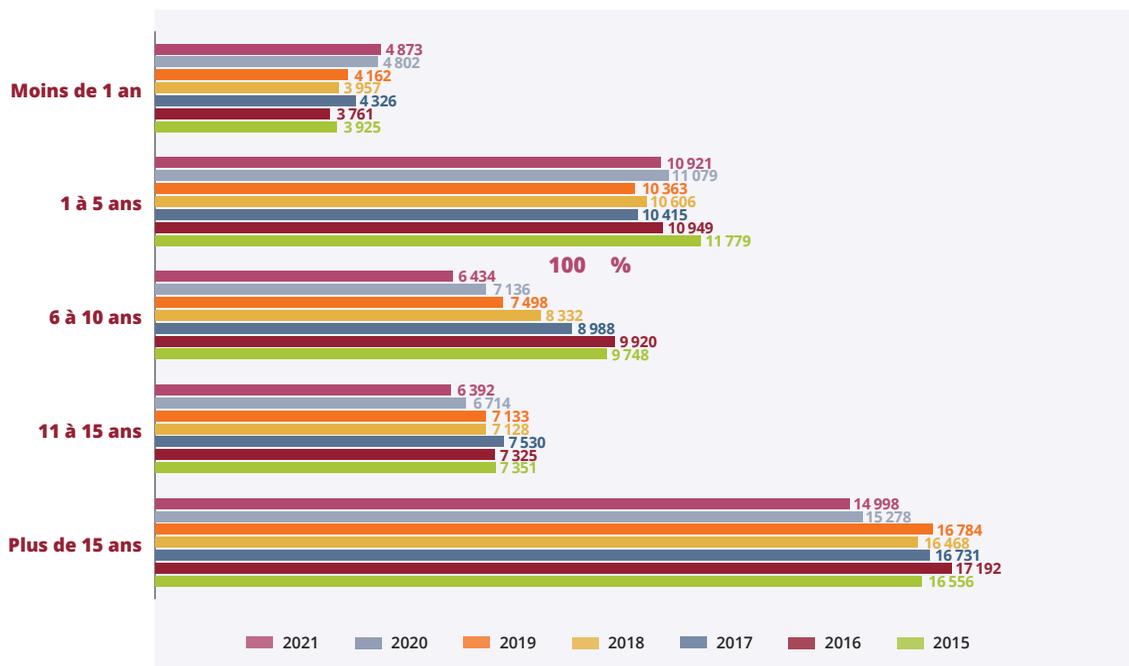


## PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2021



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

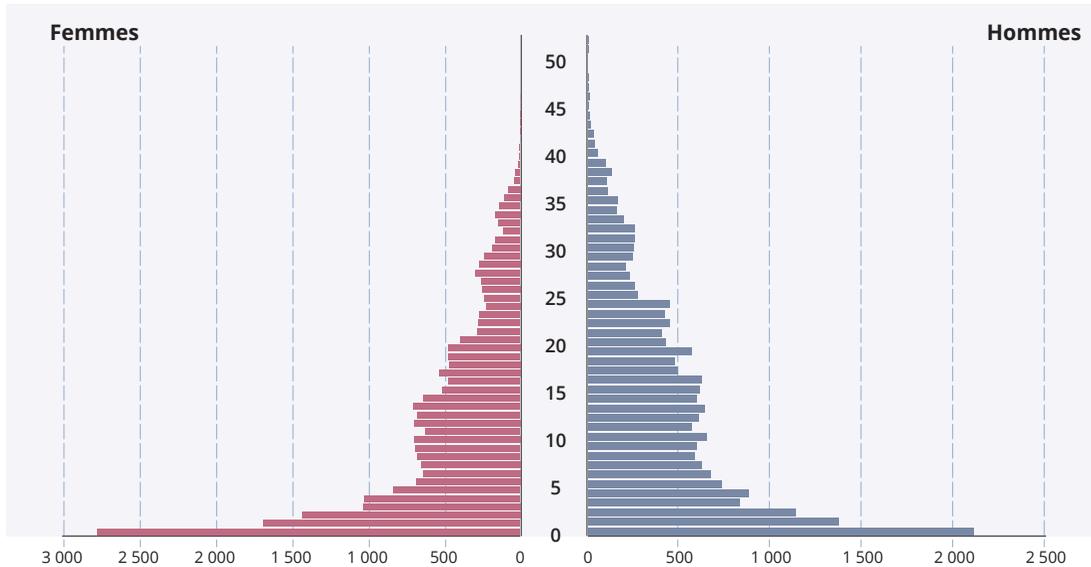
### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ EN 2021



	2018 / en %	2019 / en %	2020 / en %	2021 / en %	2021 / effectifs
Moins de 1 an	8,5 %	9,1 %	10,7 %	11,2 %	4 873
De 1 à 5 ans	22,8 %	22,6 %	24,6 %	25 %	10 921
De 6 à 10 ans	17,9 %	16,3 %	15,9 %	14,8 %	6 434
De 11 à 15 ans	15,3 %	15,5 %	14,9 %	14,7 %	6 392
Plus de 15 ans	35,4 %	36,5 %	33,9 %	34,4 %	14 998
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>43 617</b>

La tendance à l'augmentation de l'ancienneté moyenne se ralentit également en 2021. Ayant atteint 13 ans en 2019, elle s'établit désormais à 12,3 ans depuis 2020. De plus, la part des personnels présents dans leur Office depuis moins de cinq ans augmente continuellement depuis plusieurs années : elle représente désormais 36,2 % des effectifs contre 29,9 % en 2016.

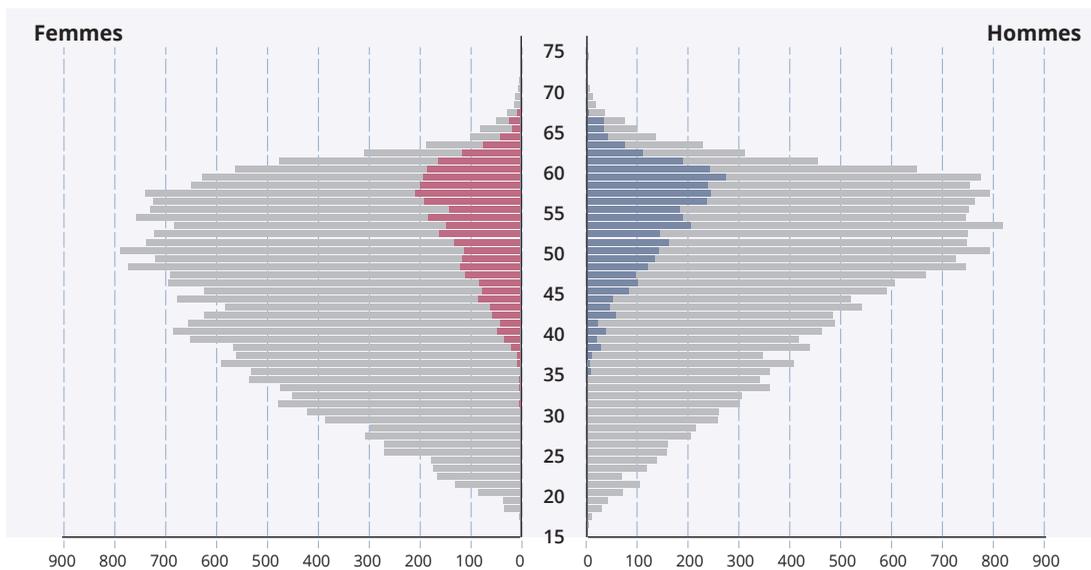
## PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2021



## 2. Agents de la fonction publique territoriale

### PYRAMIDE DES ÂGES EN 2020

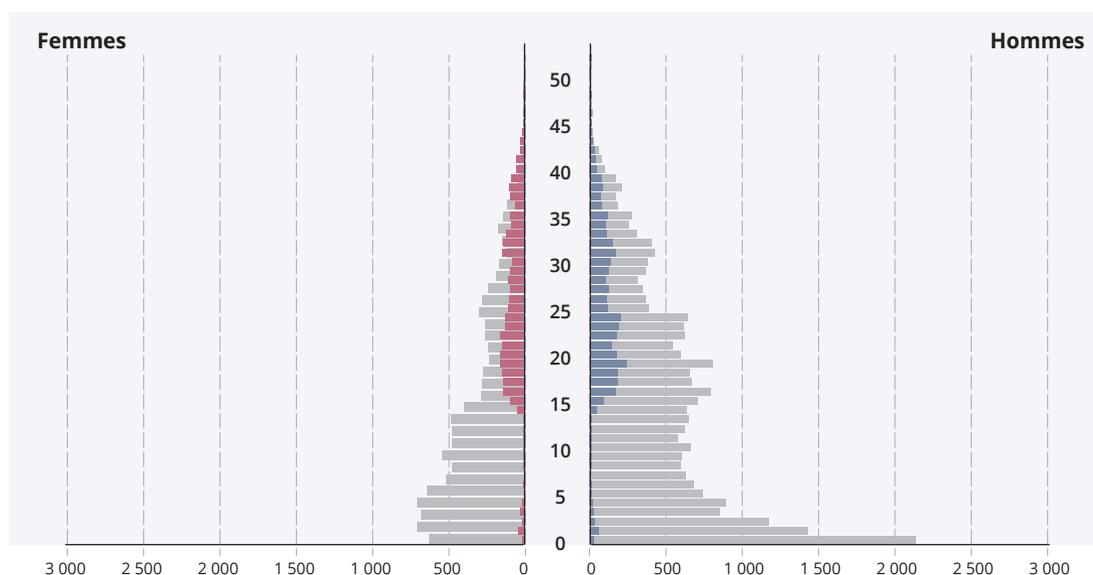
(FPT en couleur et ensemble du personnel en gris clair)



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 est de 53,9 ans, contre 53,5 ans l'an dernier. À titre de comparaison, l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée est âgé en moyenne de 45,2 ans.
- 72 % des personnels FPT ont plus de 50 ans, contre 39 % dans l'ensemble de la branche et 35 % chez les salariés en CDI.
- La proportion des plus de 40 ans atteint 97 % chez les fonctionnaires territoriaux contre 69 % dans l'ensemble des personnels de la branche, et 66 % 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 2021 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 25,2 ans pour les personnels FPT, contre 10,6 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 2020. En effet, les données 2021 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

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



# 2,052 Mds€

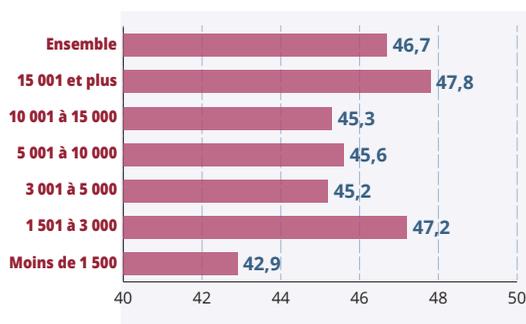
## Frais de personnel en 2020

En 2020, 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.

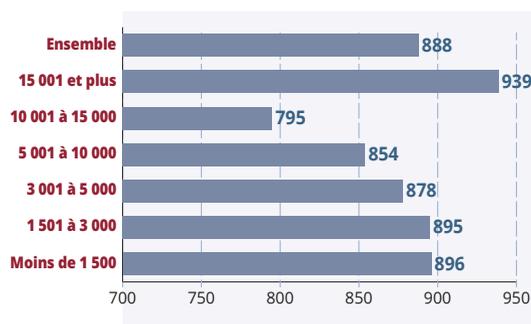
### FRAIS DE PERSONNEL PAR TAILLE D'OFFICE EN 2020 (en K€)

Effectifs	Nb Offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 personnes	26	12,3	795	1,8	36 926	1,8
De 50 à 99 personnes	44	20,8	3 224	7,3	147 843	7,2
De 100 à 199 personnes	74	34,9	10 840	24,7	493 178	24
De 200 à 299 personnes	33	15,6	8 242	18,8	382 077	18,6
De 300 à 499 personnes	19	9	7 021	16	337 008	16,4
500 personnes et plus	16	7,5	13 797	31,4	655 010	31,9
<b>Ensemble</b>	<b>212</b>	<b>100</b>	<b>43 919</b>	<b>100</b>	<b>2 052 042</b>	<b>100</b>

### FRAIS DE PERSONNEL PAR EMPLOI EN 2020 (en K€)

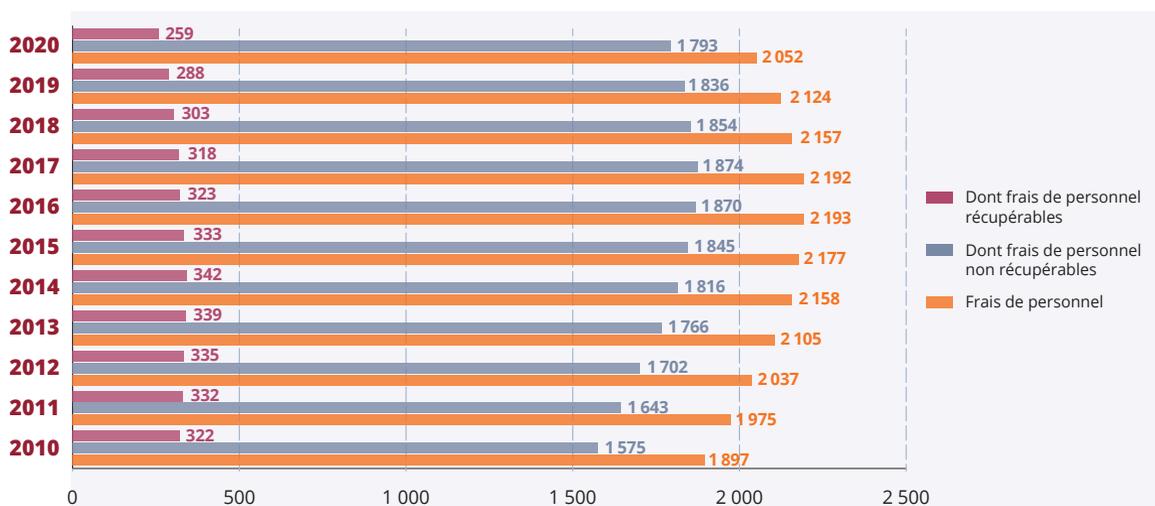


### FRAIS DE PERSONNEL EN NOMBRE DE LOGEMENTS EN 2020



Les frais de personnel représentent en moyenne 46,7 K€ par emploi en 2020 (46,2 K€ en 2019) tandis qu'ils représentent 888 € en moyenne par logement sur la même période (882 € en 2019).

### FRAIS DE PERSONNEL RÉCUPÉRABLES ET NON RÉCUPÉRABLES EN 2020 (en K€)



# 87 %

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



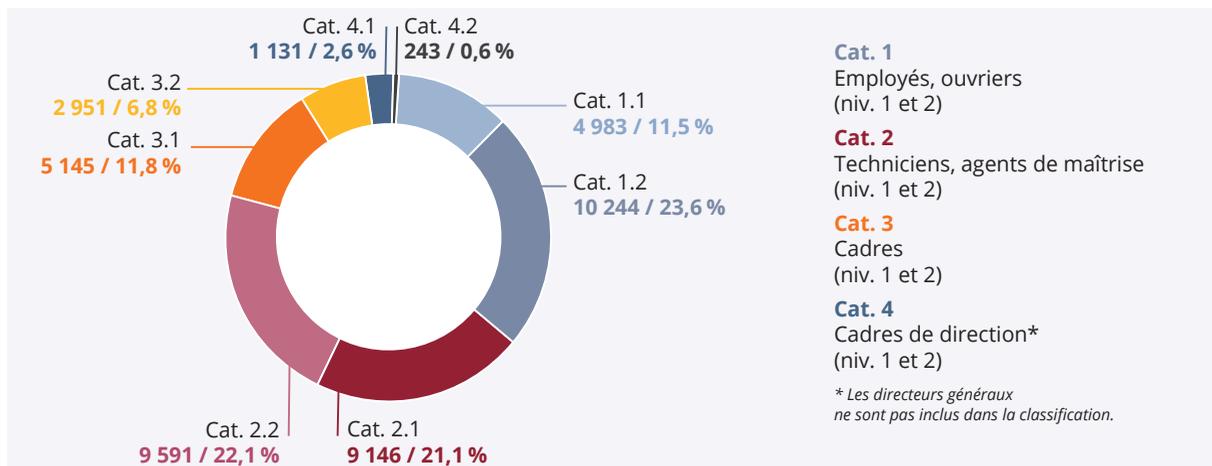
## FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AU RECOURS À DU PERSONNEL EXTÉRIEUR (en K€)



## 2. Politique et éléments de rémunération des OPH

La classification des emplois de la branche est un des éléments structurants de la politique de rémunération dans les Offices Publics de l'Habitat. En 2021, 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 à statut OPH : minima conventionnels

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

Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent en principe à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les Offices. À titre exceptionnel et pour l'année 2021, l'avenant n°7 prévoyait que le nouveau barème des rémunérations de base s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le tableau ci-dessous compare l'évolution du barème des minima de branche depuis 2010 aux montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les Offices Publics de l'Habitat.

Catégories et niveaux	Salaires bruts de base au 01/01/2011	Salaires bruts de base au 01/01/2012	Salaires bruts de base au 01/07/2012	Salaires bruts de base au 01/01/2013	Salaires bruts de base au 01/01/2016	Salaires bruts de base au 01/01/2017	Salaires bruts de base au 01/01/2019	Salaires bruts de base au 01/01/2021
1.1	1 370,50 €	1 399,66 €	1 403,86 €	1 437,69 €	1 457,69 €	1 480,27 €	1 528 €	1 555 €
1.2	1 414,88 €	1 421,96 €	1 426,23 €	1 477,16 €	1 497,16 €	1 512 €	1 548 €	1 577,50 €
2.1	1 525,86 €	1 533,49 €	1 538,09 €	1 567,36 €	1 587,36 €	1 597 €	1 635 €	1 666 €
2.2	1 664,57 €	1 672,90 €	1 677,92 €	1 697,04 €	1 717,04 €	1 727 €	1 763 €	1 796 €
3.1	2 052,97 €	2 063,24 €	2 069,43 €	2 091,70 €	2 111,70 €	2 124 €	2 155 €	2 196 €
3.2	2 496,85 €	2 509,35 €	2 516,87 €	2 548,38 €	2 568,38 €	2 584 €	2 610 €	2 659,60 €
4.1	3 467,85 €	3 485,20 €	3 495,66 €	3 523,75 €	3 543,75 €	3 551 €	3 586 €	3 643,40 €
4.2	4 882,74 €	4 907,17 €	4 921,89 €	4 961,44 €	4 981,44 €	4 991 €	5 040 €	5 120 €

## 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, 2 205 agents FPT ont bénéficié d'une promotion professionnelle en 2021 dont :

- 29 ayant changé de cadre d'emploi ;
- 263 ayant changé de grade ;
- 1 913 ayant changé d'échelon.

Le nombre d'agents concernés par des mesures d'avancement continue de reculer en 2021, ils étaient 2 307 en 2020. Toutefois, comme les effectifs sous statut de la fonction publique territoriale enregistrent un recul significatif sur cette même période, la proportion d'agents concernés par des mesures d'avancement s'établit désormais à 39 % des effectifs sous statut FPT, contre 32 % en 2020.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE MÉDIANE

Les indicateurs de rémunération sont calculés sur les informations transmises par les Offices qui ont répondu à l'enquête en 2021. L'analyse des rémunérations annuelles pratiquées en 2021 porte donc sur un échantillon de 24 700 salariés en CDI à temps plein, présents sur l'ensemble de l'exercice.

Sur cet échantillon, la rémunération annuelle brute médiane des salariés de la branche atteint 29 898 € tandis que la moyenne est estimée, sur le même périmètre, à 34 006 €.

Les valeurs de la rémunération médiane calculées de façon homogène pour les dernières années traduisent une augmentation tendancielle de l'indicateur de l'ordre de +2 % en rythme annuel. En 2021, la progression de la rémunération médiane augmente de nouveau après un ralentissement en 2020 pour s'établir à +2,1 %.

