

Sommaire

■ La définition de la branche	3
■ Les caractéristiques de la branche	5
■ Les ressources humaines de la branche	11
■ Chiffres-clefs et représentation graphique	13
■ Effectifs et emplois	19
■ Pratiques de gestion RH dans les Offices	27
■ La formation professionnelle.....	35
■ L'Observatoire des métiers et des qualifications	39

Le champ de l'enquête

Les données présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 278 Offices publics de l'habitat, adhérents de la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat, en 2008. Le volet économique et social provient des documents "Activité et statistiques financières" et "Données sociales" publiés lors de l'Assemblée générale.

L'enquête sur les effectifs a été profondément remaniée par rapport aux années précédentes, et 80% des Offices ont accepté d'y répondre. L'échantillon est formé des réponses de 223 Offices employant au total 40 590 personnels*. Le taux de réponse inférieur aux années précédentes, le nombre et la qualité des informations ont nécessité des méthodes élaborées d'extrapolation, qui ont été réalisées par le Cabinet BPI.

Le redressement a été réalisé par l'application d'une procédure de calage sur marges assurant le respect des distributions sur les trois variables suivantes : taille de l'Office (8 tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC), la localisation du siège de l'Office (les 22 régions administratives métropolitaines). Dans ce contexte certaines données doivent, pour cette première édition du rapport de branche, être analysées avec précaution au regard des années précédentes.

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

Pour la première année la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat présente un rapport annuel à partir des données collectées sur l'année 2008. Ce document pourra être complété les années suivantes en fonction des négociations qui auront lieu au niveau de la branche.

La définition de la branche

La branche professionnelle

Une branche professionnelle regroupe les entreprises ou établissements d'un même secteur d'activité et liés par des accords collectifs ou une convention collective.

L'accord sur la formation professionnelle (par son avenant, signé le 21 novembre 2007, qui étend l'accord du 15 février 2006 à tous les adhérents de la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat) est considéré par l'ensemble des partenaires sociaux comme l'acte fondateur de la branche professionnelle des Offices publics de l'habitat.

Les obligations de la branche professionnelle sont fixées par le Code du travail (Titre quatrième - Chapitre premier).

Il est notamment prévu qu'un **rapport de branche** soit établi annuellement. Ce rapport a pour objectif d'informer les négociateurs, au niveau national, tant organisations syndicales de salariés que délégation d'employeurs, pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Le **Code du travail** précise que, lors de la négociation annuelle sur les salaires, ce rapport est "l'occasion, pour les parties" d'examiner au moins une fois par an **au niveau de la branche**, les données suivantes :

- 1** - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- 2** - les actions éventuelles de prévention envisagées compte-tenu de ces prévisions ;
- 3** - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

"Les informations nécessaires à la négociation sont fixées par voie réglementaire" (art R2323-8 du Code du travail).



Les caractéristiques de la branche

Les 278 Offices publics de l'habitat, répartis sur le territoire métropolitain, constituent le secteur public du logement social en France.

Un Office public de l'habitat est un établissement public industriel et commercial rattaché à une collectivité territoriale ; il est géré par un conseil d'administration composé de représentants des collectivités locales, des partenaires financiers et sociaux, et des locataires tous siégeant à titre bénévole.

Il a pour objet la construction et l'amélioration de logements destinés à la location ou à l'accession à la propriété bénéficiant d'aides de l'état ; il peut intervenir en matière d'aménagement et d'urbanisme et comme prestataire de services dans tous les domaines de l'habitat pour le compte des collectivités territoriales.

Les 278 Offices logent 4,6 millions de personnes dans 2,2 millions de logements, soit 7,6% de la population française pour un montant global des loyers de 8 milliards d'euros.

En 2008, les Offices ont mis en chantier environ 30 000 logements et investi 5,8 milliards d'euros.

Son évolution

Au 31 décembre 2008, l'effectif des 278 Offices est de **47 400 personnes** (47 600 en 2007), correspondant à près de **45 000 emplois** (45 600 en 2007) en équivalent temps plein (ETP).