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

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 2021. 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 répondants sur l'ensemble de l'année, sa valeur atteint 49 240 € en 2021. Le premier décile est la rémunération au-dessous de laquelle se situent 10 % des rémunérations brutes annuelles de l'échantillon ; il est estimé à 22 788 €, cette année. Le rapport interdécile est donc de  $49\,240/22\,788 = 2,2$ .*

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

### SALARIÉS SOUS STATUT OPH

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

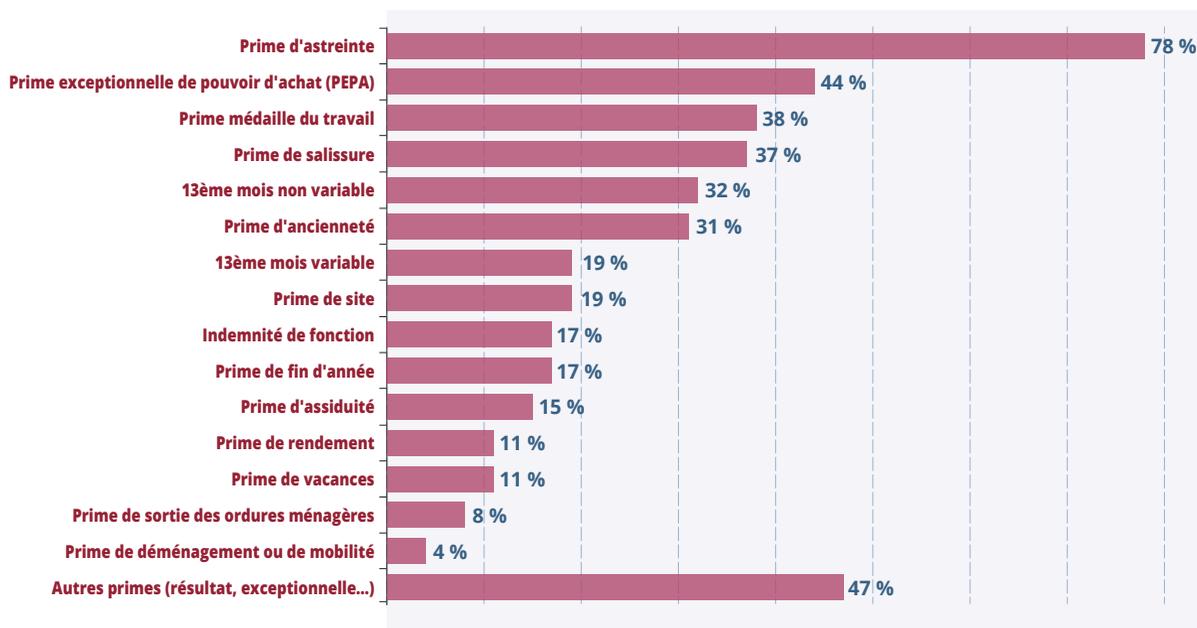
- des primes collectives (prime de fin d'année, prime de vacances, treizième mois variable ou non variable...);
- des primes liées à la situation dans l'emploi (prime d'ancienneté, prime de déménagement ou mobilité, prime d'assiduité, prime de rendement, prime de médaille du travail...);
- des primes spécifiques à l'exercice de certains métiers (prime de site, prime d'astreinte, prime de salissure, prime de sortie des ordures ménagères, indemnité de fonction...).

Enfin, d'autres primes ont été versées en 2021, notamment des primes de résultat ou des primes spécifiques destinées aux professionnels d'un métier (prime vestimentaire...).

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

### PRIMES VERSÉES PAR LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

(% d'Offices versant chaque type de primes)



Au total, quasiment tous les Offices versent au moins une des primes citées. En moyenne, 88 % des salariés en CDI présents toute l'année et à temps plein ont perçu une ou plusieurs primes, dont le montant global représente en moyenne 8,8 % 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 160 Offices comptant au moins un agent de la fonction publique territoriale, 151 (94 %) ont mis en œuvre au moins un des trois dispositifs de primes existants (NBI, RIFSEEP, PPCR) et 70 pratiquent l'ensemble des trois dispositifs.

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

Toujours en vigueur en sus des dispositifs précédemment cités, elle est versée par 81 % des Offices employant des FPT. Elle prévoit, pour certains fonctionnaires, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. La NBI varie selon le lieu dans lequel la fonction est occupée, et notamment s'il s'agit ou non d'un quartier prioritaire de la politique de la ville. Les deux autres dispositifs, PPCR et RIFSEEP, sont pratiqués par un peu plus de la moitié des Offices comptant du personnel FPT de manière relativement homogène selon l'envergure des structures.

En 2021, 87 % 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 14,1 % de la rémunération totale.

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

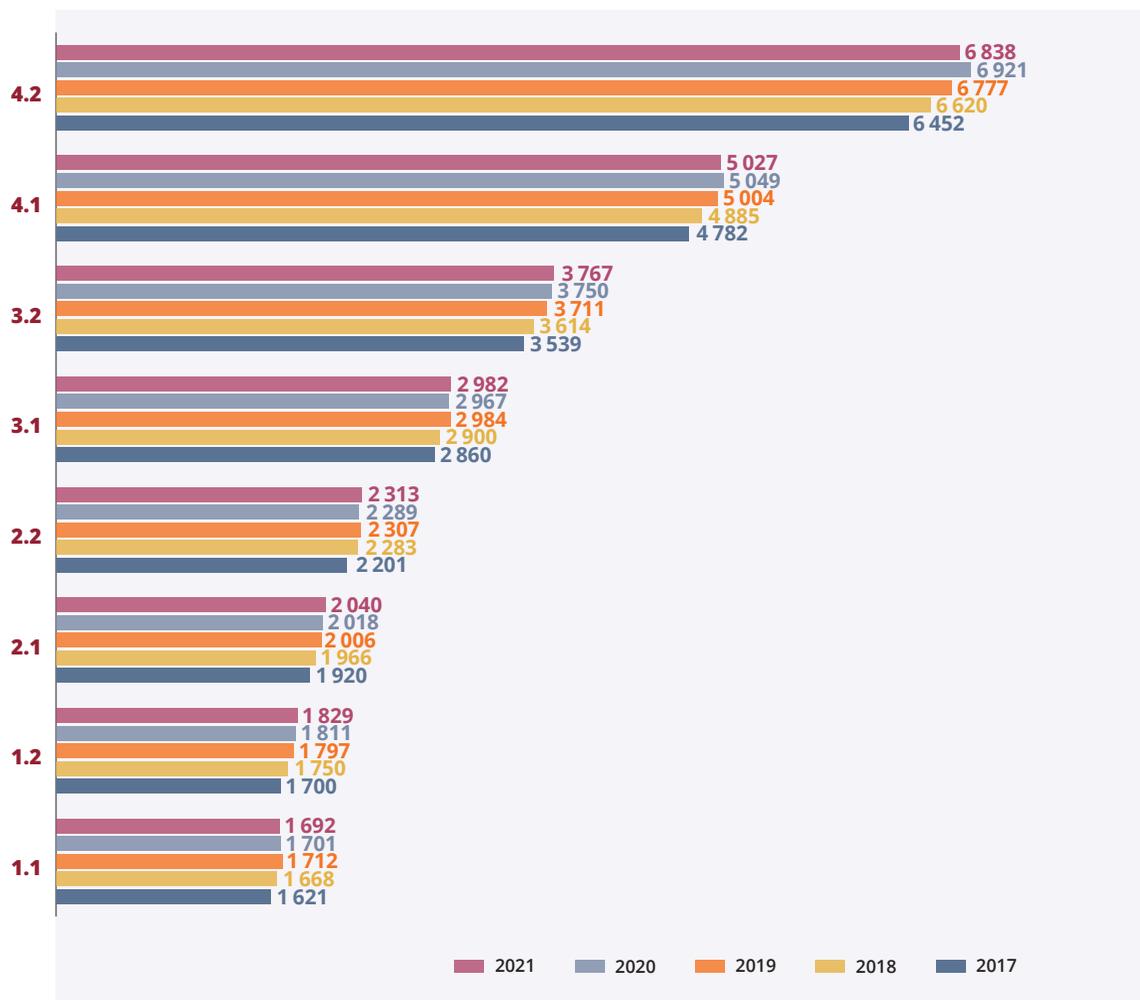
Le salaire de base médian des salariés des Offices en CDI présents toute l'année et à temps plein s'établit à 2 180 € en 2021. Compte tenu de l'asymétrie de la distribution des rémunérations, la médiane du salaire de base est sensiblement inférieure à la moyenne, qui s'établit à 2 509 €.

#### 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 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	Moyenne	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
<b>1.1</b>	2 476	1 590	1 605	1 692	1 766	1 846	2 017
<b>1.2</b>	5 503	1 635	1 713	1 829	1 892	1 979	2 207
<b>2.1</b>	4 975	1 764	1 880	2 040	2 103	2 240	2 503
<b>2.2</b>	5 664	1 959	2 102	2 313	2 359	2 546	2 800
<b>3.1</b>	3 363	2 488	2 693	2 982	3 050	3 323	3 658
<b>3.2</b>	2 023	3 109	3 380	3 767	3 858	4 185	4 708
<b>4.1</b>	818	4 110	4 582	5 027	5 161	5 648	6 275
<b>4.2</b>	163	5 435	5 994	6 838	7 106	7 878	9 376
<b>Ensemble</b>	<b>25 091</b>	<b>1 687</b>	<b>1 859</b>	<b>2 180</b>	<b>2 509</b>	<b>2 794</b>	<b>3 700</b>

Le ralentissement observé dans la dynamique de progression du salaire de base médian constatée sur la longue période concerne l'ensemble des catégories et niveaux de la classification des emplois de la branche. En effet, le plus fort renouvellement des personnels limite l'augmentation du montant du salaire médian. Cela correspond à l'effet de noria qui contribue à modérer la progression des salaires du fait d'un accroissement de la part de jeunes en moyenne moins bien rémunérés que les populations plus âgées des sortants.

### ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE MÉDIAN (2017-2021) SELON LES CATÉGORIES ET LES NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS (en €)



## IMPACT DE LA PROMOTION SUR LE SALAIRE

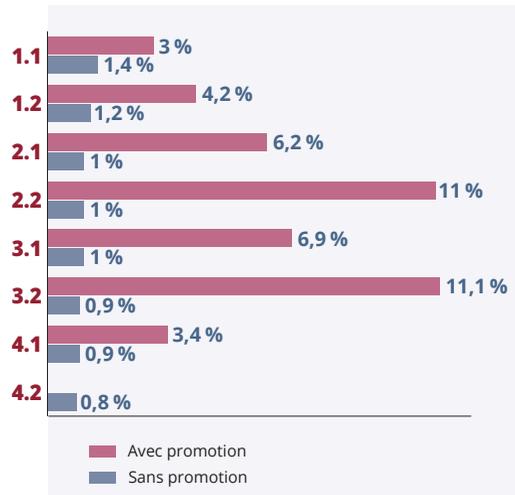
Le graphique ci-contre indique l'effet de la promotion sur l'évolution du salaire de base en 2021, selon les catégories et niveaux de la classification des emplois. L'échantillon porte sur environ 25 000 salariés, en contrat à durée indéterminée et présents à temps plein sur deux années consécutives.

Sur ce périmètre, l'augmentation médiane des salariés promus est de 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 2020 les catégories et niveaux 2.2 et 3.2 de la classification.

Pour les personnels ne bénéficiant pas de promotion, l'augmentation des salaires de base est en moyenne comprise entre 0,8 % et 1,4 % selon les différentes catégories et les niveaux de la classification.

### EFFET DES PROMOTIONS SUR L'AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE EN 2021 SELON LES CATÉGORIES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE DÉPART



## RÉMUNÉRATIONS DE LA POPULATION DE STATUT FPT

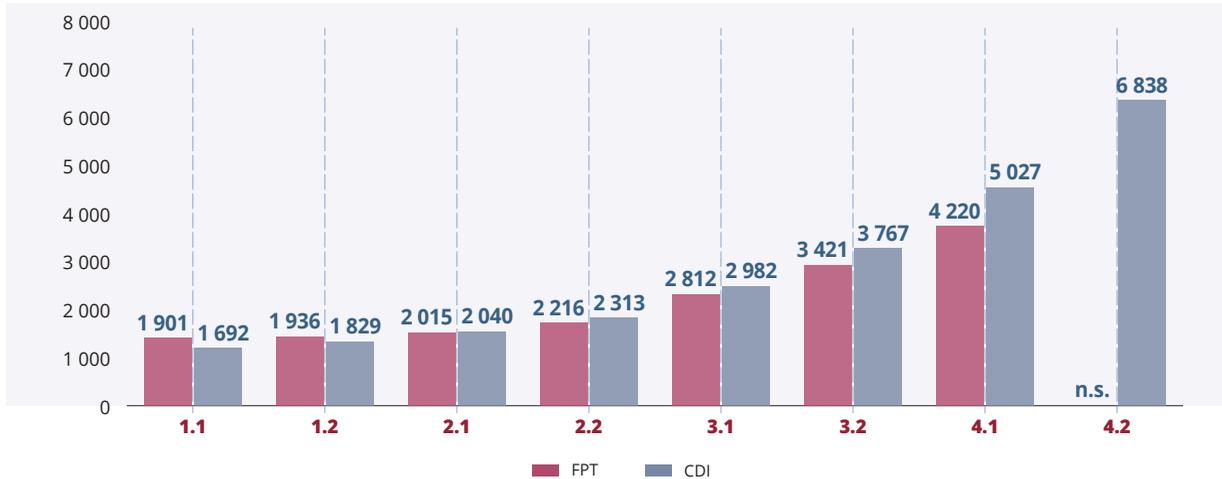
Le redressement des données relatives à la rémunération des personnels est effectué à l'aide des données fournies par les OPH et permet de comparer les niveaux de rémunération des personnels sous statut FPT et des personnels en CDI.

La rémunération brute mensuelle médiane des personnels présents toute l'année s'établit en 2021 à 2 015 € pour la population des FPT, contre 2 180 € pour les salariés en CDI.

La rémunération médiane des personnels FPT a tendance à être légèrement supérieure à celle des personnels en CDI dans les premières catégories de classification tandis que le rapport s'inverse dans les dernières catégories. L'augmentation structurelle de l'ancienneté des agents FPT constitue une des raisons qui expliquent que leurs traitements médians soient légèrement supérieurs à ceux des salariés OPH dans les premières catégories de la classification.

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

**TRAITEMENT ET SALAIRE DE BASE BRUT MÉDIAN EN 2021 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'opérateur de compétences (OPCO) Uniformation 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.

S'agissant de l'alternance, depuis 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. En pratique, les deux taxes conservent globalement les mêmes caractéristiques. L'Urssaf collecte la taxe unique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Depuis 2020, 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. Les données concernant le CPF au niveau de la branche ne sont actuellement pas disponibles auprès de la Caisse.

Tous les Offices versent 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.

Les versements à Uniformation représentaient (tous dispositifs confondus) :

- 17,4 M€ en 2019 ;
- 16,5 M€ en 2020 ;
- 17,9 M€ en 2021.

### RÉPARTITION DU NOMBRE D'OPH ADHÉRENTS PAR TAILLE

	2020	2021
Moins de 11	10	7
De 11 à 49	48	46
De 50 à 299	142	130
300 et plus	28	31
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>214</b>

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

	2020	2021
Moins de 11	32 273	10 710
De 11 à 49	567 710	602 320
De 50 à 299	7 687 266	7 492 921
300 et plus	8 233 934	9 878 487
<b>Total</b>	<b>16 521 183</b>	<b>17 984 437</b>

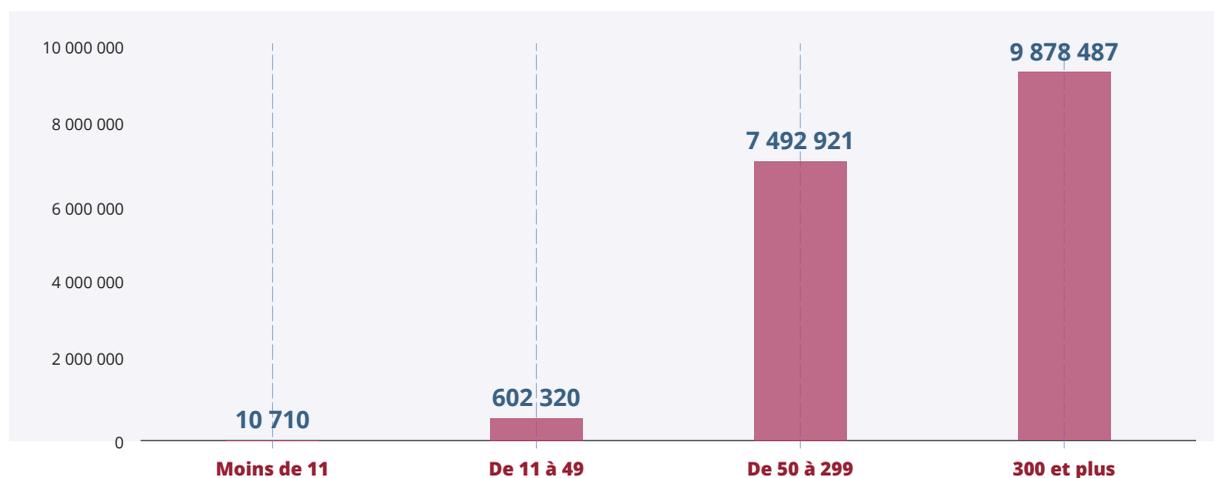
## MONTANT TOTAL DE LA COLLECTE PAR DISPOSITIF

Montant total de la collecte brute par dispositif	2020	2021
<b>Dispositif</b>		
Versement conventionnel	3 136 127 €	3 440 878 €
Alternance (apprentissage et professionnalisation)	4 122 605 €	4 211 674 €
Versement volontaire	1 824 815 €	2 649 538 €
Formation professionnelle continue	7 437 637 €	7 682 347 €
<b>Total</b>	<b>16 521 184 €</b>	<b>17 984 437 €</b>

Le montant total de la collecte est globalement en hausse par rapport à 2020 qui avait été marquée par une diminution de la masse salariale en raison des impacts de la crise sanitaire. Le montant de la collecte de l'année 2021 est également en hausse par rapport au niveau connu avant la crise, puisque pour l'année 2019 elle s'élevait à 17 494 750, soit une hausse de 2,8 % (représentant 489 687 €).

La collecte est également en légère hausse sur l'alternance en augmentation de 2,1 % par rapport à l'année précédente.

## MONTANT DE LA COLLECTE SELON LA TAILLE DES OPH



## BÉNÉFICIAIRES, STAGIAIRES, MONTANTS ENGAGÉS ET DURÉE DES FORMATIONS

(Plan de développement des compétences pour les moins de 50 (légal) en 2021)

Dispositif	Montants engagés en €	Nb de départs en formation	Durée moyenne (h)	Coût moyen en €
PDC - de 50 salariés	113 840 €	261	14,3	1 294 €

En 2021, il y a eu 261 départs en formation sur le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés (fonds légaux). Cela représente environ 113 840 € de dépenses avec une durée moyenne de 14,3 heures de formation et un coût moyen de 1294 €.

## 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 2020. En effet, les données 2021 n'étaient pas disponibles à la date d'impression de ce rapport.

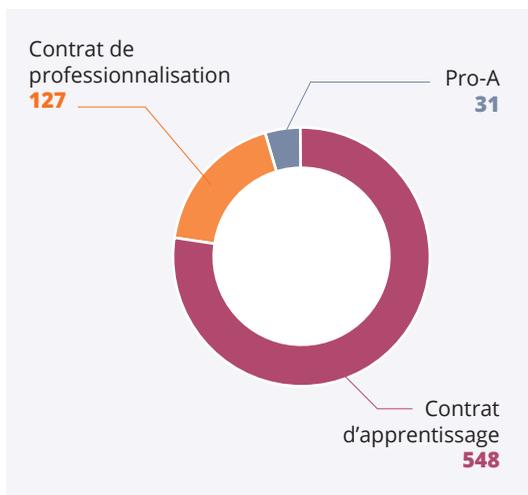
Effort de formation 2020	Nb Offices	%	Moins de 50 pers.	De 50 à 99 pers.	De 100 à 199 pers.	De 200 à 299 pers.	De 300 à 499 pers.	500 pers. et plus	Moyenne taux d'effort
Moins de 1,5 %	46	18,2	23,1	25	25,7	21,2	10,5	6,3	1,11
De 1,5 à 1,99 %	43	17	19,2	18,2	18,9	18,2	21,1	37,5	1,84
De 2 à 2,99 %	91	36	30,8	29,5	48,6	48,5	57,9	43,8	2,46
De 3 à 3,99 %	22	8,7	11,5	20,5	6,8	9,1	5,3	6,3	3,49
De 4 à 4,99 %	4	1,6	7,7	2,3	0	0	0	6,3	45
5 % et plus	6	2,4	7,7	4,5	0	3	5,3	0	5,52
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>83,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2,25</b>

L'effort de formation comptabilisé en 2020 représentait en moyenne près de 2,25 % de la masse salariale brute des OPH (2,56 % en 2018 et 2,72 % en 2019). Pour rappel, l'année 2020 a été touchée par la crise sanitaire, ce qui a eu un impact sur l'effort de formation.

## 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 permettant à la branche de disposer de données plus harmonisées concernant ces deux dispositifs.

## RÉPARTITION DES CONTRATS EN ALTERNANCE



706 contrats en alternance ont ainsi été engagés au cours de l'année 2021 au sein de la branche principalement sous la forme de contrats d'apprentissage (78 % des contrats en alternance) et de contrats de professionnalisation et la reconversion ou promotion par alternance (à hauteur de 22 %). En effet, 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 31 contrats Pro-A qui ont été conclus en 2021.

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 fortement mobilisées. En 2021, le montant total versé de l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage s'élevait à 248 975€ et à 111 860€ pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale.

## CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS EN ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2021 ET MONTANTS DES ENGAGEMENTS

2021	Caractéristiques			Engagements					
	Dispositif	Nbre contrat	Durée de formation (moy. en heure)	Durée du contrat (moy. en mois)	Pédagogique	Frais annexes	Frais annexes CFA	Rémunérations	Total
<b>CONTRATS</b>									
Contrats d'apprentissage	548	882	18	6 722 878,28	0	200 007	0	0	<b>6 922 885,28</b>
Contrats de professionnalisation	125	603	13	1 338 468	0	0	0	0	<b>1 338 468</b>
Période de professionnalisation	31	312	9	221 743,11	1 506,60	0	48 235,29	0	<b>271 485</b>
Contrats de professionnalisation expérimentaux	2	274	11	9 864	0	0	0	0	<b>9 864</b>
<b>TOTAL CONTRATS</b>	<b>706</b>	-	-	<b>8 292 953</b>	<b>1 507</b>	<b>200 007</b>	<b>48 235</b>	<b>0</b>	<b>8 542 702</b>

Le recours à l'alternance au sein des Offices est en hausse de 43 % par rapport à l'année 2020. Depuis 2020, la majeure partie des contrats prennent la forme de contrats d'apprentissage.