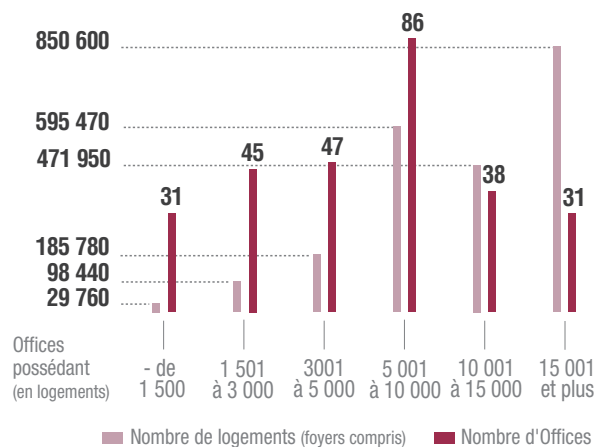
Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008**
Nombre d'Offices	293	292	292	292	291	289	287	281	279	278
Milliers de logements	2 127	2 140	2 152	2 154	2 167	2 172	2 181	2 214	2 221	2 232
Effectifs	nd*	nd*	nd*	45 320	46 310	46 300	46 700	47 500	47 600	47 400
Milliers d'emplois	39,4	40,1	40,3	43,4	44,3	44,4	44,6	45,5	45,7	45,0
Nombre d'emplois pour 1000 logements	18,5	18,7	18,7	20,2	20,4	20,4	20,5	20,5	20,6	20,1

*nd non disponible. ** champ de l'enquête, p. 4

La répartition par critère

En nombre de logements

La taille moyenne du patrimoine locatif est de 8 030 logements ou équivalent-logements par Office. Près de 30% du patrimoine est représenté par 20 Offices de plus de 20 000 logements. Le plus petit Office gère 30 logements, le plus important 119 220.



Par taille d'effectifs

Les situations des Offices sont très diverses quant à la taille de la structure : elles vont d'une dizaine de personnes à plus de 2 500.

Les Offices publics de l'habitat ont pour 88% d'entre eux un effectif inférieur à 300 personnes. Toutefois 44% des effectifs travaillent dans les 12% restants, organismes de 300 personnes et plus.

L'effectif moyen est de 170 personnes (162 emplois ETP).

L'effectif médian est de 116 personnes.

	Moins de 50 p.	De 50 à 99 p.	De 100 à 199 p.	De 200 à 299 p.	De 300 à 499 p.	Plus de 500 p.	Ensemble
Effectifs	1 970	3 990	13 560	7 005	5 825	15 050	47 400
<i>Nombre d'Offices</i>	66	52	95	29	18	18	278
Effectifs en %	4%	8%	29%	15%	12%	32%	100%
<i>Nombre d'Offices en %</i>	24%	18%	35%	10%	6%	6%	100%