L'Île-de-France reste la région où sont conclus le plus grand nombre de contrats en alternance, quel que soit le dispositif, suivi par la région Auvergne-Rhône-Alpes et la région Hauts-de-France.

Régions	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Auvergne-Rhône-Alpes	66	21
Bourgogne-Franche-Comté	14	9
Bretagne	34	8
Centre-Val de Loire	12	0
Grand Est	43	3
Hauts-de-France	47	9
Île-de-France	168	53
Normandie	26	8
Nouvelle-Aquitaine	50	5
Occitanie	32	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30	5
Pays de la Loire	26	3
<b>Total général</b>	<b>548</b>	<b>125</b>

Parmi les contrats en alternance conclus, 31 % visaient des certifications de niveau Bac+2 et 74 % visaient des certifications de niveau Bac+3/4 et Bac+5.

Niveau visé des stagiaires en alternance en 2021	Nombre de contrats de professionnalisation	Nombre de contrats d'apprentissage
CQP ss niv. CCN	3	0
Niveau 3 (BEP/CAP)	12	11
Niveau 4 (Bac)	18	12
Niveau 5 (Bac+2)	36	174
Niveau 6 (Bac+3/4)	40	173
Niveau 7 (Bac+5 et plus)	16	178
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>548</b>

## CONTRATS D'APPRENTISSAGE : LES 20 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2021 (basé sur le nombre de stagiaires)

Intitulé du diplôme	Nbre contrat	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Professions immobilières (BTS)	79	1 002 294	21	1 243
Gestion de la PME (BTS)	18	251 240	20	1 257
Comptabilité et gestion (BTS)	16	207 382	21	1 264
Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens (LP)	16	165 801	12	494
Manager immobilier (IGS)	11	182 583	20	848
Conseiller en économie sociale et familiale (diplôme d'État)	11	109 289	13	610
Gestionnaire d'affaires immobilières (ESPI - Entreprises)	10	116 334	12	555
Management sectoriel (Master Lorraine)	9	160 103	21	1 151
Responsable d'affaires en immobilier (ECORIS, Icademie Editions, IFC)	8	79 233	11	584
Manager de l'habitat social et durable (GCAF Sup Tertiaire)	7	105 833	18	739
Négociation et digitalisation de la relation client (BTS)	7	76 143	21	1 263
Métiers du BTP : bâtiment et construction (LP)	7	60 468	11	576
Manager de projet (Formatives)	6	90 591	21	890
Économie sociale et familiale (BTS)	6	84 233	19	1 143
Responsable d'affaires immobilières (GCAF Sup Tertiaire)	6	69 061	12	566
Manager en aménagement et en promotion immobilière (ESPI)	5	90 500	19	741
Manager des actifs immobiliers (Sciences-U Paris)	5	88 333	21	912
Gestionnaire d'actifs et de patrimoines immobiliers (Sciences-U Lille Lyon et Paris)	5	54 999	12	494
Métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier (LP)	5	51 250	12	529

La certification la plus mobilisée en apprentissage a été comme les années précédentes le BTS professions immobilières, elle représente 14 % des contrats d'apprentissage conclus au sein de la branche.

## CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : LES 20 CERTIFICATIONS LES PLUS SOLLICITÉES EN 2021 (basé sur le nombre de stagiaires)

Domaines de formation (Formacode)	Nbre contrat	Montant engagé	Durée moyenne en mois	Durée moyenne en heures
Secrétariat assistantat	17	176 526	11	577
Gestion locative	12	66 024	8	306
Surveillance gardiennage locaux	9	34 776	7	222
Immobilier	7	120 654	17	958
Gestion immobilière	6	65 655	12	620
Économie sociale familiale	5	45 360	12	504
Comptabilité	4	80 802	21	1 122
Secrétariat assistantat direction	4	63 648	17	884
Ressources humaines	3	34 776	14	644
BTP conception organisation	3	28 530	11	528
Gestion PME PMI	2	48 600	23	1 350
Contrôle gestion	2	16 884	12	469
Qualité hygiène sécurité environnement	2	8 028	11	409
Surveillance protection gardiennage	2	6 426	6	228
Conduite travaux BTP	1	25 992	23	1 444
Négociation commerciale	1	22 842	21	1 269
Expertise comptable	1	21 024	23	1 168

Les domaines de formation les plus sollicités en 2021 dans le cadre des contrats de professionnalisation sont le secrétariat/assistantat, la gestion locative et la surveillance/gardiennage, alors qu'en 2020, les formations étaient plus axées sur le domaine de l'immobilier (gestion immobilière, droit immobilier...).

## 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 de OPH. Il a été créé en 2016, par accord collectif repris au chapitre VIII de la convention collective nationale<sup>2</sup> 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).

<sup>2</sup> Article 1.3 du titre I, sous-chapitre I, chapitre VIII de la convention collective du personnel des Offices Publics de l'Habitat.

## CONSOMMATION DU FONDS CONVENTIONNEL ET DÉPARTS EN FORMATION EN 2021

Taille des OPH	Engagement	Nb stagiaires	Durée (h)
Moins de 11 salariés	9 800 €	6	28
De 11 à 49 salariés	420 069 €	433	16 160
+ de 50 salariés	1 957 021 €	4 067	47 424
+ de 300 salariés	1 026 565 €	1 771	24 529
<b>Total</b>	<b>3 413 455 €</b>	<b>6 277</b>	<b>88 141</b>

Après une année 2020 fortement impactée par la crise sanitaire et qui avait entraîné une diminution du nombre de stagiaires, en raison de l'annulation de sessions de formation la consommation du fonds conventionnel est repartie à la hausse et a dépassé en 2021 son niveau d'avant la crise sanitaire. Les trois dispositifs qui composent le fonds conventionnel sont concernés par cette hausse qui démontre l'intérêt et la complémentarité des dispositifs avec les plans de développement des compétences mis en œuvre au sein des Offices.

Le niveau d'engagement est passé de 2 275 364 € en 2019 à 3 413 455 € en 2021 et le nombre de stagiaire en hausse de 16,5 % par rapport à 2019. Le nombre d'heure de formation dispensé dans le cadre du fonds conventionnel connaît également une forte hausse de 48 % par rapport à 2019.

### LE CATALOGUE DE BRANCHE

Il consiste en une offre de formations de courte durée (un à deux 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 par Uniformation.

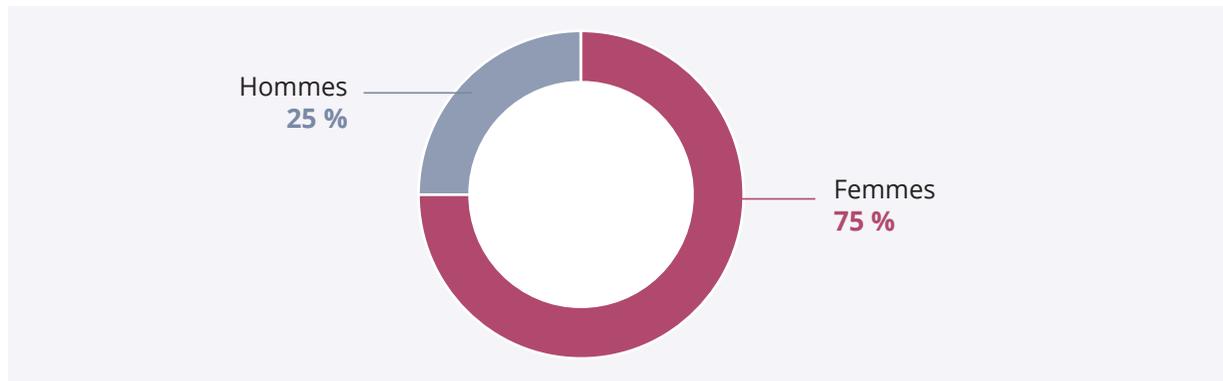


Depuis avril 2021, la gestion du catalogue de branche a été confiée à notre OPCO pour la partie relative aux inscriptions et la logistique des sessions de formation qui seront effectuées via la plateforme informatique d'Uniformation. Le pilotage concernant les orientations du catalogue et les formations ainsi que leur contenu reste toujours assuré par les instances paritaires de la branche (CPNEF, Observatoire de métiers et qualifications) dans l'état d'esprit qui anime les partenaires sociaux de fournir des formations de qualité en lien avec les enjeux de compétences des OPH tout en restant complémentaires des plans de développement des compétences.

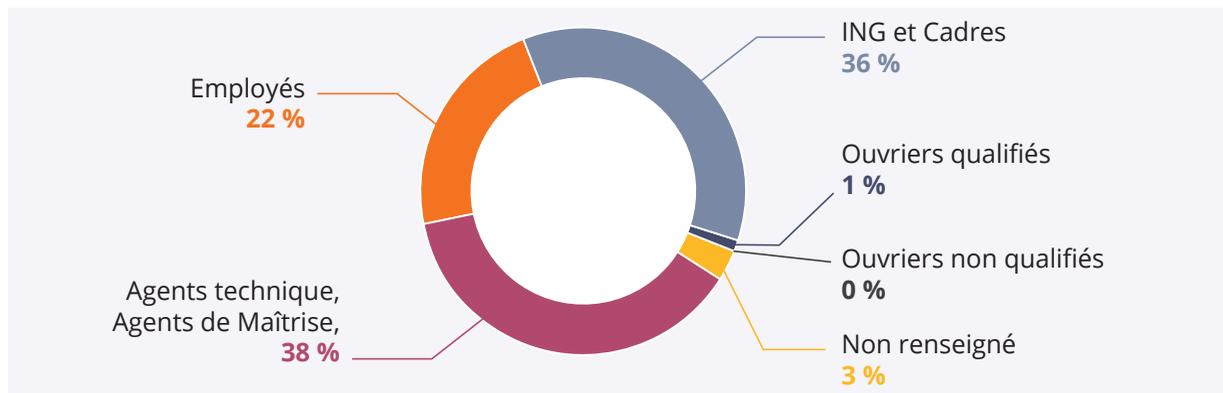
<sup>3</sup> FOAD : Formation ouverte ou à distance.

Le catalogue a également évolué tant dans son contenu que dans le format des formations. Des nouvelles formations ont été proposées portant sur les thématiques suivantes : le contrôle interne et gestion des risques, les ventes HLM, la gestion des locataires dans un immeuble en copropriété, l'accompagnement des équipes en situations complexes, le management du travail à distance, la gestion de projet BIM niveau 2, les nouveaux enjeux de la maîtrise d'ouvrage. Au cours de la crise sanitaire de 2020, le catalogue s'était adapté dans l'urgence en proposant des formations à distance. Cette expérience a été pérennisée pour les formations qui le permettent, ce qui a permis de diversifier l'offre de formation soit en présentiel, soit ouverte et à distance (FOAD).

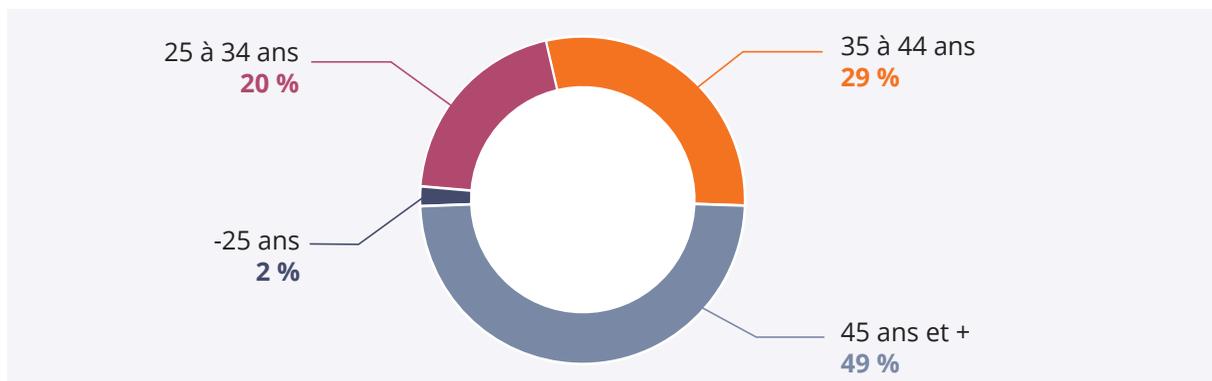
### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE



### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ÂGE



### 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

<b>300 et plus</b>	490 545 €
<b>De 50 à 299</b>	1 414 270 €
<b>De 11 à 49</b>	247 950 €
<b>Moins de 11</b>	600 €
<b>Total réalisé</b>	<b>2 153 365 €</b>

Le dispositif a permis le départ en formation de 5043 stagiaires. 65 % du global réalisé concernent les Offices de taille moyenne (entre 50 et 299 personnes). Les priorités de branche qui ont le plus été mobilisées sont stables par rapport à l'année passée, les formations dans le cadre des DAF ont principalement porté sur les changements réglementaires, l'accompagnement des changements inhérents à la transition numérique puis sur les connaissances liées à des problématiques spécifiques telles que la santé mentale, le vieillissement, le handicap et la précarité. Parmi les publics prioritaires, ce sont les salariés à temps partiel et les séniors de plus de 55 ans et les salariés dont l'emploi est menacé ou transformé par les stratégies de regroupements ou fusion d'OPH, qui ont majoritairement bénéficié de ce dispositif.

## GROS PLAN SUR LES DAF PAR ORIENTATIONS ET PUBLICS

Orientations prioritaires	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	Engagement
Accompagner les changements liés à la transition numérique	165	1 082	330 573,81 €
Connaitre les problématiques spécifiques (santé mentale, vieillissement, handicap et précarité)	116	973	268 710,37 €
Intégrer les changements règlementaires	436	1 861	880 526,03 €
Intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic et de vente HLM	52	204	110 248,95 €
<b>Total</b>	<b>769</b>	<b>4 120</b>	<b>1 590 059,15 €</b>

Publics prioritaires	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	Engagement
Salariés à temps partiel et séniors de plus de 55 ans	205	423	282 049,60 €
Salariés ayant exercé des fonctions de représentants du personnel ou des mandats syndicaux	2	7	2 016 €
Salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée >1 an	2	2	283,33 €
Salariés dont l'emploi est menacé ou profondément transformé par les stratégies de regroupements ou fusions d'OPH	71	209	136 509,76 €
Salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques et économiques	10	16	21 359,20 €
Salariés en situation de handicap et leur accompagnateur	32	39	35 165,16 €
Salariés exposés à terme au risque d'inaptitude	41	227	85 922,90 €
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>923</b>	<b>563 305,95 €</b>

## 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. Elles peuvent être dispensées en intra-OPH pour un nombre important de personnes.

Le dispositif comprend 3 axes de formation :

- les formations en intra-OPH qui ont permis de former 546 stagiaires sur les domaines thématiques suivants : loi Sapin 2, prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, recruter sans discriminer, Contrôle interne (chef de projet/membres du CODIR et COMEX), management de la diversité...
- Les Parcours culture de service, en partenariat avec Grenoble École de Management : 2 sessions ont eu lieu en 2021 ; l'une pour les dirigeants, l'autre pour les managers. Ils ont permis de former 23 stagiaires.
- L'outil Tremplin avec les Éditions Nathan Formation qui permet au personnel des OPH de s'entraîner sur les sept compétences de base du CléA pour progresser et maximiser leurs chances de réussite au certificat ou à toute autre formation. Depuis la mise en place de cette solution, ce sont 485 utilisateurs.

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

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

Une offre spécifique pilotée par le pôle habitat de l'INSET de Dunkerque a été proposée en 2019 portant sur le statut de la FPT, notamment pour présenter les réformes du RIFSEEP et le PPCR. Cette offre a été retravaillée en 2020 pour proposer dès 2021 de nouvelles sessions sur le statut de la FPT.

La convention a été renouvelée en 2020 pour une durée de trois ans et fera l'objet d'un bilan.

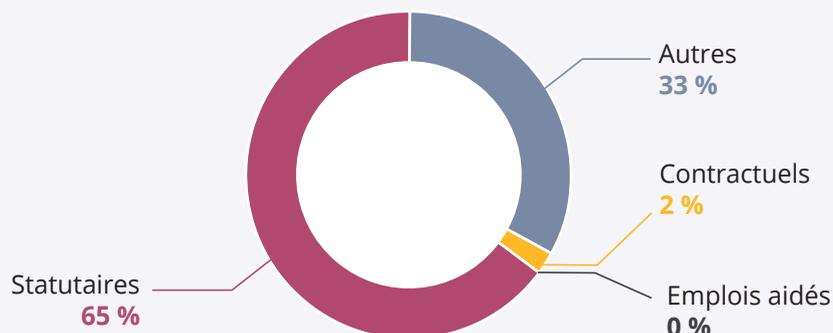
### BILAN DE FRÉQUENTATION 2021 DES FORMATIONS CNFPT PAR LES AGENTS DES OPH

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

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

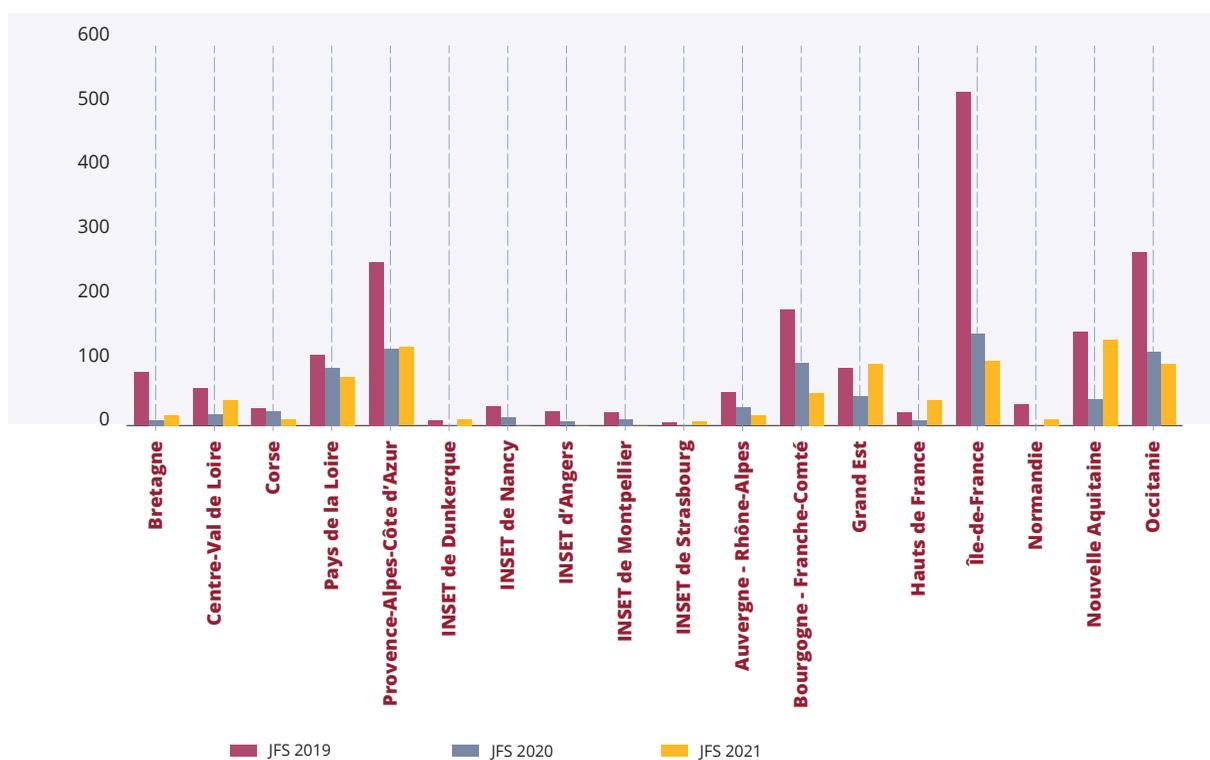
**848 jours**  
de formation en 2021  
(787 en 2020)

#### JOURS DE FORMATION EN 2021 PAR STATUT en %



## RÉPARTITION 2021 PAR CATÉGORIE ET STATUT

Catégorie	Statut	Somme des journées de formation	en % des JF
A	Statutaires	76,67	8 %
B	Contractuels	5,5	0,6 %
B	Statutaires	164,64	17,3 %
C	Contractuels	14,5	1,5 %
C	Statutaires	377,92	39,7 %
Autres (droit privé)	Autres	309,33	32,5 %
Autres (droit privé)	Emplois aidés	2	0,3 %

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LIEUX DE FORMATION EN 2021  
PAR RAPPORT AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES

Détail des formations 2021 en jours de formations, par domaine, pour tous types de formation et comparatif avec 2020 :

<b>Domaines de formation</b>	<b>Intitulé du sous-domaine</b>	<b>JF 2021</b>	<b>JF 2020</b>
<b>Aménagement et Développement durable des territoires</b>	Urbanisme, aménagement et action foncière	31,5	0
	Habitat et politique de la ville	16,5	0
	Développement économique et emploi	2,17	0,25
<b>Citoyenneté, culture et sport</b>	Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	0	0
	Culture	0	2,5
	Sport	0	0
<b>Management, pilotage, gestions des ressources</b>	Pilotage	14,5	14,8
	Affaires juridiques	54,7	38,4
	Gestion des ressources humaines	36,4	52
	Santé, sécurité et conditions de travail	6,7	17,24
	Finances	6,5	0
	Communication	16,5	3,5
	Informatique et systèmes d'information	5,3	2
	Europe et international	0	0
<b>Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel</b>	Évolution professionnelle	221	360,8
	Approches fondamentales	293,7	196,17
	Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources	24,2	20,8
<b>Sécurité et protection des biens et des personnes</b>	Prévention et sécurité civile	0	0
	Prévention et sécurité publique	0	0
<b>Services techniques et environnementaux</b>	Ingénierie écologique	14,5	17,5
	Voirie et infrastructures	3,5	0
	Architecture, bâtiment et logistique	61,5	10,75
	Énergie et climat	1,5	2
<b>Solidarité, cohésion sociale et enfance, santé</b>	Lutte contre l'illettrisme	22,5	30,8
	Autonomie	2,3	0
	Inclusion sociale	0	6
	Santé publique	0	2,5

Après une baisse du nombre de journées de formation sur les dernières années, liée à celle des effectifs de fonctionnaires, le nombre de jours de formation est en légère hausse cette année. Certaines formations restent très demandées notamment :

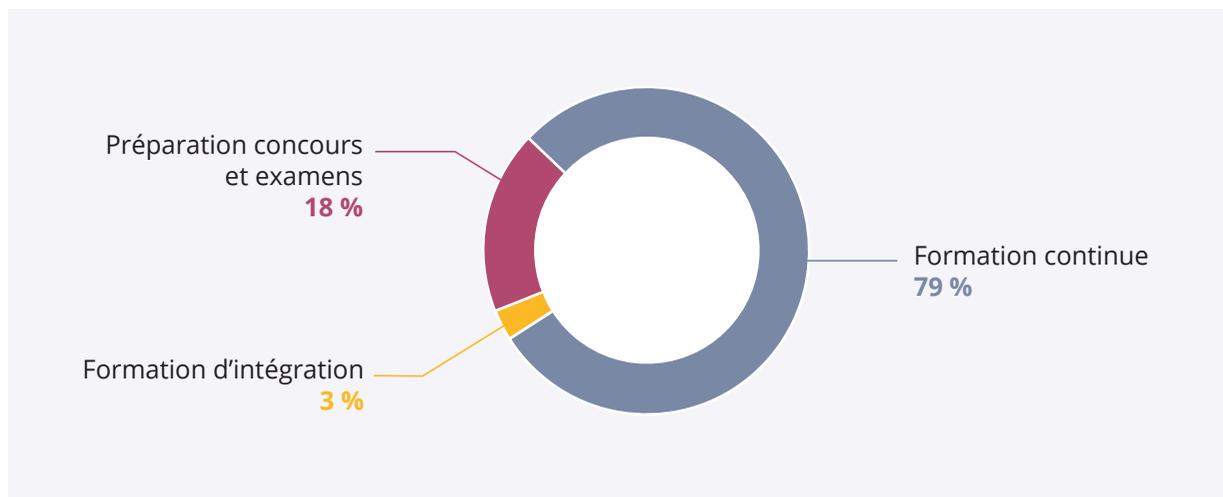
- les outils nécessaires à l'exercice professionnel (approches fondamentales et évolution professionnelle) ;
- le management et le pilotage des ressources (affaires juridiques et gestion des ressources humaines).

La grande majorité des formations ont été réalisées en inter, et 47 jours de formations ont par ailleurs été réalisés en intra en 2021, sur des thématiques telles que :

- la prévention du harcèlement moral (46 % des jours de formation en intra) ;
- des formations en bureautique Powerpoint, Excel et Word (30 % des jours de formation en intra).

La part de formation continue (79 %) est en hausse par rapport à 2020 (56 %) tandis que la part de préparation au concours et examens est en baisse.

### RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR NATURE DE FORMATION EN 2021



## F. Conditions de travail

### 1. Le temps partiel

Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel s'établit à 7,8 % en 2021. Cette proportion s'élève à 20 % 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
Temps partiel	4 230	4 530	3 735	3 419
Temps plein	42 261	41 410	41 274	40 198
<b>Ensemble</b>	<b>46 491</b>	<b>45 940</b>	<b>45 009</b>	<b>43 617</b>
% temps partiel	9,1 %	9,9 %	8,3 %	7,8 %

### 2. Le télétravail dans les Offices

La crise sanitaire a continué à avoir un impact sur les modes de fonctionnement des Offices au cours de l'année 2021, marquée par une période de confinement de 4 semaines entre avril et mai.

Pour continuer d'assurer leurs missions auprès des locataires, leur rôle économique et social et leur soutien aux politiques publiques, les Offices ont su s'adapter notamment grâce au recours au télétravail.

Cependant, la diffusion des accords portant sur le télétravail montre que ce dernier n'est pas uniquement lié à la conjoncture et s'intègre de façon durable dans le fonctionnement des Offices.

#### ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DES SALARIÉS AYANT EFFECTUÉ DU TÉLÉTRAVAIL



La mise en œuvre du télétravail est restée importante au cours de l'année 2021 dans un contexte encore marqué par la pandémie. Près de la moitié des salariés ont effectué du télétravail en 2021, une proportion en léger recul par rapport à l'année précédente. On constate de fortes différences selon la

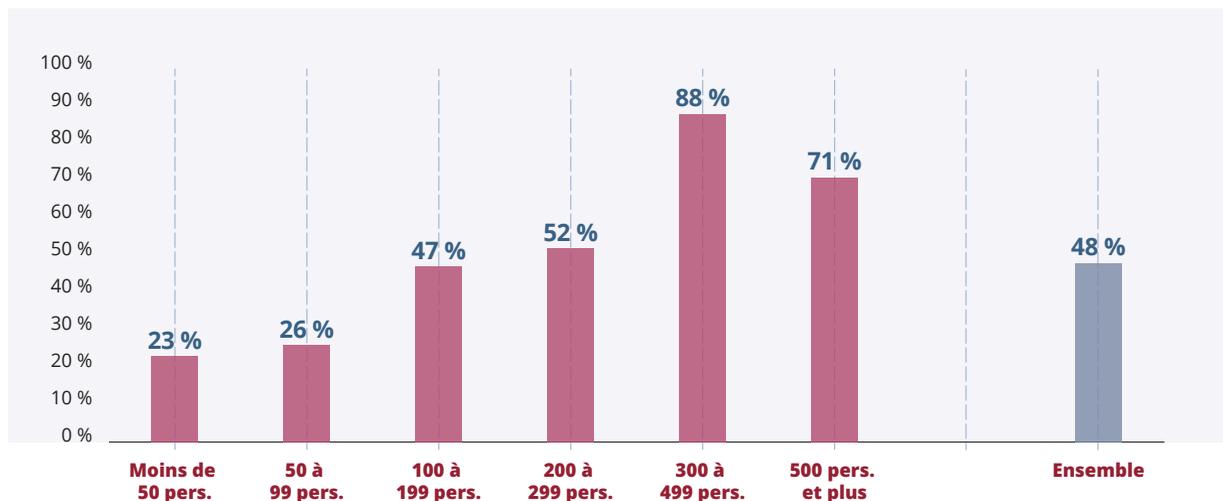
taille des Offices : le recours au télétravail concerne moins d'un salarié sur cinq dans les plus petites structures alors que cette proportion atteint 58 % des effectifs dans les Offices employant entre 200 et 300 salariés. Ces différences s'expliquent en partie par la proportion plus importante d'accords sur le télétravail dans les structures de grande taille.

### PROPORTION DES SALARIÉS AYANT EFFECTUÉ DU TÉLÉTRAVAIL SELON LA TAILLE DE L'OFFICE



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 94 Offices, soit près de la moitié des structures contre seulement 19 % en 2020. Cette proportion est nettement plus élevée dans les Offices de grande taille ce qui s'explique par la part importante des structures disposant d'accords préexistants. L'augmentation la plus importante concerne les Offices employant entre 200 et 300 personnes. En effet, la proportion des Offices ayant établi un accord sur le télétravail est passée de 17 % à 52 % en à peine un an.

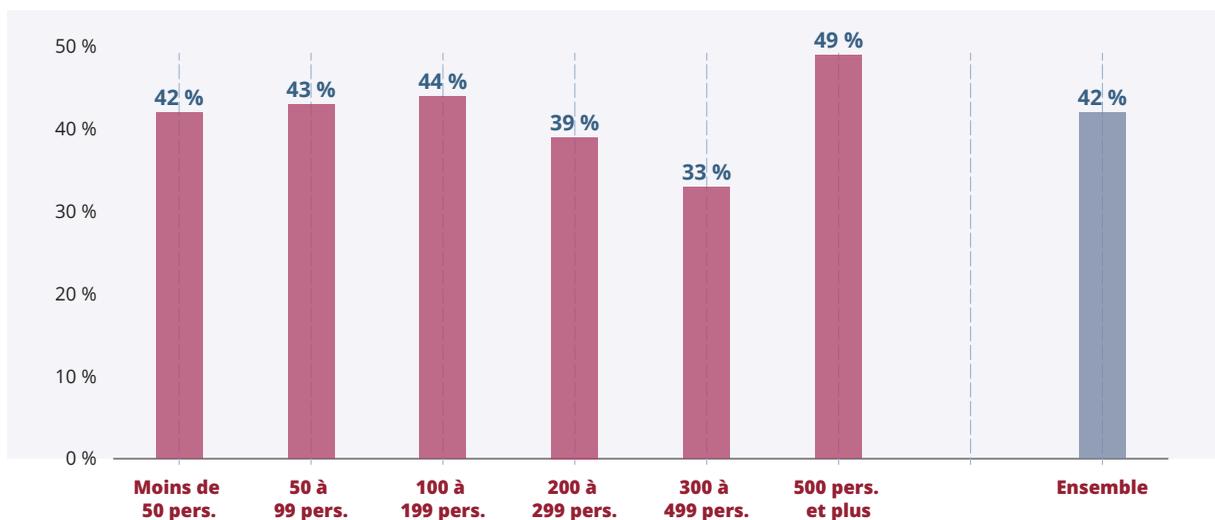
### PROPORTION D'OFFICES AYANT ÉTABLI UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL



Parmi les 94 accords signés sur le télétravail, 68 fixent le nombre de postes télétravaillables. Dans ces Offices, 42 % des postes ont donc été définis en moyenne comme télétravaillables, soit une proportion proche de la part des salariés ayant effectivement eu recours au télétravail en 2021 (47 %).

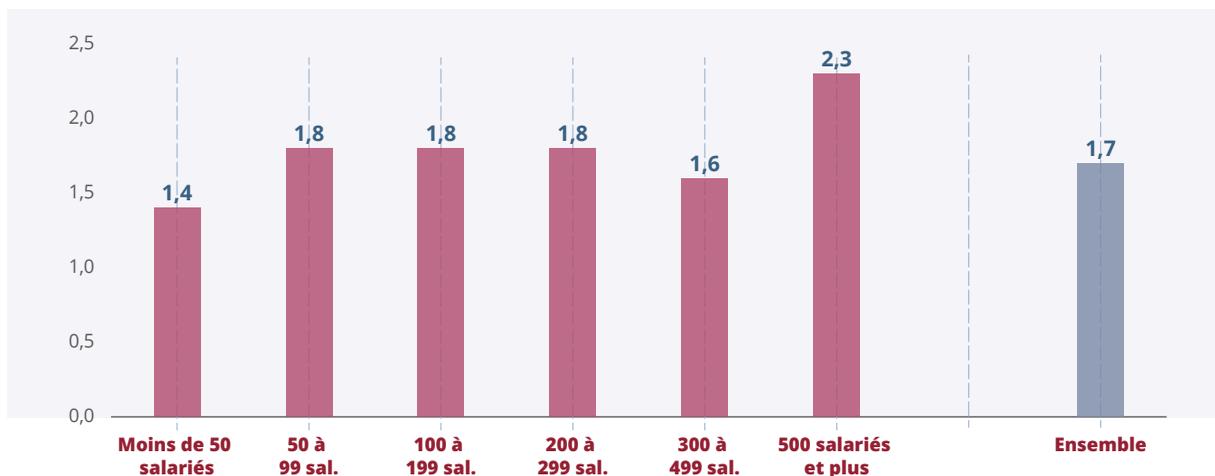
Le recours au télétravail semble donc s'inscrire de façon durable comme un nouveau mode d'organisation du travail pour une part significative des personnels.

### PROPORTION DE POSTES TÉLÉTRAVAILLABLES DANS LES ACCORDS



### 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 leurs salariés à travailler à distance 1,7 jour par semaine en moyenne. Les plus grands Offices prévoient un nombre de jour 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 26 jours en 2021, ce qui correspond à un taux d'absentéisme de 7 % en rapportant le nombre moyen de jours d'absence au nombre de jours calendaires.

# 7%

**Taux d'absentéisme en 2021**  
(rapporté aux jours calendaires)

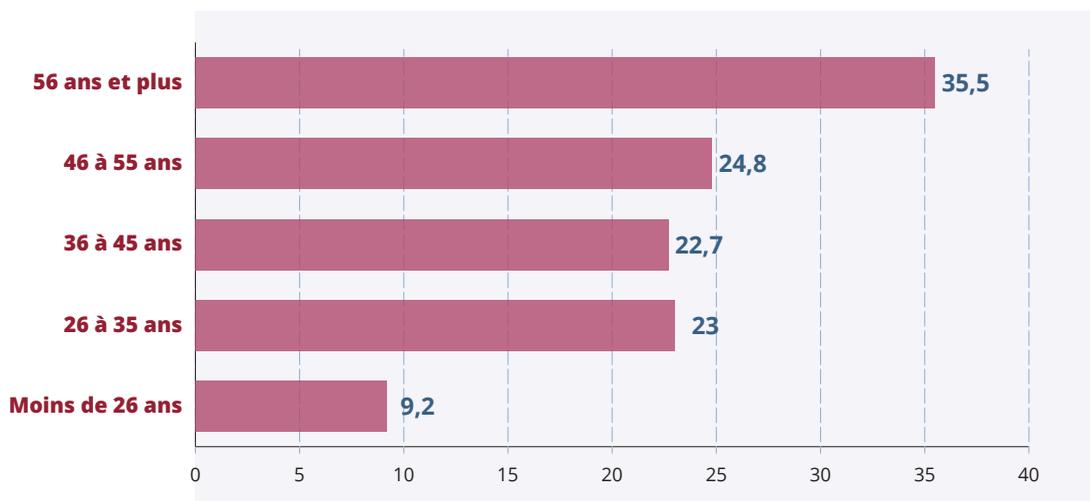
Le nombre de jours moyen d'absence revient en 2021 à un niveau proche de celui de 2019, après une augmentation en 2020 liée à la crise sanitaire.

#### NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE CONSTATÉS ENTRE 2012 ET 2021



Le nombre moyen de jours d'absence est fortement croissant 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 2021 SELON L'ÂGE



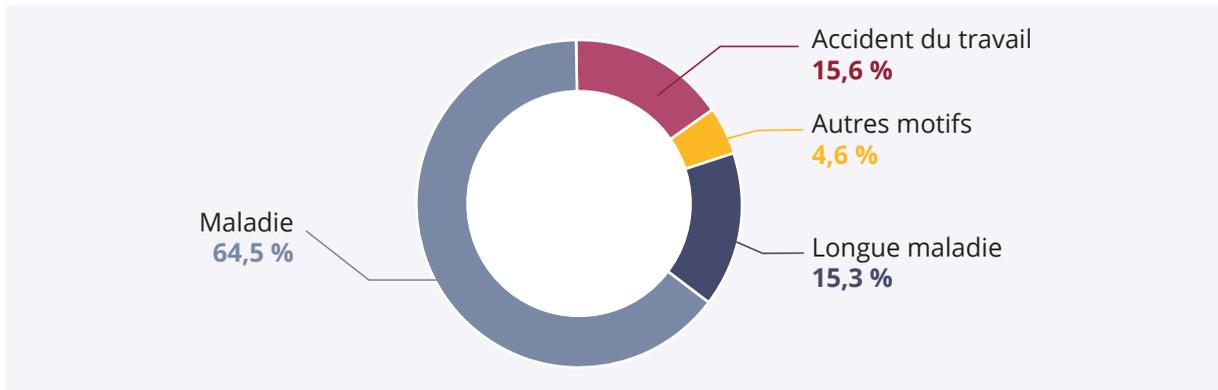
L'absentéisme reste également fortement lié au type d'emploi exercé. Ainsi, les personnels des premières catégories de la classification des emplois de la branche présentent en moyenne un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. Ce résultat s'explique en partie par les conditions de travail et la probabilité 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 2021 SELON LA CLASSIFICATION



Enfin, le nombre moyen de jours d'absence varie également selon le genre (cf. la partie spécifique 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 27,1 jours d'absence par an contre 24,2 jours pour les hommes.

## MOTIFS DE L'ABSENTÉISME



Près de 80 % du nombre total de journées d'absences 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 pénibilité

Plusieurs indicateurs sont recensés par les Offices pour traduire les situations de pénibilité auxquelles sont confrontés les salariés des Offices. Avec 2 542 accidents du travail en 2021, près de 6 % des salariés sont concernés par ce risque. Leur nombre progresse par rapport à 2020 avec le retour sur site de plusieurs activités partiellement arrêtées pendant la crise sanitaire. Par ailleurs, 243 agressions physiques ont été recensées en 2021, un chiffre en baisse par rapport à 2020.

Le nombre de salariés déclarés comme exposés à plusieurs facteurs de pénibilité passe à 846 en 2021, soit 2 % de l'ensemble des personnels. Toutefois, le nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de prévention de la pénibilité double en 2021.

### NOMBRE DE SALARIÉS CONFRONTÉS À DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ EN 2021

	En 2020	En 2021	En % des effectifs
Nombre d'accidents du travail déclarés au cours de l'année	2 347	2 542	5,9 %
Nombre de personnes victimes d'agressions physiques	277	243	0,6 %
Nombre de personnels exposés à plusieurs facteurs de pénibilité	617	846	2 %
Nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de prévention de la pénibilité	455	975	2,3 %

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

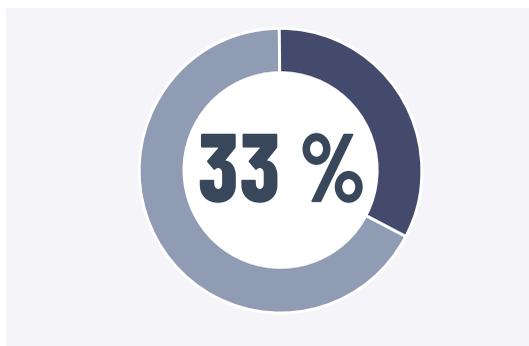
### PROPORTION DE SALARIÉS VICTIMES D'AGRESSIONS PHYSIQUES ET D'ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2021 SELON LA TAILLE DE LA STRUCTURE



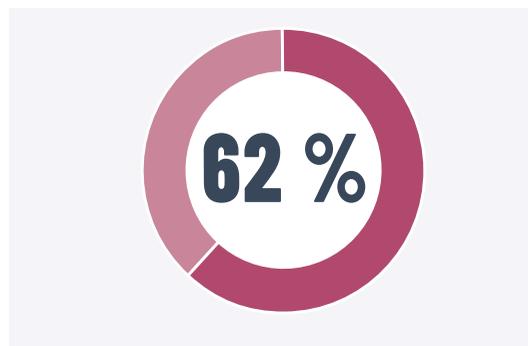
Un tiers des Offices avaient établi un diagnostic des situations de pénibilité en 2021, soit 62 structures. Dans cet ensemble, 13 Offices déclarent avoir signé un accord ou mis en place un plan d'action sur la prévention de la pénibilité, dont la quasi-totalité d'entre eux (12) s'appliquent également aux agents de la FPT.

Enfin, l'intégration des risques psychosociaux dans le DUERP concerne désormais 62 % des Offices en 2021.

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



#### INTÉGRATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE DUERP



# 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) à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>4</sup> ou encore les dépenses déductibles.

Dans ce contexte, et selon ces nouvelles règles, on estime que près de 40 % des Offices remplissent en 2021 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.

Les Offices Publics de l'Habitat emploient ainsi 2 367 travailleurs handicapés en 2021, qui correspondent à 2 193 emplois équivalents temps plein. Cela correspond à une proportion de 5,4 % des effectifs totaux, une proportion assez homogène selon les Offices et proche de l'obligation d'emploi.

On dénombre, en outre, environ 242 nouvelles reconnaissances de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'année et 255 renouvellements enregistrés dans l'année. Enfin, le nombre d'actions de maintien dans l'emploi est estimé à 230 pour l'année 2021.

Par ailleurs, les dépenses à destination du secteur adapté et protégé représentent un montant global estimé à environ 2,4 M€ en 2021. Si elle reste élevée, cette valeur s'inscrit en baisse de moitié par rapport au montant global effectué en 2020. En effet, les achats de prestations sont désormais valorisés d'une façon moins incitative dans le nouveau mode de calcul de l'obligation d'emploi qui cherche à favoriser l'emploi direct plutôt que l'achat de prestations de sous-traitance.

### NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LES OFFICES



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

Comme l'effectif total de la branche, le nombre de salariés en situation de handicap a enregistré une légère diminution en 2021. Celle-ci est à la fois imputable à la conjoncture perturbée de 2021 et probablement à l'évolution des modalités de déclaration de la DOETH.

Si la part des travailleurs handicapés (TH) dans l'emploi a légèrement reculé en 2021 à 5,4 % contre 5,5 % l'an dernier, taux d'emploi 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 5,4 % en 2021. Ce taux 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. En particulier, les établissements de 50 à 300 salariés dépassent ce taux moyen.

### ÉVOLUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'EMPLOI TOTAL



La proportion de collaborateurs en situation de handicap ayant obtenu une promotion (changement de cadre d'emploi, de grade, d'échelon...) atteint 8,7 % en 2021, soit une proportion 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 2021 : près de 950 collaborateurs formés, soit un taux d'accès à la formation de 40 %, dans un contexte peu favorable aux actions de formation cette année.

## 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 1 765 personnes en 2021, soit 4 % des effectifs totaux de la branche contre 3,8 % l'année précédente.