Par mode de rattachement

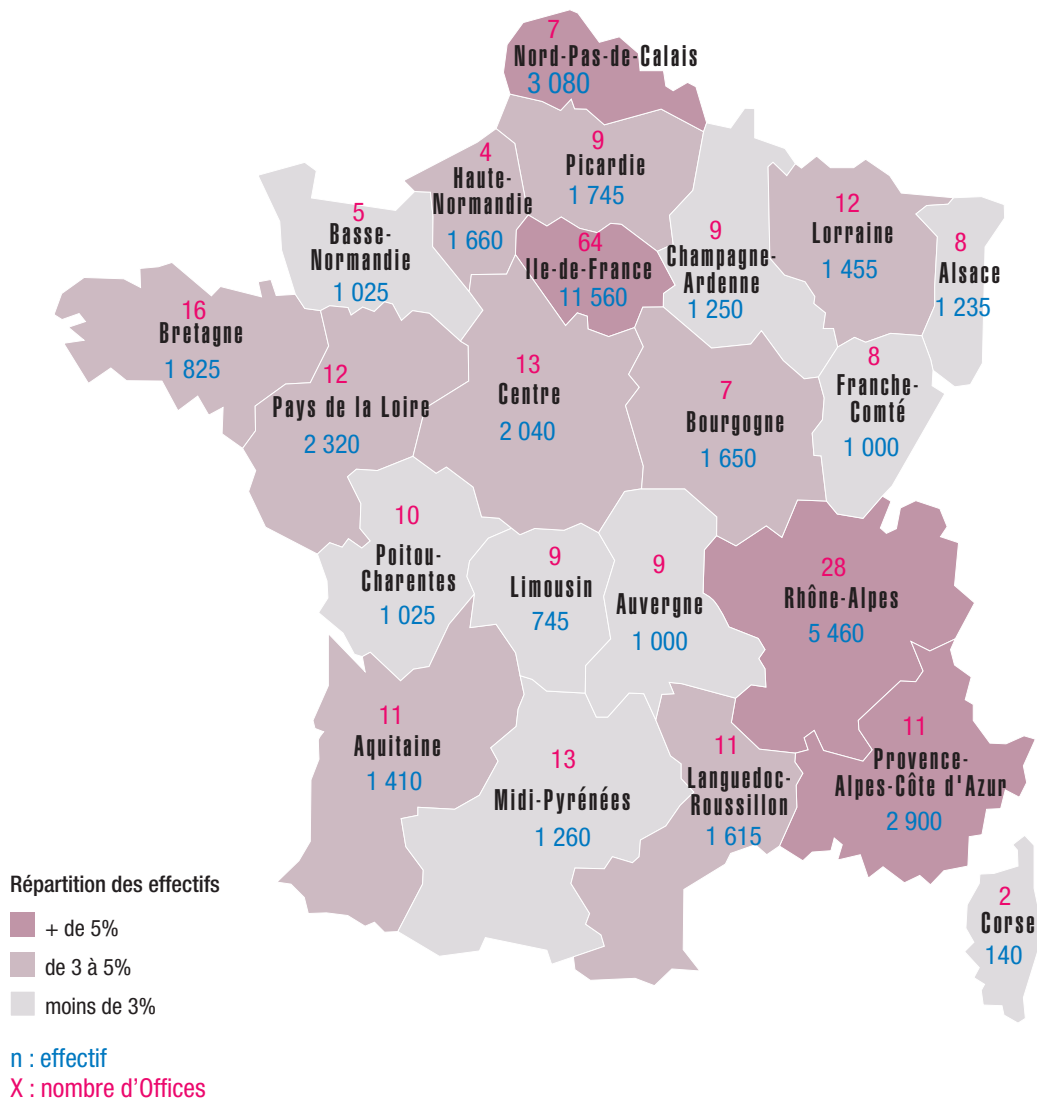
- Effectif moyen des 28 Offices communautaires, dont 9 en communauté urbaine, 15 en communauté d'agglomération et 4 en communauté de communes (patrimoine total : 261,5 milliers de logements) : **211 personnes.**
- Effectif moyen des 92 Offices départementaux, dont 1 interdépartemental (patrimoine total : 1 217,3 milliers de logements) : **275 personnes.**
- Effectif moyen des 158 Offices municipaux et intercommunaux, dont 7 intercommunaux (patrimoine total : 753,2 milliers de logements) : **103 personnes.**

Par région

	Nombre d'Offices	Logements	%	Effectifs	%	Emplois pour 1 000 logements
Alsace	8	55 620	2,5%	1 235	2,6%	21,1
Aquitaine	11	66 750	3,0%	1 410	3,0%	19,9
Auvergne	9	45 000	2,0%	1 000	2,1%	20,2
Basse-Normandie	5	62 720	2,8%	1 025	2,2%	15,4
Bourgogne	7	78 510	3,5%	1 650	3,5%	20,0
Bretagne	16	118 790	5,3%	1 825	3,9%	14,6
Centre	13	113 730	5,1%	2 040	4,3%	17,3
Champagne-Ardenne	9	63 850	2,9%	1 250	2,6%	18,9
Corse	2	4 700	0,2%	140	0,3%	ns*
Franche Comté	8	47 740	2,1%	1 000	2,1%	18,6
Haute-Normandie	4	70 150	3,1%	1 660	3,5%	21,5
Ile-de-France	64	483 640	21,7%	11 560	24,4%	23,1
Languedoc-Roussillon	11	79 300	3,6%	1 615	3,4%	20,0
Limousin	9	33 470	1,5%	745	1,6%	19,7
Lorraine	12	85 550	3,8%	1 455	3,1%	16,2
Midi-Pyrénées	13	57 620	2,6%	1 260	2,7%	20,5
Nord-Pas de Calais	7	129 630	5,8%	3 080	6,5%	22,9
Pays de la Loire	12	124 750	5,6%	2 320	4,9%	17,8
Picardie	9	79 190	3,6%	1 745	3,7%	20,6
Poitou-Charentes	10	54 030	2,4%	1 025	2,2%	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	125 600	5,6%	2 900	6,1%	22,4
Rhône-Alpes	28	251 660	11,3%	5 460	11,5%	19,8
TOTAL	278	2 232 000	100,0%	47 400	100,0%	20,1

ns* non significatif

Répartition des effectifs sur l'ensemble du territoire



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

- l'Île-de-France qui représente 24% des effectifs (23% des Offices)
- la région Rhône-Alpes : 11,6% des effectifs (10% des Offices)
- le Nord-Pas-de-Calais : 6,4% des effectifs (2,5% des Offices)
- la région Provence-Alpes-Côte d'Azur : 6% des effectifs (4% des Offices)
- et les Pays de la Loire avec 5% des effectifs (4,3% des Offices)



Les ressources humaines de la branche

- Chiffres-clefs et représentation graphique 13
- Effectifs et emplois 19
- Pratiques de gestion RH dans les Offices 27

Chiffres-clefs

47 400 personnes dans 278 Offices publics de l'habitat au 31 décembre 2008

Les Offices publics de l'habitat font appel, en outre, chaque année à un nombre important de personnels en contrat à durée déterminée pour le remplacement des personnels de proximité pendant leurs congés. En 2008 près de 55 000 personnes ont été employées par les 278 Offices.

L'effectif moyen est de 170 personnes, mais les situations varient entre des effectifs d'une dizaine de personnes à plus de 2 500.

Principales caractéristiques :

- La dualité des statuts : 61% de salariés sous contrat OPH, 38% sous statut FPT, et 1% en contrats aidés. Les salariés des Offices publics de l'habitat sont gérés par un statut se référant au code du travail et à un décret propre aux Offices. Les agents sous statut FPT sont des fonctionnaires titulaires ou stagiaires ou des contractuels de la Fonction publique territoriale.
- 50% de femmes et 50% d'hommes, une égalité qui comporte toutefois des différences importantes selon les familles de métiers.
- Un âge moyen de 44 ans.
- 50% des effectifs ont 10 ans ou plus d'ancienneté.

800 euros de dépenses de personnel par logement

En 2008 les frais de personnel (récupérables et non récupérables) sont de 1,78 milliard d'euros, soit 17,2% du quittance (loyers + charges récupérées).

Un ratio de 20 emplois (effectif en équivalent temps plein) pour 1 000 logements gérés

L'effectif de 47 400 personnels correspond à environ **45 000 emplois** en équivalent temps plein.

Par grand domaine d'activité :

- Le personnel de proximité (gardiens, agents de médiation, employés de ménage, agents d'entretien des espaces verts...) représente 35% des emplois.
- Le secteur de la gestion locative (chargés d'accueil, conseillers clientèle, conseillers sociaux, responsables d'agence ...) : 23%.
- La maintenance et l'entretien du patrimoine (ouvriers, techniciens ...) : 12%.
- La maîtrise d'ouvrage (monteurs d'opérations, gestionnaires de marchés, responsables de programmes...) : 8%.
- Les autres activités (accession, syndicats...) : 1%.
- L'administration générale (direction générale et services fonctionnels) : 21%.