Cette proportion avait atteint les 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 au contrat d'apprentissage.

La concentration des effectifs des jeunes de moins de 26 ans dans les Offices de grande taille observée en 2020 se poursuit en 2021. Les jeunes sont très représentés dans les structures de plus de 300 personnes

où ils constituent 4,5 % des effectifs. Ils sont peu nombreux dans les Offices de moins de 50 salariés où ils ne représentent que 2,3 % des effectifs.

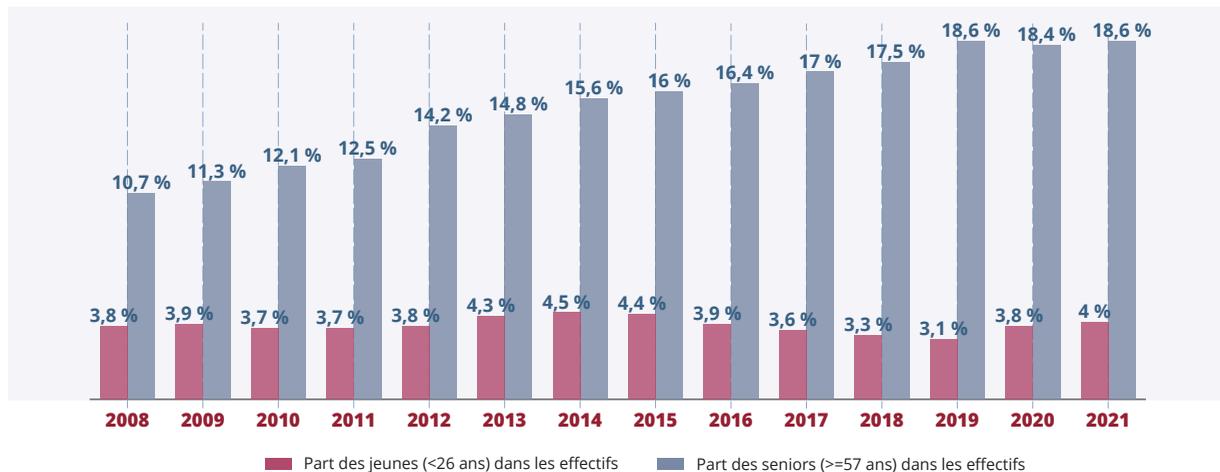
### EFFECTIFS DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
- de 50	48	43	27	22	17	14
De 50 à 299	892	768	821	806	819	783
+ de 300	1 000	928	707	618	883	967
<b>Ensemble</b>	<b>1 940</b>	<b>1 738</b>	<b>1 555</b>	<b>1 446</b>	<b>1 720</b>	<b>1 765</b>

### PART DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS DANS LES EFFECTIFS

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
- de 50	3,7 %	3,6 %	2,6 %	2,4 %	2,1 %	2,3 %
De 50 à 299	3,5 %	3 %	3,2 %	3,3 %	3,5 %	3,7 %
+ de 300	4,5 %	4,4 %	3,5 %	3 %	4,2 %	4,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>3,9 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,8 %</b>	<b>4 %</b>

### PARALLÈLE ENTRE LA PART DES JEUNES ET DES SÉNIORS DANS LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (2008-2021)



Les tendances constatées sur l'évolution des proportions de seniors de 57 ans et plus, et de jeunes de moins de 26 ans semblent s'inverser. Après une décennie d'augmentation régulière (+8 points entre 2008 et 2019), la part des seniors de plus de 57 ans se stabilise à 18,6 %. À l'inverse, la part des jeunes de moins de 26 ans, en baisse depuis 2014, se redresse en 2020 pour atteindre 4 % en 2021.

### 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, elle se maintient à 55 % en 2021.

La tendance au vieillissement des personnels de la branche observée depuis 2012 semble ainsi ralentir et ouvrir une période de renouvellement des effectifs.

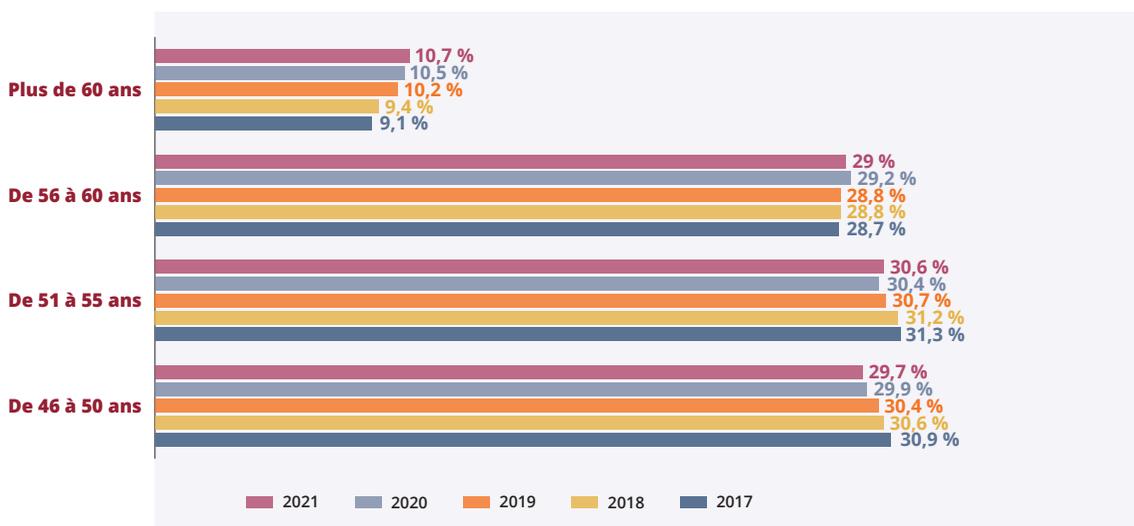
Parmi cette population des plus de 45 ans, la tranche des séniors de plus de 60 ans continue de prendre une place croissante (10,7 % de cette population en 2021 contre 7,3 % en 2014) pour partie, en écho aux évolutions des modalités de départ en retraite.

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

	Effectifs 2021	%
De 46 à 50 ans	7 169	29,7 %
De 51 à 55 ans	7 403	30,6 %
De 56 à 60 ans	7 002	29 %
Plus de 60 ans	2 581	10,7 %
<b>Ensemble</b>	<b>24 154</b>	<b>100 %</b>

**55 %**  
des personnels des OPH  
ont plus de 45 ans

### EFFECTIF ET RÉPARTITION DES PERSONNELS DE PLUS DE 45 ANS SELON LA TRANCHE D'ÂGE ENTRE 2017 ET 2021



### EFFECTIFS DES PERSONNELS DE 57 ANS ET PLUS

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Moins de 50 personnes	226	188	183	188	170	127
De 50 à 299 personnes	4 318	4 442	4 498	4 444	4 495	4 133
300 personnes et plus	3 507	3 538	3 448	3 916	3 627	3 843
<b>Ensemble</b>	<b>8 052</b>	<b>8 168</b>	<b>8 128</b>	<b>8 549</b>	<b>8 292</b>	<b>8 104</b>

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Moins de 50 personnes	17,2 %	15,8 %	17,7 %	20,3 %	20,7 %	20,2 %
De 50 à 299 personnes	16,8 %	17,4 %	17,7 %	18,3 %	19,2 %	19,3 %
300 personnes et plus	15,9 %	16,6 %	17,1 %	18,9 %	17,4 %	17,8 %
<b>Ensemble</b>	<b>16,4 %</b>	<b>17 %</b>	<b>17,5 %</b>	<b>18,6 %</b>	<b>18,4 %</b>	<b>18,6 %</b>

# 62,4 ans

## L'âge moyen de départ à la retraite

L'âge moyen de départ à la retraite, de 62,4 ans en 2021, est relativement stable depuis 2016 (62 ans). Il avait fortement augmenté depuis 2008 (59,3 ans) sous l'effet des réformes législatives portant sur les modalités de départ à la retraite.

Les départs à la retraite sont en moyenne plus tardifs chez agents et contractuels FPT, les hommes et les employés et ouvriers.

## Par statut

Salariés sous contrat OPH	62,4 ans
Agents et contractuels FPT	62,5 ans

## Par genre

Femmes	62,4 ans
Hommes	62,5 ans

## Par catégorie

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



# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

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



**53 %**

**Part des femmes  
dans les effectifs**

**57 %**

**Part des femmes  
dans les nouveaux  
entrants en CDI**



**12,1 %**

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



**5,2 %**

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

**-1,9 %**

**Écart salarial « brut »  
entre femmes et hommes**

**-2,1 %**

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

**38/40**

**La note obtenue sur  
l'écart de rémunération  
femmes/hommes  
calculé au niveau de la branche  
selon les règles du premier  
volet de l'index de l'égalité  
professionnelle entre les  
femmes et les hommes**

## A. Emplois

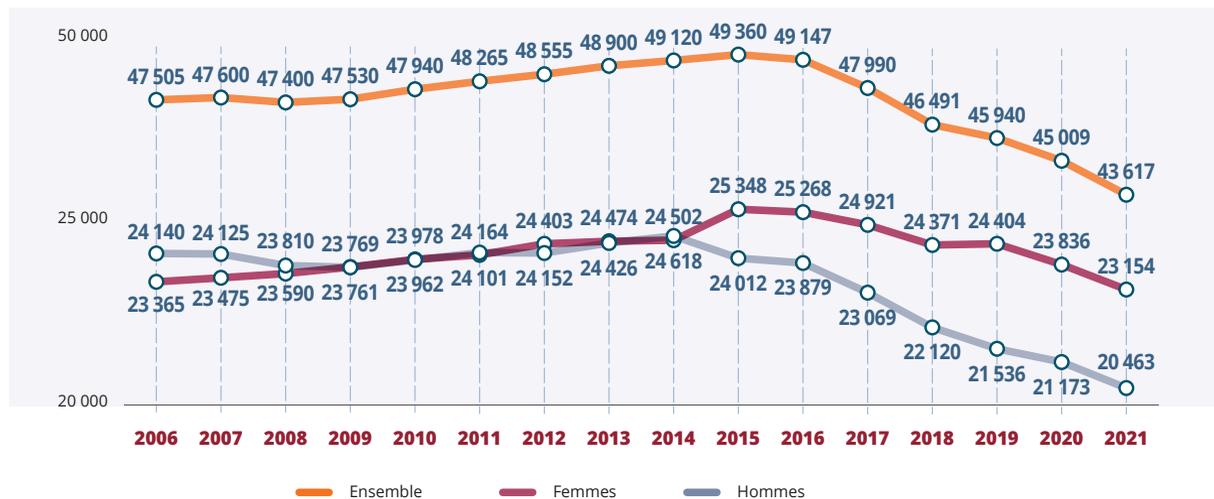
La dynamique de féminisation de l'emploi dans les Offices Publics de l'Habitat est stable en 2021. En effet, depuis deux ans, la part des femmes dans les effectifs s'établit à 53 %. La proportion de personnel féminin est plus élevée dans certains domaines d'activité (gestion locative, commercial...) et dans les catégories de personnel les plus jeunes.

En 2021, les femmes représentent par ailleurs environ 57 % des entrées dans les Offices tandis que la féminisation se poursuit, même si les femmes 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 se stabiliser à 53 % des effectifs en 2021, au même niveau que l'année précédente.

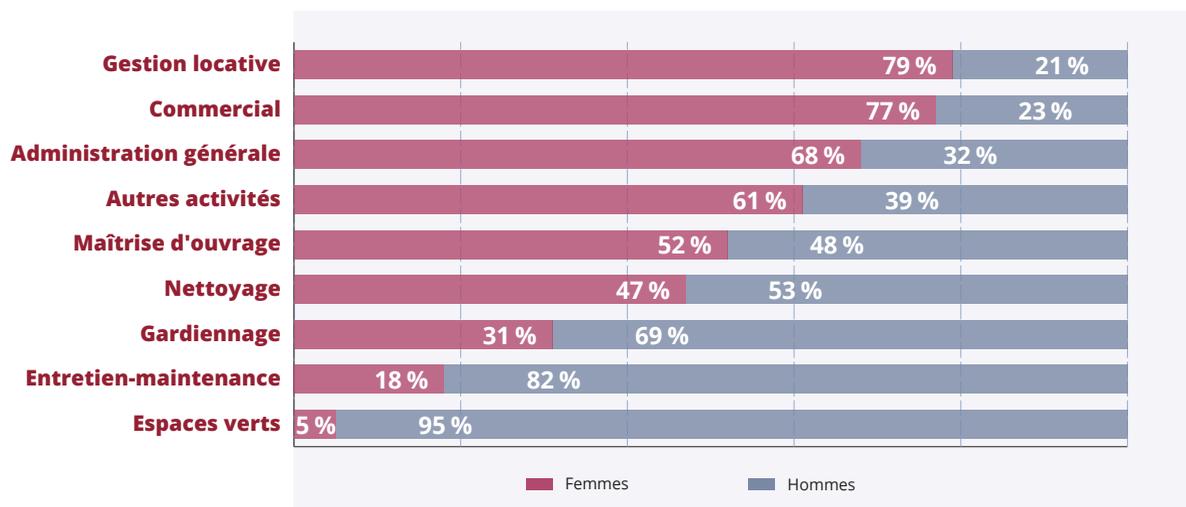
#### ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE (2006-2021)



### 2. Répartition des effectifs par genre selon les activités

Si les activités de maîtrise d'ouvrage et de nettoyage emploient environ autant de femmes que d'hommes, les personnels féminins sont majoritaires dans les activités de gestion locative (79 % des effectifs), commerciales (77 %) et d'administration générale (68 %). À l'inverse, les hommes sont majoritaires dans les activités relatives aux espaces verts (95 % des effectifs), l'entretien et la maintenance (82 %), ainsi que dans le gardiennage (69 %). La féminisation des domaines d'activités reste relativement stable d'une année sur l'autre.

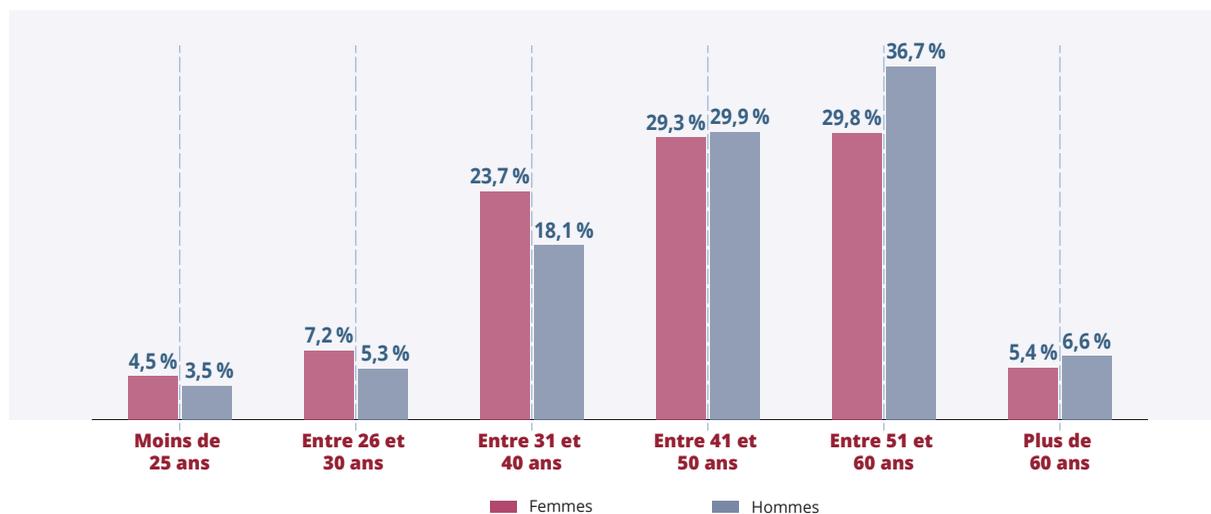
### PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



### 3. Âge et ancienneté des effectifs selon le genre

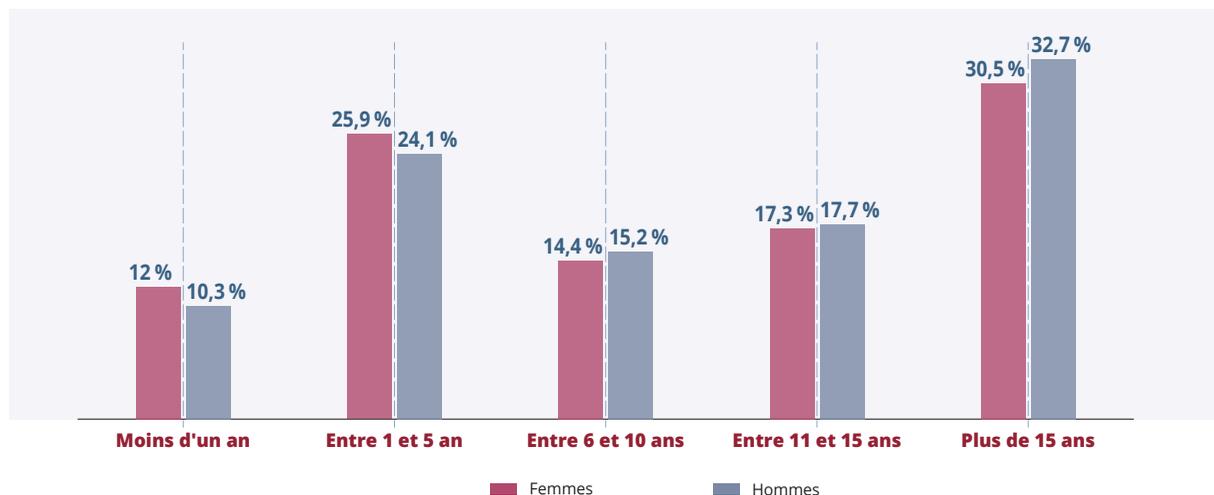
L'âge moyen des femmes employées dans la branche demeure inférieur à celui des hommes, soit 44,8 ans contre 47 ans. L'effectif féminin est plus concentré dans les premières tranches d'âge : plus d'un tiers d'entre elles ont moins de 41 ans contre un peu plus d'un quart pour les hommes.

#### 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 12,1 ans pour les femmes contre 12,5 ans pour les hommes.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ANCIENNETÉ

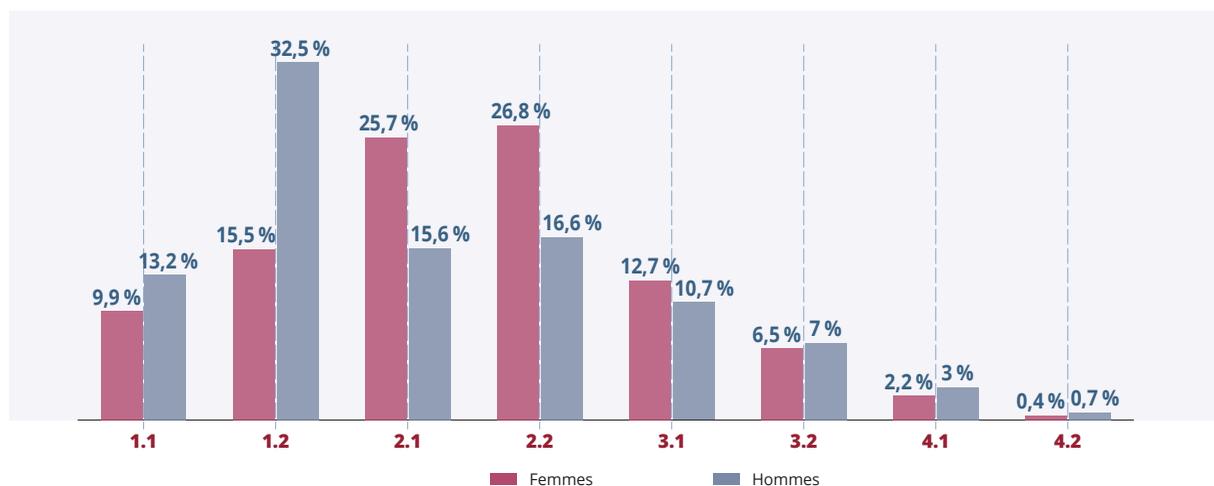


## 4. Classification des salariés selon le genre

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 sur-représentation 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 63 %. Au contraire, les métiers qui composent la catégorie-niveau 2.1 ou encore 2.2 de la classification sont majoritairement occupés par des femmes (conseillers clientèle, agents de gestion locative, chargés de contentieux ou de recouvrement...).

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET NIVEAU DE CLASSIFICATION



La féminisation des effectifs de la branche concerne plus volontiers certaines catégories de la classification. Ainsi, la part des femmes dans les emplois de catégorie-niveau 1.2 mais aussi 4.1 et 4.2 a diminué, tandis qu'elle a augmenté dans les autres catégories-niveaux. Cependant, 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 3.2 alors qu'elles représentaient seulement 46 % des effectifs en 2010. Elles restent toutefois minoritaires dans la catégorie 4 de la classification des emplois.

### ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION (2017-2021) SELON LES CATÉGORIES-NIVEAUX DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS



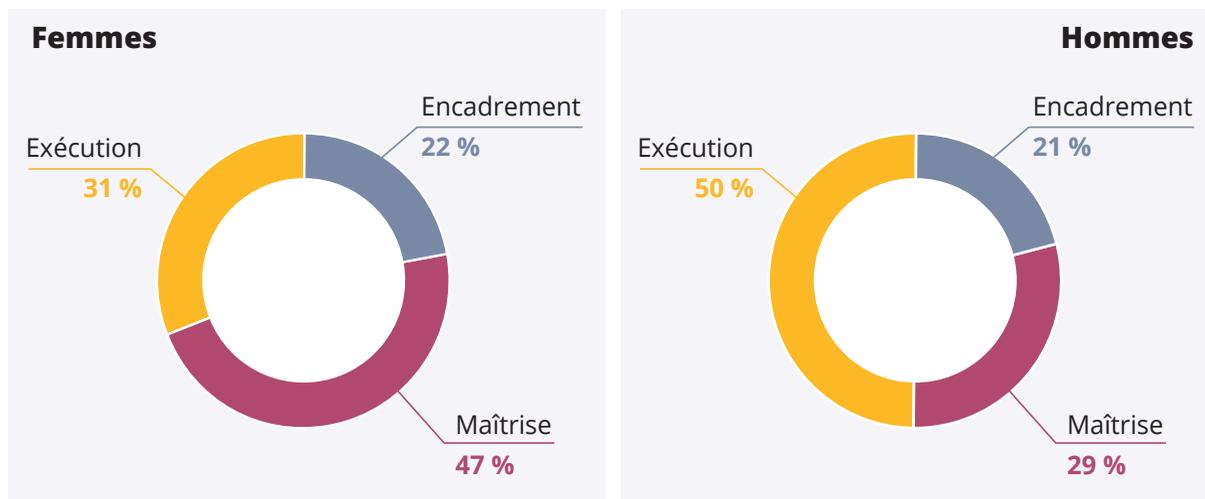
## 5. Répartition des effectifs par catégorie d'emploi (encadrement/maîtrise/exécution)

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 31 % des femmes, une proportion en baisse depuis l'année dernière. Les effectifs féminins se concentrent sur les postes de maîtrise : ces derniers emploient 47 % 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.

Si une proportion similaire de femmes et d'hommes occupent des fonctions d'encadrement, la proportion de femmes cadres positionnées dans la catégorie 4 de la classification (13 %) est inférieure de huit points à celle constatée chez les hommes (21 %).

*Consulter le graphique ci-après.*

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



## 6. Flux d'emplois

### ENTRÉES SELON LE GENRE

Une majorité des 5 375 entrées réalisées dans les Offices Publics de l'Habitat en 2021 concerne des personnels féminins. Elles représentent 56,7 % du nombre total d'entrées, une proportion en légère hausse par rapport à l'exercice précédent.

Les femmes sont faiblement sur-représentées dans les entrées en CDD (58,9 % des entrées) par rapport aux entrées en CDI (54,7 % des entrées). Elles sont également majoritaires dans les entrées sous contrat aidé et en alternance (60,8 % de femmes pour les nouveaux contrats).

### RÉPARTITION DES ENTRÉES SELON LE GENRE

	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Entrées</b>	3 048	2 327	<b>5 375</b>
<b>Taux d'entrée</b>	13,4 %	11,8 %	<b>12,7 %</b>

Le taux d'entrée, qui rapporte le nombre d'entrées à l'effectif total, a augmenté en 2021 (12,7 % contre 11,2 % l'année précédente). Cette hausse a été un peu plus importante pour les femmes, cependant leur taux d'entrée reste légèrement en dessous de son niveau d'avant crise sanitaire.

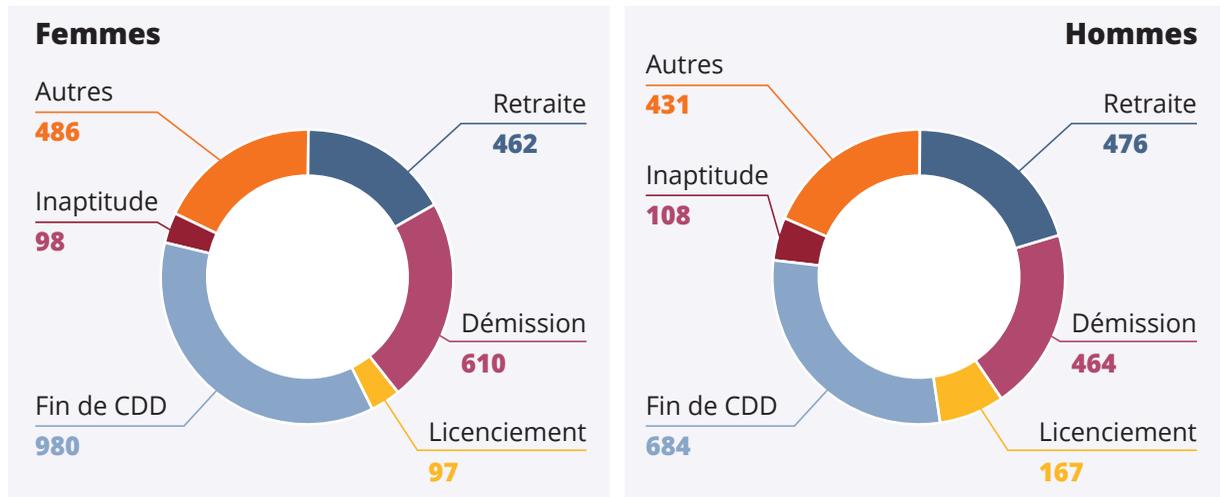
### SORTIES SELON LE GENRE

Dans l'ensemble des 5 063 salariés recensés comme étant sortis des Offices en 2021, 54 % sont des femmes, soit une proportion en baisse par rapport à 2020 mais qui reste supérieure au 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 (20,4 % des sorties) que chez les femmes (16,9 %), de même pour les licenciements (7,2 % des sorties contre 3,5 % pour les femmes).

En revanche, la démission reste un motif plus fréquent de départ chez les femmes (22,3 % des sorties) que chez les hommes (19,9 %), ainsi que la fin d'un CDD (35,9 % pour les femmes contre 29,4 % pour les hommes).

### RÉPARTITION DES SORTIES SELON LE GENRE ET LE MOTIF



## B. Promotion professionnelle

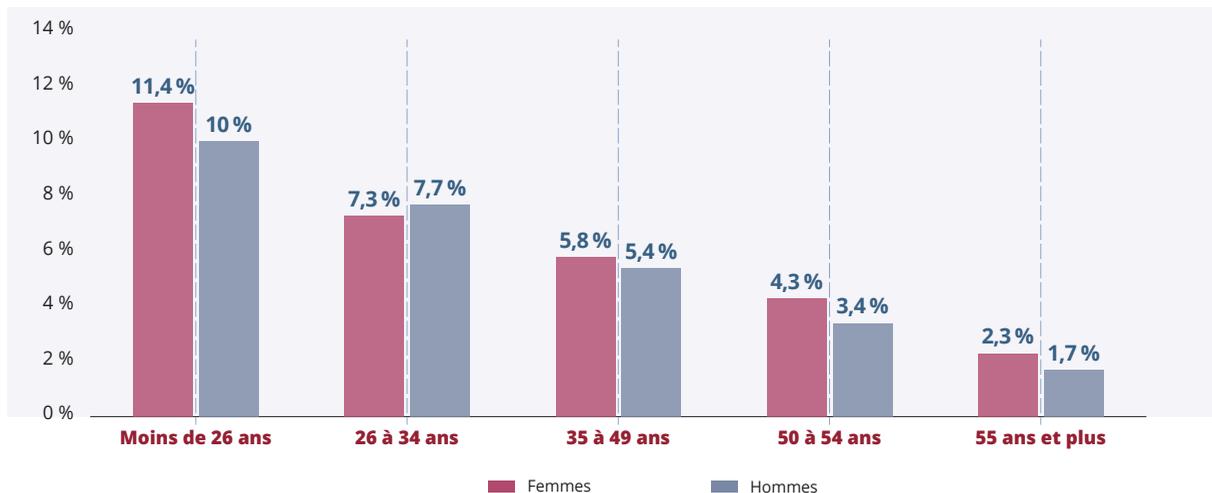
Dans ce chapitre, les promotions professionnelles désignent les salariés qui ont changé de catégorie ou de niveau, au sens de la classification des emplois, entre 2020 et 2021. La proportion de salariés promus est donc mesurée à champ constant, celui du personnel présent sur ces deux années successives.

### 1. Les promotions selon l'âge et le genre

La part des salariés des OPH ayant bénéficié d'une promotion professionnelle a atteint 4,8 % en 2021, proportion qui reste proche des valeurs habituellement constatées au cours des dernières années (entre 4 % et 5 % de salariés promus par an).

Les promotions sont plus fréquentes au sein de l'effectif féminin : 5,2 % d'entre elles ont été promues en 2021, contre 4,4 % des hommes. La proportion de promus est décroissante 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 deuxième tranche d'âge.

### PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2021, 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 et ceux de la catégorie 3 niveau 1. Cet écart s'explique largement par la différence de nature des emplois occupés par les femmes et les hommes dans ces catégories.

### PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 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.

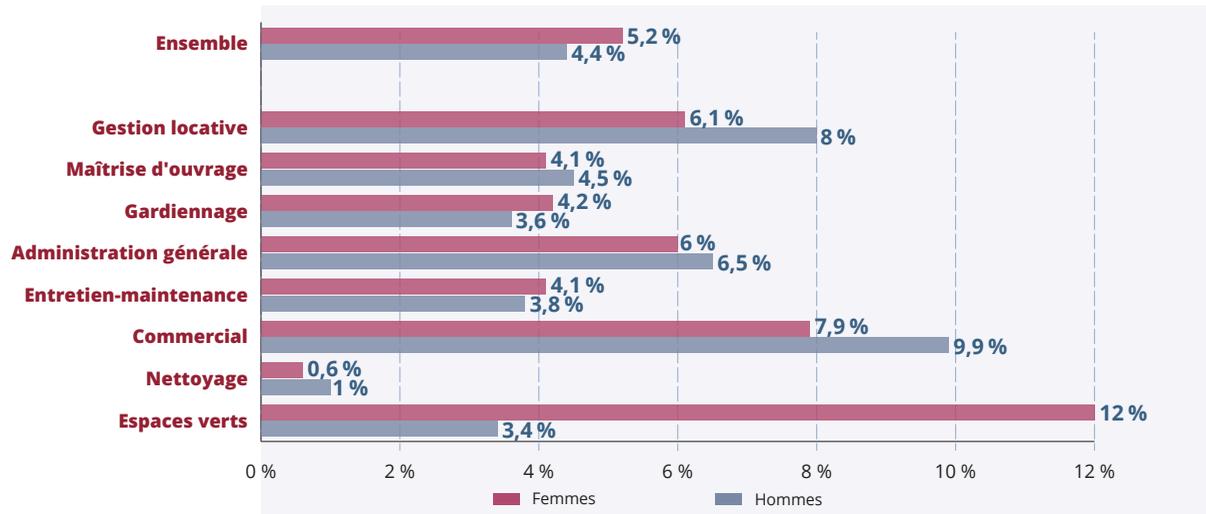
### 3. Les promotions selon l'activité exercée et le genre

La part de salariés promus entre 2020 et 2021 varie selon l'activité exercée, en raison notamment de l'hétérogénéité des métiers exercés dans les différents domaines.

En 2021, l'accès à une promotion est ainsi plus fréquent dans les métiers des activités commerciales, de la gestion locative et de l'administration générale. À l'inverse, la fréquence de salariés promus est plus réduite dans les activités de nettoyage ou encore de gardiennage.

Les différences entre genres sont favorables aux femmes dans les activités de gardiennage ainsi que 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 de trois-quarts des effectifs).

#### PROPORTION DE SALARIÉS PROMUS DANS LA CATÉGORIE-NIVEAU SUPÉRIEURE EN 2021 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 23 500 salariés en contrat à durée indéterminée présents sur l'ensemble de l'année 2021.

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

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

- les écarts ajustés, qui permettent d'isoler l'effet du genre sur l'écart de rémunération en neutralisant les effets des autres caractéristiques mesurables de l'emploi (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.

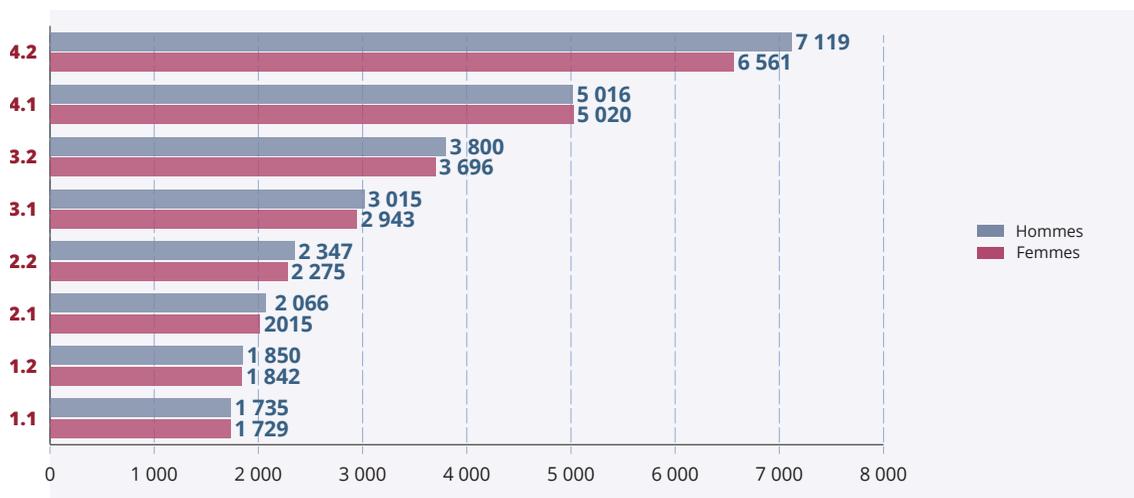
## 1. Les écarts de rémunération brute constatés

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 2021, 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 2021. 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 2021 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 -2,1 % en défaveur des femmes, ce qui correspond à environ 56 € mensuels.

# -2,1 %

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 -1,7 % 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 1 point supérieure à celle des hommes, ce qui correspond à un score de 20 points sur 20 sur ce volet de l'index.

Le troisième indicateur porte sur la mesure du différentiel de promotions accordées aux salariés selon leur genre. Sur ce volet, la proportion de femmes promues à la catégorie ou au niveau supérieur en 2021 atteint 5,1 % contre 4,4 % pour les hommes, soit un écart de 0,7 point en faveur des femmes. Sur ce critère, le score obtenu est de 15 sur 15.

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

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

## D. Conditions de travail

### 1. Le temps partiel

En 2021, 12,1 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 3 % des hommes. Cette proportion a diminué en 2021 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 82,1 % des 3 419 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
<b>Temps partiel</b>	2 806	613	3 419	82,1 %
<b>Temps plein</b>	20 348	19 850	40 198	50,6 %
<b>Ensemble</b>	<b>23 154</b>	<b>20 463</b>	<b>43 617</b>	<b>53,1 %</b>
<b>% temps partiel</b>	12,1 %	3 %	7,8 %	

### 2. L'absentéisme

En 2021, le nombre moyen de jours d'absence (tous motifs confondus) s'élevait à 25,7 jours. Le nombre moyen de jours d'absence s'établit à 27,1 jours pour les femmes contre 24,2 jours pour les hommes, un écart en baisse par rapport à 2020.

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

Sur l'absentéisme, l'écart entre femmes et hommes est plus important dans les tranches d'âge intermédiaires, en particulier pour les salariés de 26 à 35 ans, du fait des absences pour les arrêts maladie induits par la 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 2021 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.

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 permis d'établir 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/d'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 rémunérations,
- 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 formations ont ainsi été déployées dans le cadre des Actions collectives nationales (ACN) portées par les fonds conventionnel de branche : trois thématiques de formations sont proposées :

- recruter sans discriminer,
- prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- le management de la diversité.



# OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

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

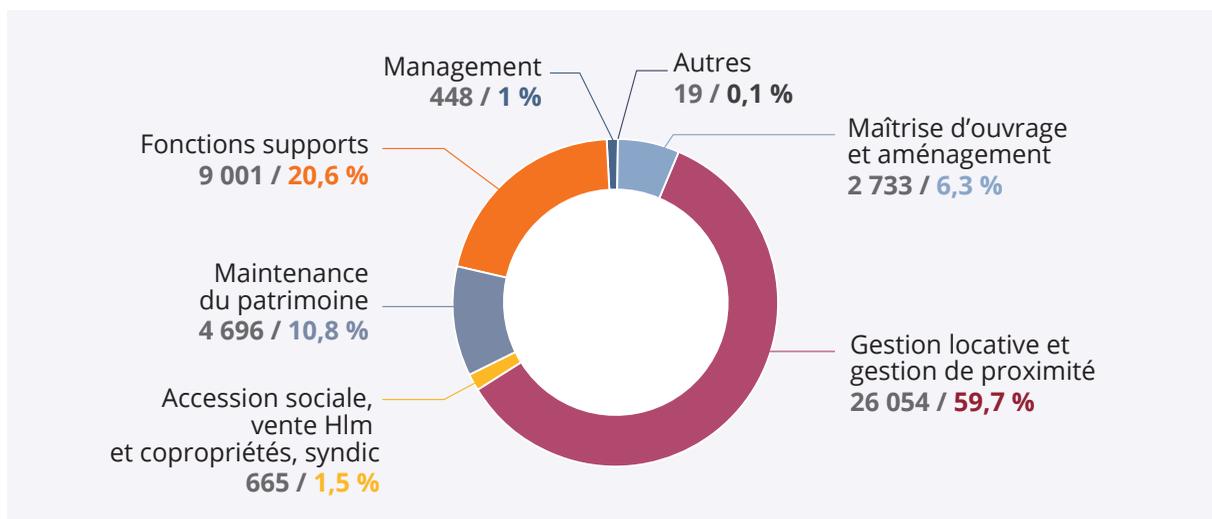
Ce volet, introduit dans le rapport de branche en 2018, s'appuie sur une cartographie des métiers par domaine d'activité et un éclairage sur une douzaine de métiers sélectionnés parce qu'ils sont représentatifs des activités exercées dans la branche ou des évolutions constatées.

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 2020

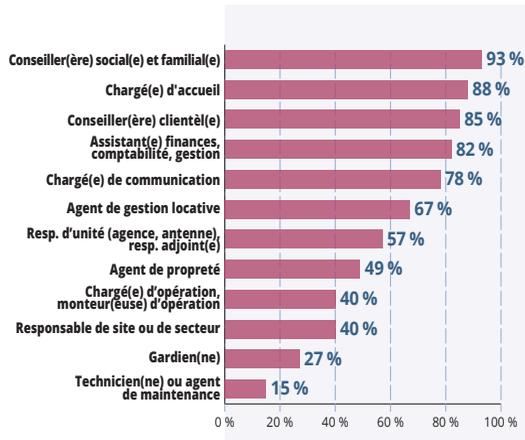


La composition de l'emploi tend à se stabiliser ces dernières années. Les fonctions de gestion locative et de proximité demeurent le domaine prédominant de la branche puisqu'il rassemble près de 60 % des effectifs. Les fonctions support voient leurs effectifs se stabiliser autour de 9 000 salariés, à près de 21 % des effectifs totaux.

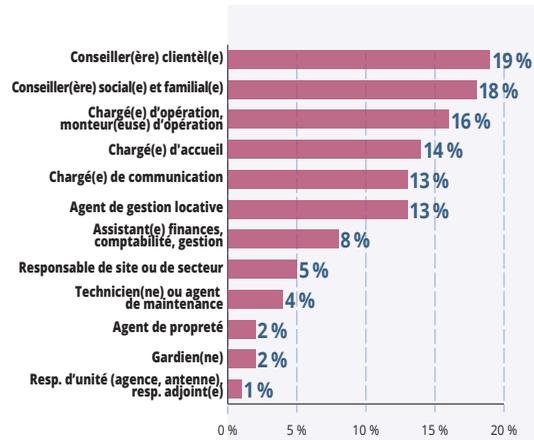
## B. Indicateurs pour 12 métiers

Répartis au sein de l'ensemble des activités de la branche, les douze 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...).

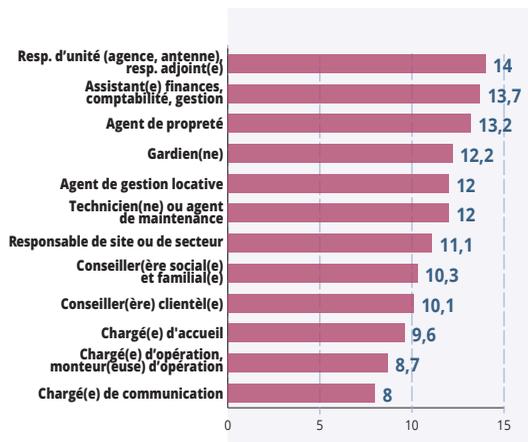
### TAUX DE FÉMINISATION



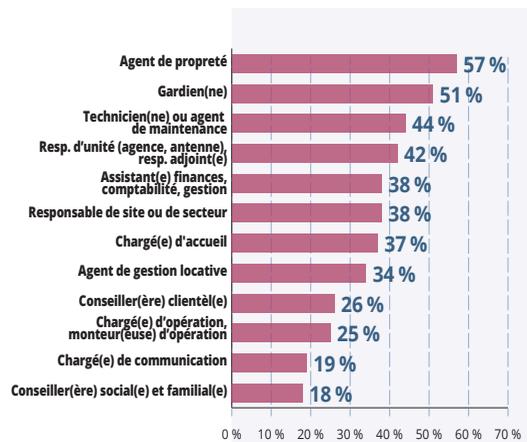
### % DES PERSONNELS DE 30 ANS ET MOINS



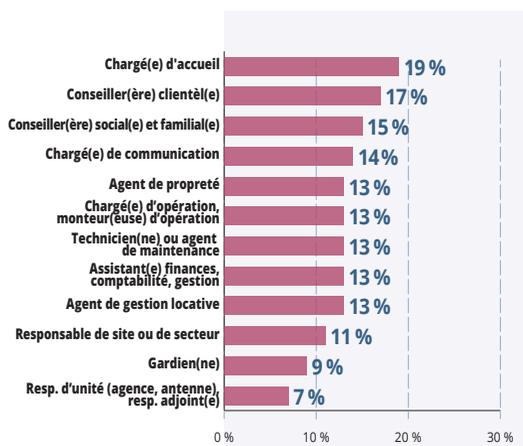
### ANCIENNETÉ MOYENNE (en année)



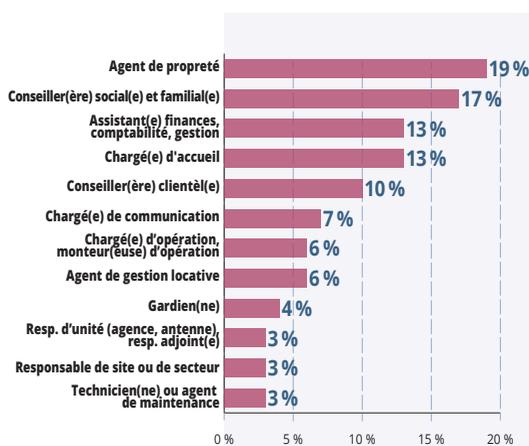
### % DES PERSONNELS DE 50 ANS ET PLUS



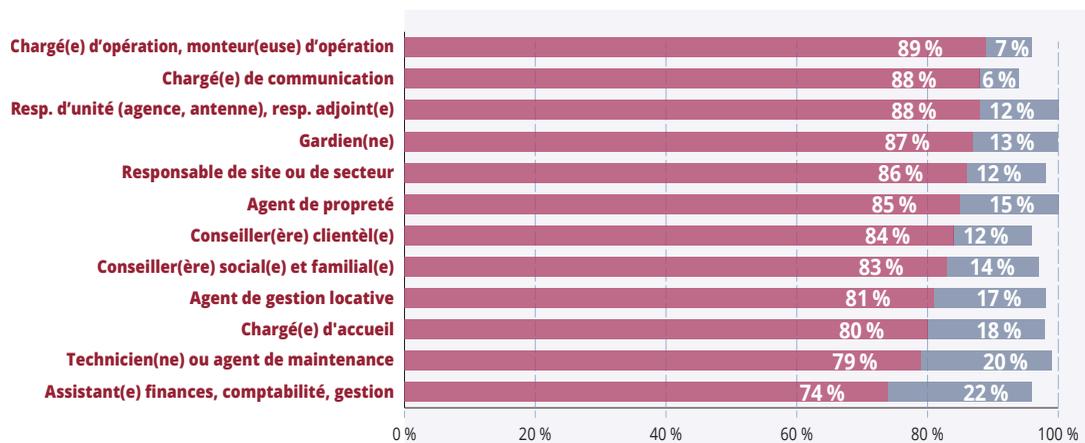
### TURNOVER



### % DE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL



### STATUT OPH 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 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 OPH.

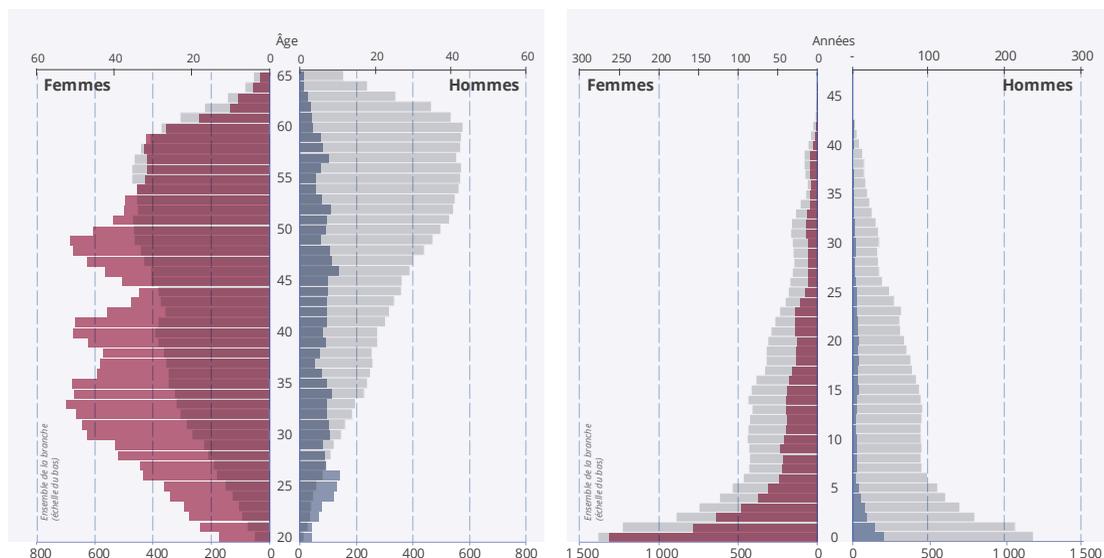
Métier	Conseiller(ère) clientèle	Chargé(e) d'opération, monteur d'opération	Agent de gestion locative	Technicien(ne) ou agent de maintenance	Responsable de site ou de secteur	Gardien(ne)
<b>Effectif estimé en 2021 (*)</b> <i>(*) présent au 31/12</i>	<b>1 921</b>	<b>914</b>	<b>1 590</b>	<b>846</b>	<b>2 033</b>	<b>7 896</b>
<b>Taux de féminisation</b>	<b>85 %</b>	<b>40 %</b>	<b>67 %</b>	<b>15 %</b>	<b>40 %</b>	<b>27 %</b>
<b>Âge moyen</b>	41	41,5	43,6	45,8	44,8	48,7
<b>Ancienneté moyenne</b>	10,1	8,7	12	12	11,1	12,2
<b>% des personnels de 30 ans et moins</b>	19 %	16 %	13 %	4 %	5 %	2 %
<b>% des personnels de 30 à 49 ans</b>	55 %	59 %	53 %	43 %	48 %	36 %
<b>% des personnels de 50 ans et plus</b>	26 %	25 %	34 %	44 %	38 %	51 %
<b>Turnover</b>	<b>17 %</b>	<b>13 %</b>	<b>13 %</b>	<b>13 %</b>	<b>11 %</b>	<b>9 %</b>
<b>Nombre d'entrées</b>	372	120	215	119	218	655
<b>% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins</b>	49 %	51 %	40 %	40 %	40 %	31 %
<b>% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans</b>	31 %	37 %	35 %	37 %	39 %	47 %
<b>% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus</b>	20 %	12 %	25 %	23 %	21 %	22 %
<b>% de personnel à temps partiel</b>	10 %	6 %	6 %	3 %	3 %	4 %
<b>Statut OPH</b>	84 %	89 %	81 %	79 %	86 %	87 %
<b>Statut FPT</b>	12 %	7 %	17 %	20 %	12 %	13 %
<b>Classification - Cat. 1</b>	8 %	0 %	12 %	11 %	5 %	83 %
<b>Classification - Cat. 2</b>	88 %	14 %	86 %	86 %	69 %	17 %
<b>Classification - Cat. 3</b>	4 %	85 %	2 %	3 %	26 %	0 %
<b>Classification - Cat. 4</b>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Salaire médian</b>	<b>2 014</b>	<b>3 090</b>	<b>2 062</b>	<b>2 194</b>	<b>2 370</b>	<b>1 832</b>
<b>Rémunération annuelle médiane</b>	<b>27 251</b>	<b>40 416</b>	<b>28 162</b>	<b>29 583</b>	<b>32 569</b>	<b>27 441</b>

Métier	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
<b>Effectif estimé en 2021 (*)</b> <i>(*) présent au 31/12</i>	<b>3 835</b>	<b>574</b>	<b>194</b>	<b>774</b>	<b>788</b>	<b>785</b>
<b>Taux de féminisation</b>	<b>49 %</b>	<b>93 %</b>	<b>78 %</b>	<b>57 %</b>	<b>88 %</b>	<b>82 %</b>
<b>Âge moyen</b>	50,2	39,1	37,8	47,2	43,8	45,3
<b>Ancienneté moyenne</b>	13,2	10,3	8	14	9,6	13,7
<b>% des personnels de 30 ans et moins</b>	2 %	18 %	13 %	1 %	14 %	8 %
<b>% des personnels de 30 à 49 ans</b>	27 %	64 %	66 %	46 %	49 %	41 %
<b>% des personnels de 50 ans et plus</b>	57 %	18 %	19 %	42 %	37 %	38 %
<b>Turnover</b>	<b>13 %</b>	<b>15 %</b>	<b>14 %</b>	<b>7 %</b>	<b>19 %</b>	<b>13 %</b>
<b>Nombre d'entrées</b>	471	91	29	48	180	105
<b>% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins</b>	32 %	46 %	56 %	28 %	52 %	35 %
<b>% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans</b>	40 %	34 %	34 %	42 %	29 %	34 %
<b>% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus</b>	28 %	20 %	10 %	30 %	19 %	30 %
<b>% de personnel à temps partiel</b>	19 %	17 %	7 %	3 %	13 %	13 %
<b>Statut OPH</b>	85 %	83 %	88 %	88 %	80 %	74 %
<b>Statut FPT</b>	15 %	14 %	6 %	12 %	18 %	22 %
<b>Classification - Cat. 1</b>	99 %	4 %	2 %	0 %	57 %	27 %
<b>Classification - Cat. 2</b>	1 %	81 %	52 %	9 %	43 %	68 %
<b>Classification - Cat. 3</b>	0 %	15 %	44 %	83 %	0 %	5 %
<b>Classification - Cat. 4</b>	0 %	0 %	2 %	8 %	0 %	0 %
<b>Salaire médian</b>	<b>1 680</b>	<b>2 256</b>	<b>2 530</b>	<b>3 438</b>	<b>1 821</b>	<b>2 037</b>
<b>Rémunération annuelle médiane</b>	<b>23 472</b>	<b>29 713</b>	<b>33 813</b>	<b>46 103</b>	<b>24 590</b>	<b>28 149</b>

Les représentations suivantes montrent les pyramides d'âges (à gauche) et d'ancienneté (à droite), pour les douze 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

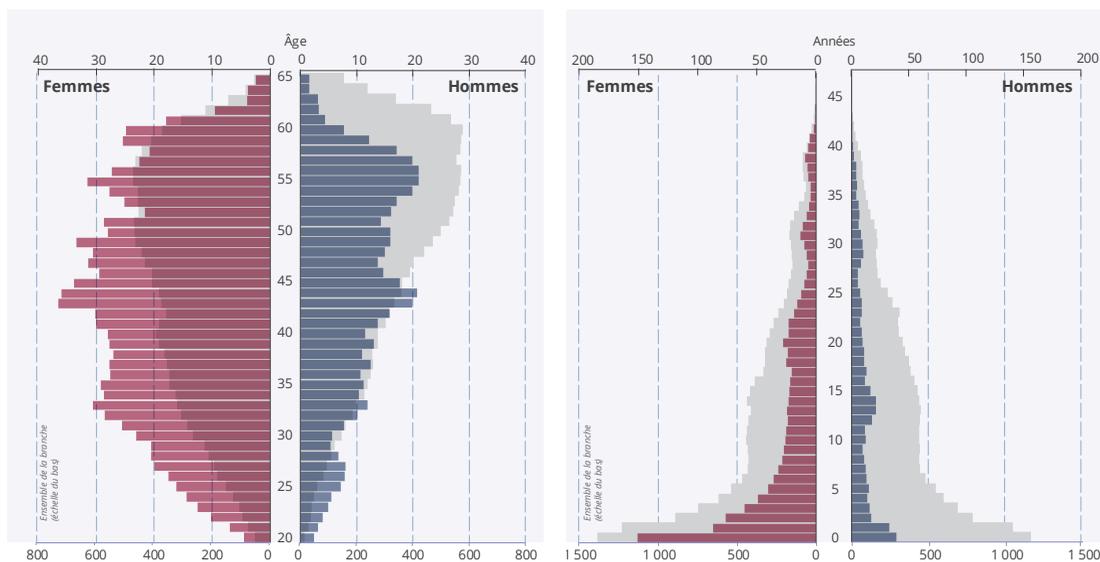
### Conseiller(ère) clientèle



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 85 % des effectifs. Par ailleurs, le personnel exerçant ce métier est relativement jeune : 19 % des effectifs ont moins de 30 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 26 % des effectifs (contre 43 % pour l'ensemble des métiers de la branche). Les conseillers clientèles font face un turnover important en 2021, puisqu'il atteint 17 % contre 12 % sur l'ensemble des Offices.

## Agent de gestion locative



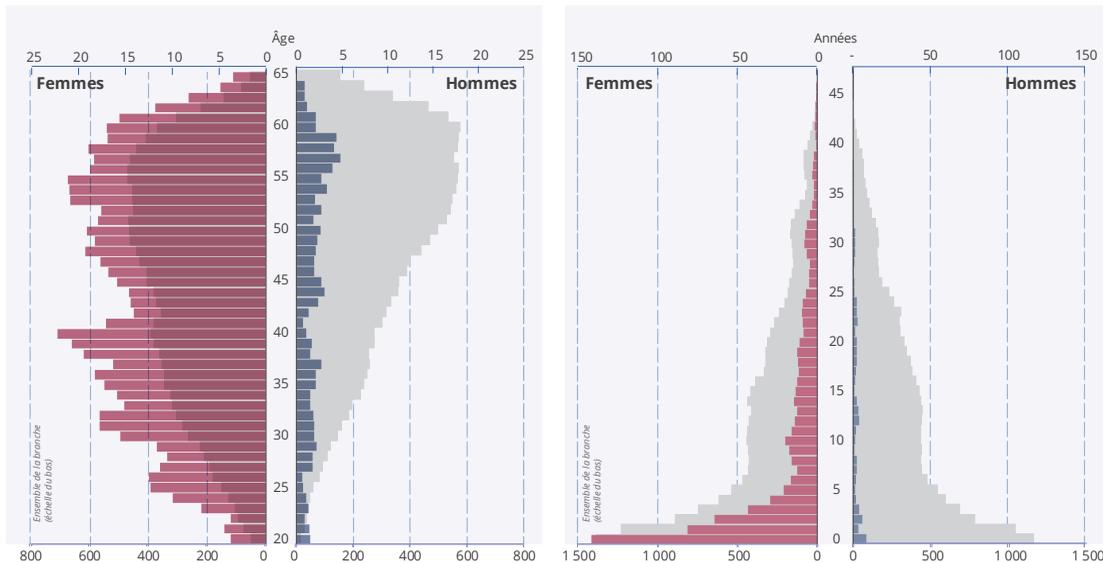
L'agent de gestion locative est chargé de tous les actes courants liés aux logements occupés, de la signature du bail jusqu'au congé du locataire.

Ce métier compte 67 % de femmes, soit un taux de féminisation plus élevé que l'ensemble de la branche (53 %). Un tiers des personnels évoluant dans ce métier est âgé de 50 ans ou plus ; et les moins de 30 ans ne représentent que 13 % 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

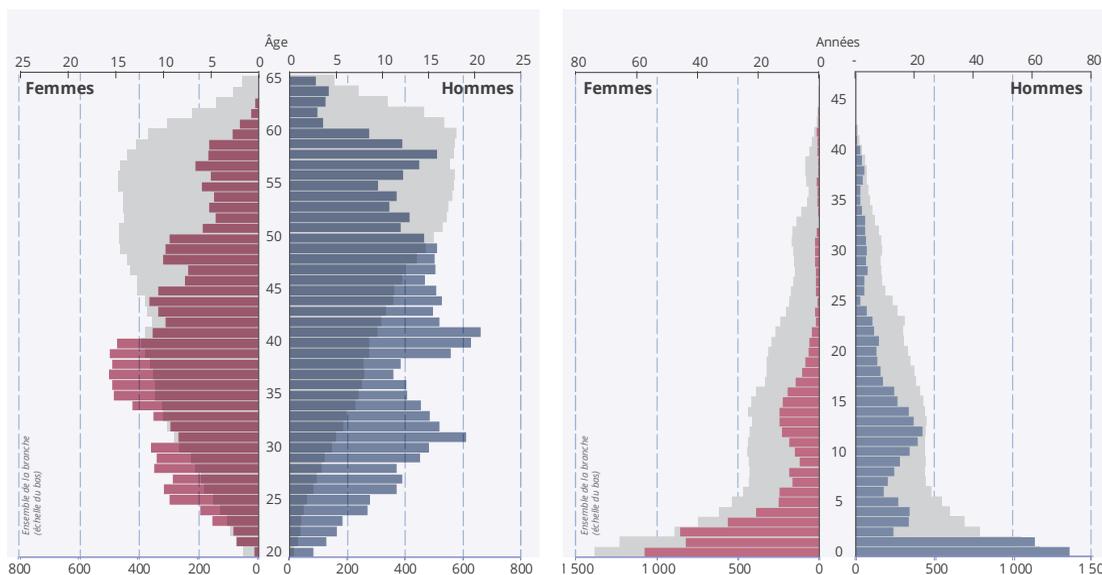


Agent de premier contact, le chargé d'accueil reçoit, informe et oriente les locataires et les candidats au logement ainsi que les prestataires extérieurs et les partenaires institutionnels. Il réceptionne les appels téléphoniques, renseigne son interlocuteur ou le réoriente vers les services adéquats. 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 88 % de femmes au poste 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 importants de la branche, à hauteur de 19 % et cela malgré une part des personnels sous statut FPT importante (18 %).

# Maîtrise d'ouvrage

## Chargé(e) d'opération



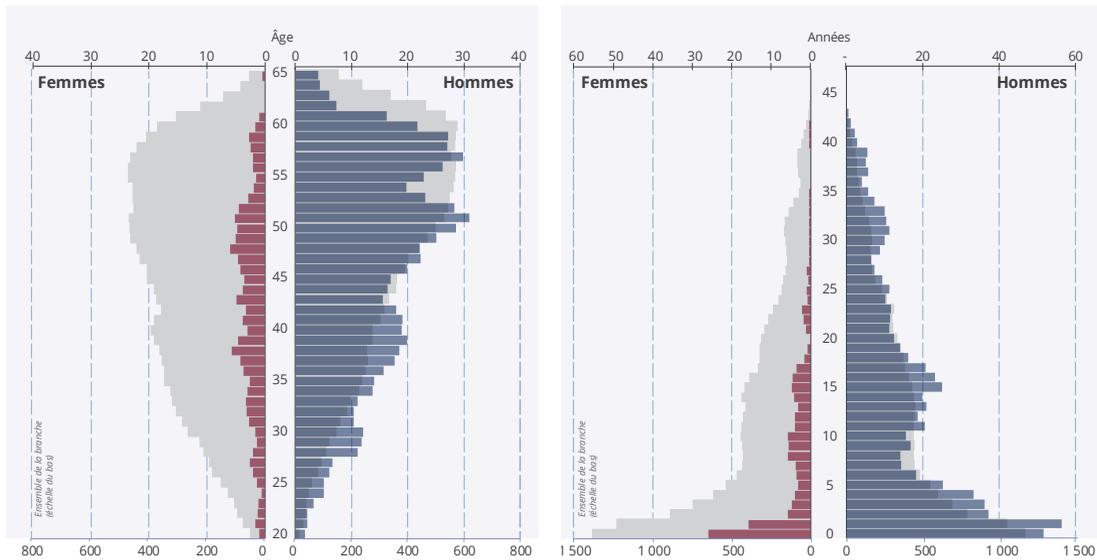
Le chargé d'opération assure le pilotage des opérations d'investissement dans le cadre de la stratégie patrimoniale de l'Office, suit la réalisation et réceptionne les ouvrages.

Les personnels qui exercent ce métier sont majoritairement des hommes (60 %), plutôt jeunes, l'âge moyen s'élevant à 41,5 ans. L'ancienneté des chargés d'opération est parmi les plus faibles de la branche : 8,7 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



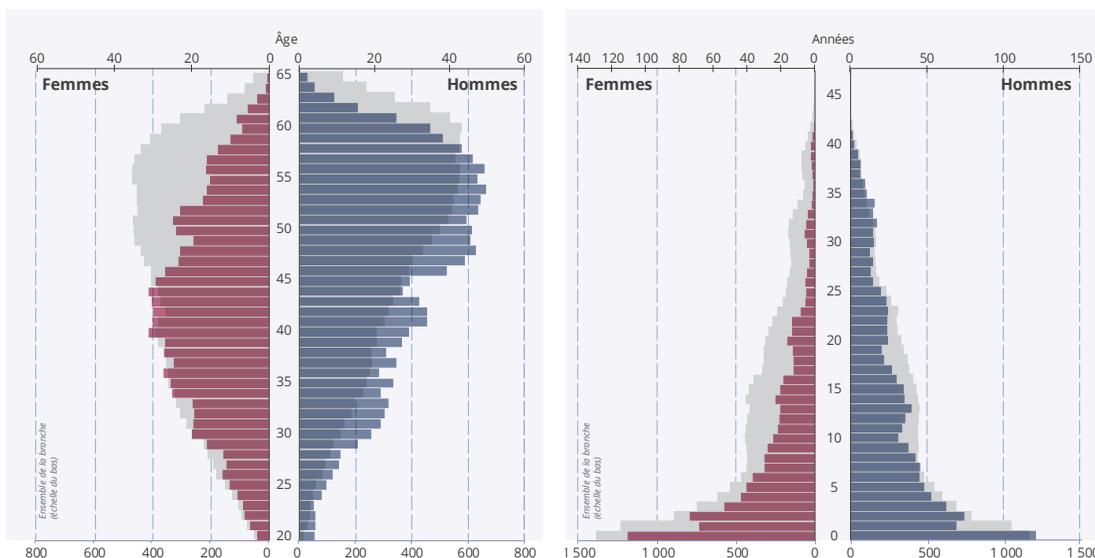
Le technicien de maintenance assure le suivi des travaux du patrimoine, en lien avec les équipes de proximité.

Ce métier est l'un des plus masculins de la branche (85 % 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 (20 %).

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

# Proximité

## Responsable de site ou de secteur

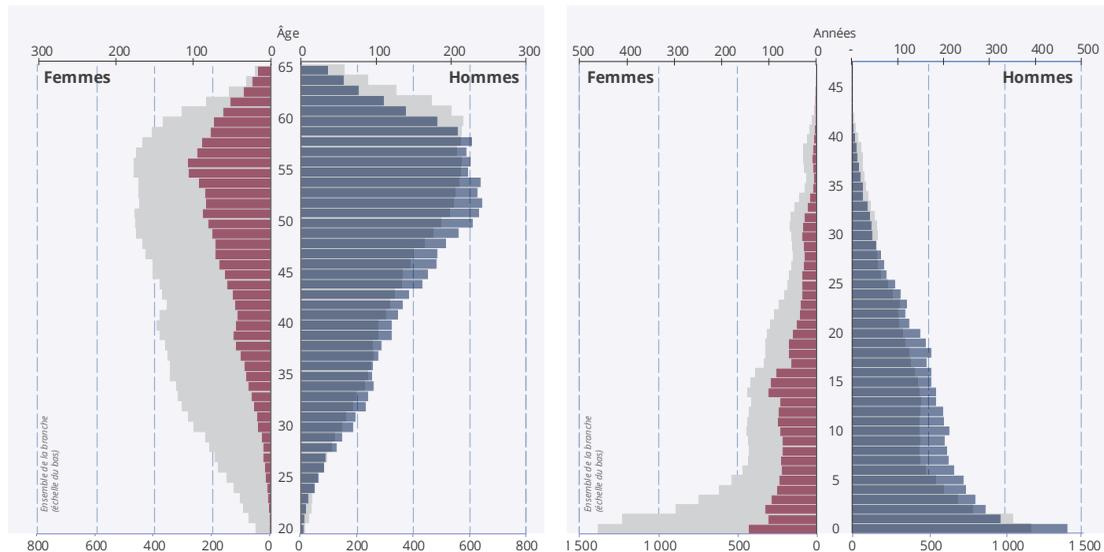


Le responsable de site ou de secteur assure l'encadrement du personnel de proximité. Il est responsable de la valorisation du patrimoine et garant de la qualité du service.

Le métier est majoritairement exercé par des hommes (60 %), dont l'âge moyen de 44,8 ans est inférieur de 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 (12 %) 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)

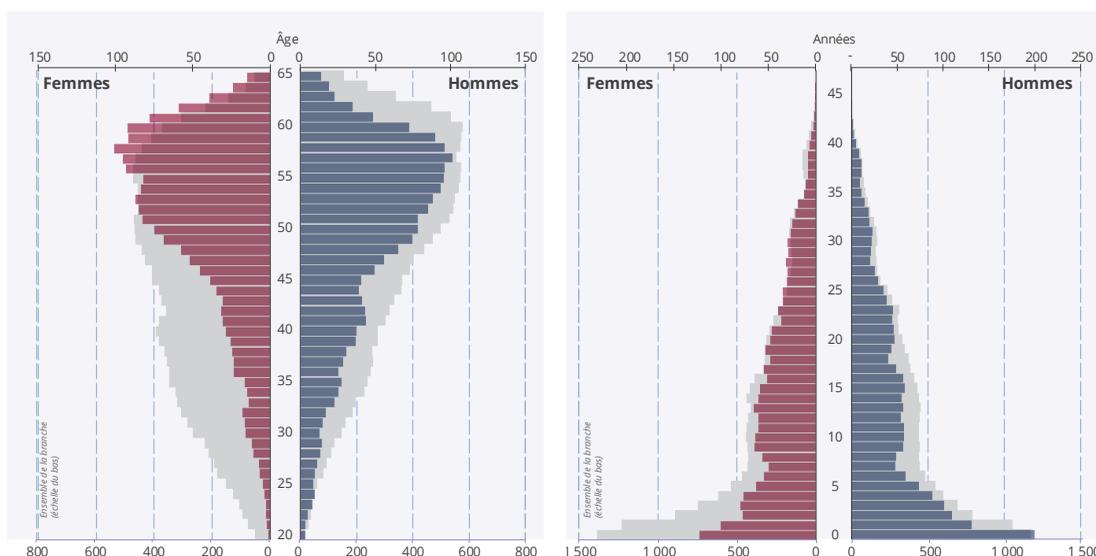


Le gardien est le garant de la qualité du service au quotidien, en particulier à travers l'entretien et la sécurité des immeubles dont il a la charge.

Avec près de 7 900 salariés, il s'agit du métier le plus répandu dans la branche (18 % des effectifs). Les emplois sont occupés majoritairement par des hommes (73 %). Un gardien sur deux est âgé de plus de 50 ans, l'âge moyen s'élevant à presque 49 ans. La part des personnels à temps partiel est relativement basse (4 %), tout comme le turnover (9 %).

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



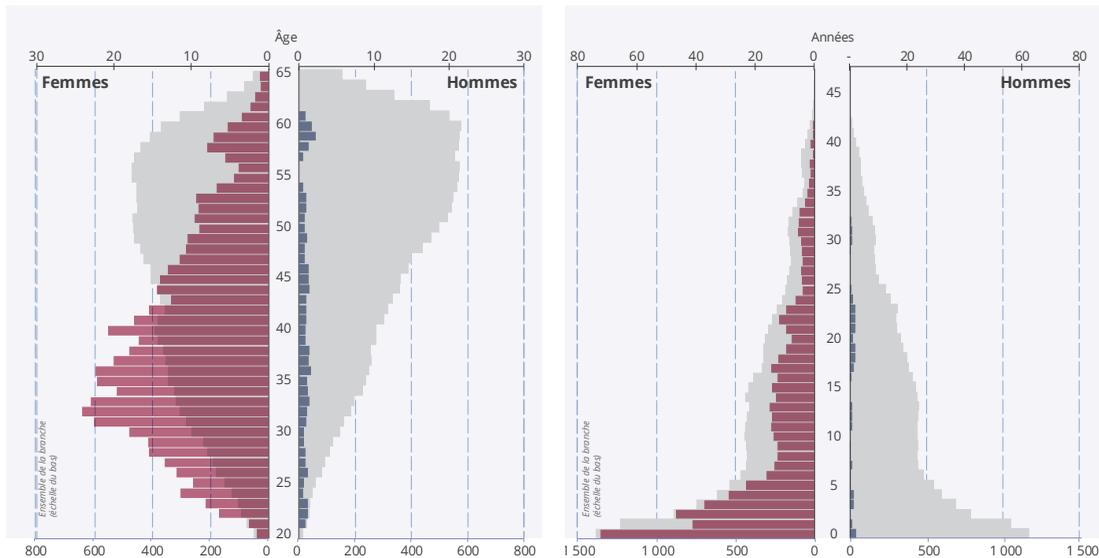
Les agents de propreté assurent le maintien de la propreté des parties communes des immeubles. Ils assurent la qualité de vie des locataires et constituent à ce titre un maillon essentiel de la chaîne de service des Offices.

Avec plus de 3 800 personnes en 2021, ils représentent près de 9 % des effectifs de la branche, soit le deuxième métier le plus répandu après celui de gardien. Le taux de féminisation (49 %) est en deçà de la moyenne de la branche (53 %), ce métier apparaît donc comme l'un des métiers de la branche le plus paritaire. Les personnels agents de propreté sont relativement âgés : 57 % d'entre eux ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge sur ce métier étant de 50,2 ans. Ils travaillent fréquemment à temps partiel (19 %) et enregistrent un taux de turnover de 13 %.

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

# Développement social

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



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

Ce métier est l'un des plus féminisés des Offices, avec 93 % de femmes, même s'il tend à se masculiniser. Celles-ci sont jeunes : l'âge moyen s'élève à 39,1 ans contre 45,8 ans dans l'ensemble de la branche. L'ancienneté moyenne est de 10,3 ans, inférieure de deux ans à la moyenne des Offices. Presque deux tiers des effectifs du métier ont entre 30 et 49 ans. La proportion de personnels travaillant à temps partiel est élevée (17 %).

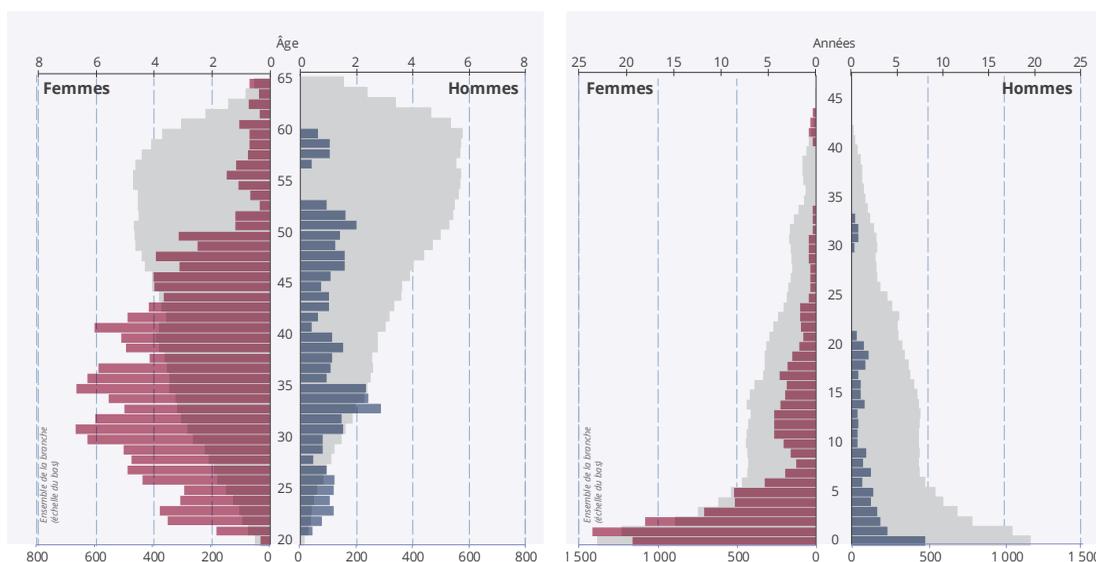
La dégradation des situations des ménages, notamment leurs revenus, constitue le principal facteur d'évolution du métier.

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



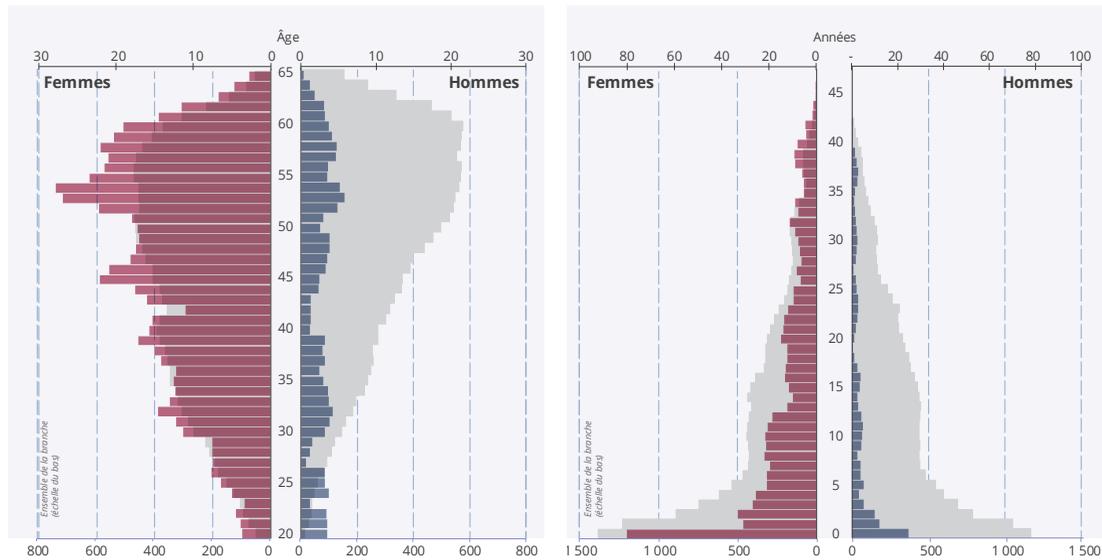
De la conception à l'exécution d'actions de communication, le chargé de communication met en œuvre le plan de communication d'un Office. À cet effet, il réalise différents supports et les diffuse au sein de l'organisme ou en externe.

Ce métier est particulièrement jeune puisque l'âge moyen s'élève à 37,8 ans, soit huit ans de moins que la moyenne de la branche, tandis que l'ancienneté moyenne n'est que de huit ans.

Il est très féminisé (78 %), et rassemble très peu d'agents sous statut FPT (6 %). Il présente une proportion de personnels employés à temps partiel (7 %) comparable à la moyenne de la branche (8 %).

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



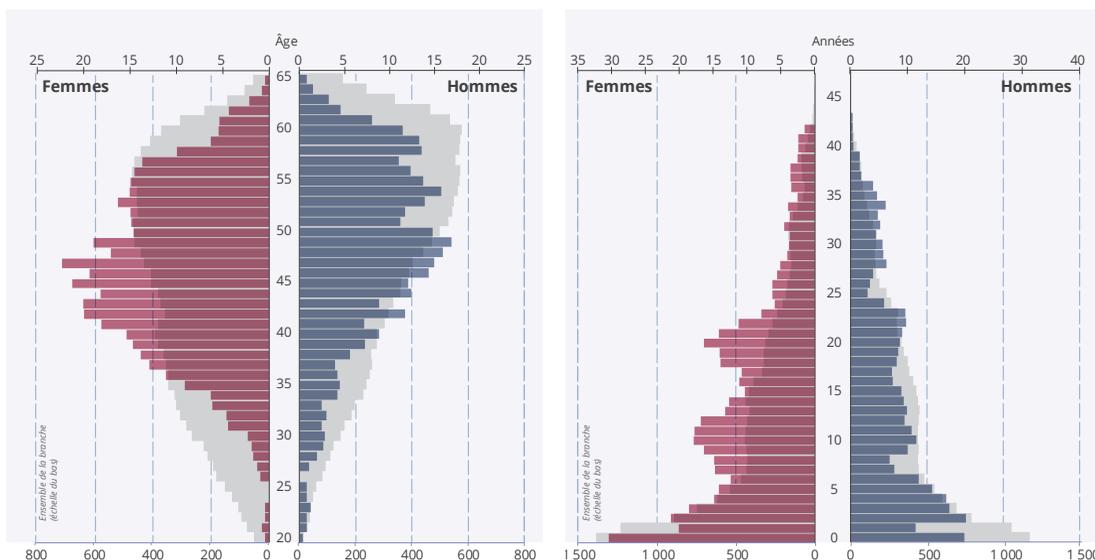
L'assistant(e) comptable assure la tenue courante des comptes dans le respect des normes et des procédures en vigueur.

Ce métier est occupé en grande majorité par des femmes (à 82 %) et 13 % des effectifs travaillent à temps partiel, soit cinq points de plus que sur l'ensemble des Offices. Le personnel exerçant ce métier ont une ancienneté particulièrement élevée (13,7 ans) et leur âge moyen est proche de celui de la branche : 45,3 ans contre 45,8 sur l'ensemble de la branche. De plus, cette fonction accueille l'une des plus fortes proportions de personnels FPT (22 % des effectifs, contre 15 % dans l'ensemble de la branche).

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

# Management de proximité

## Responsable d'unité, 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 57 %). Il regroupe principalement des individus en milieu de carrière, disposant d'une expérience professionnelle significative : l'essentiel des personnels (46 %) ont entre 30 et 49 ans ; et 72 % ont au moins six ans d'ancienneté. La proportion de responsables d'agence sous statut FPT s'établit à 12 %.

Le turnover est le plus faible de la branche (7 %), et le travail à temps partiel représente une modalité marginale dans l'exercice de cette fonction (3 %).

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

5



# LE DIALOGUE SOCIAL EN 2021

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

### 1. L'activité de négociation

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

L'année 2021 a été marquée par l'intensification du rapprochement avec les COOP'HLM. Dans le contexte de 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 2018 un dialogue en vue du rapprochement de leur CCN d'origine. En novembre 2018, un arrêté portant fusion des champs conventionnels des conventions collectives nationales des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des Offices Publics de l'Habitat, est venu acter ce rapprochement.

Depuis, un dialogue social s'est engagé entre les représentants des salariés et les représentants des employeurs des deux branches afin d'esquisser les contours d'une convention collective commune. La première pierre de cette future « maison commune » a été posée par la signature le 8 avril 2021 d'un accord de méthode pour la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des Offices Publics de l'Habitat. Cet accord est venu définir la méthode et le calendrier retenus par les partenaires sociaux afin d'aboutir à une nouvelle convention collective commune. Cette méthode vise à permettre l'édification d'une nouvelle convention collective qui s'appuiera sur l'identité des métiers des deux branches, tout en préservant les spécificités propres à chacune des branches. C'est dans ce cadre que cinq réunions se sont tenues afin d'engager les travaux préparatoires à la négociation de convergence.

L'accord a également instauré une instance paritaire de négociation qui a permis d'entamer cette négociation sans attendre la nouvelle mesure de la représentativité des branches.

**Ces négociations ont été redynamisées par le fait que le Conseil d'État se soit définitivement prononcé le 1<sup>er</sup> juillet 2021, en faveur de la validité de l'arrêté ministériel de fusion des deux branches professionnelles susvisées, en déboutant la CFDT Construction Bois de toutes ses prétentions.**

La nouvelle mesure de représentativité est quant à elle intervenue en fin d'année 2021, par le biais de deux arrêtés. L'arrêté du 22 novembre 2021 a reconnu représentatives dans la branche du personnel des Offices Publics de l'Habitat et du personnel des sociétés coopératives d'HLM, 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 %). L'arrêté du 23 novembre 2021 a reconnu représentatives dans la branche du personnel des Offices Publics de l'Habitat et du personnel des sociétés coopératives d'HLM, 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 %).

Compte tenu de cette parution, l'instance paritaire de négociation a cédé place en 2022 à une CPPNI correspondant au champ fusionné et elle poursuivra le travail amorcé par l'instance paritaire de négociation, conformément aux accords signés par toutes les parties en 2021 et 2020.

## B) L'ACTIVITÉ HABITUELLE DE LA CPPNI DES OPH

En parallèle, l'activité habituelle de la CPPNI s'est poursuivie, puisque l'instance paritaire de négociation ne se substitue pas aux commissions paritaires et organes préexistants au sein de chaque branche à l'origine de la fusion, qui continuent d'exercer leurs attributions respectives conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail dans la limite du délai légal de cinq ans. Ce sont ainsi huit réunions de CPPNI qui se sont tenues.

Un avenant portant sur la revalorisation du barème des salaires de base au niveau de la branche a notamment été signé le 17 février 2021 et étendu par arrêté du 17 juin 2021. Cet avenant n°7 à la CCN, signé par la CFDT, FO et la CFE-CGC, porte sur la revalorisation des salaires minimums garantis au niveau de la branche. Il a permis de réévaluer la grille nationale applicable dans tous les OPH.

L'observatoire de la négociation collective s'est également réuni afin notamment de restituer les résultats d'une enquête flash sur la GEPP dans les Offices.

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

La CPNEF s'est réunie à cinq reprises pour faire évoluer les orientations des différents dispositifs du fonds conventionnel (DAF, ACN, catalogue) qui sont déterminées en fonction du recueil des besoins, effectué chaque année auprès des Offices. Tenant compte des enseignements de la crise sanitaire, la CPNEF, dans une volonté d'adaptation et de modernisation de la politique formation de la branche, a impulsé le développement des nouveaux formats distanciels que ce soit dans le cadre du catalogue ou des ACN. De nouvelles formations ont ainsi été intégrées au catalogue de branche et dans les actions collectives nationales sur des thématiques telles que le contrôle interne et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au cours de cette année a débuté la gestion externalisée du catalogue de branche auprès d'Uniformation. La CPNEF reste maître des orientations et du contenu de ce catalogue mais la gestion est informatisée et gérée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 par les services d'Uniformation.

Dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a été engagée la réflexion autour d'études à mener en 2022 et portant sur l'évolution des métiers au sein de la branche (notamment sur les filières maîtrise d'ouvrage et maintenance du patrimoine).

## 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 contractualisation est intervenue entre la FOPH et l'AGFPN en date du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

En 2022, la FOPH a perçu au titre de l'année 2021, des crédits de la part du fonds paritaire national s'élevant à un montant de 33 294 € 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 2022, après certification du commissaire aux comptes et adoption de l'arrêté des comptes annuels pour 2021 lors de son assemblée générale en date des 23 et 24 juin 2022.

Pour l'année 2021, il a été constaté que la somme perçue par la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat couvrait environ 49 % 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.

Enfin, l'entrée dans un nouveau cycle de représentativité patronale pour la Fédération des OPH se concrétisera pour la période 2022-2025 par une nouvelle convention entre l'AGFPN et la Fédération des OPH pour continuer à bénéficier de ces financements.





Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat

14 rue Lord Byron • 75008 Paris

[www.foph.fr](http://www.foph.fr)



Réalisation : Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat - Coordination FOPH : Axelle Lebigot-Dymon - Octobre 2022

Conception/exécution : Obea - Crédits photos couverture : ©Musée de Bretagne / Les Champs Libres, ©Odorico