L'encadrement et la maîtrise représentent 40% des emplois.

Représentation graphique

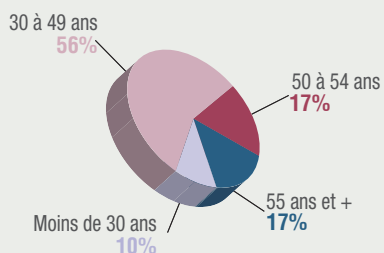
La représentation (pages suivantes) donne, à l'aide des chiffres et graphiques, une image synthétique des ressources humaines de la branche professionnelle des Offices publics de l'habitat.

Ce portrait indique au 31 décembre 2008 la répartition des effectifs de la branche selon les critères suivants :

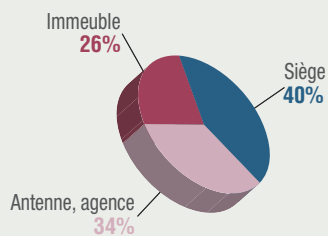
- L'âge par classe d'âge (pyramide des âges)
- L'ancienneté par temps de présence dans la structure (pyramide d'anciennetés)
- Le genre hommes - femmes
- Le temps de travail temps plein - temps partiel
- La qualité du statut les salariés dont le contrat relève du code du travail et d'un décret spécifique (statut OPH), les agents titulaires ou contractuels de la Fonction publique territoriale (FPT)
- La classification ou le cadre d'emploi pour les salariés sous statut OPH (décret du 27 octobre 2008)
pour les salariés sous statut FPT
1 ou C - employés, ouvriers,
2 ou B - techniciens ou agents de maîtrise,
3 ou A2 - cadres,
4 ou A1 - cadres dirigeants (yc les directeurs généraux)
- La localisation de l'emploi siège, agence ou immeuble (pour le personnel de proximité)
- La durée du contrat à durée indéterminée (CDI), déterminée (CDD) ou contrat aidé

Effectif total de la branche : 47 400 personnes

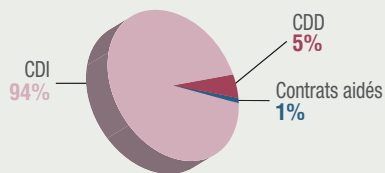
Répartition par âge



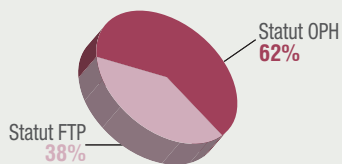
Répartition par localisation



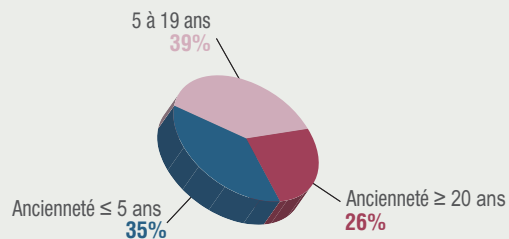
Répartition par durée de contrat



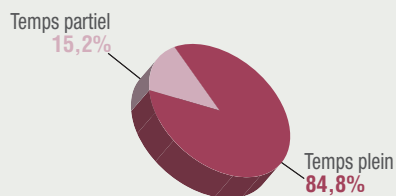
Répartition par statut



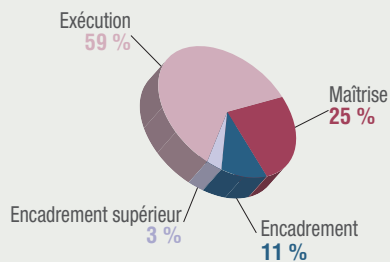
Répartition par ancienneté



Répartition par temps de travail

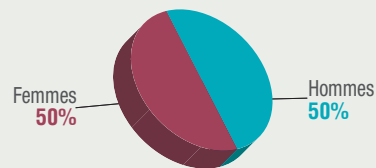


Répartition selon les catégories d'emploi

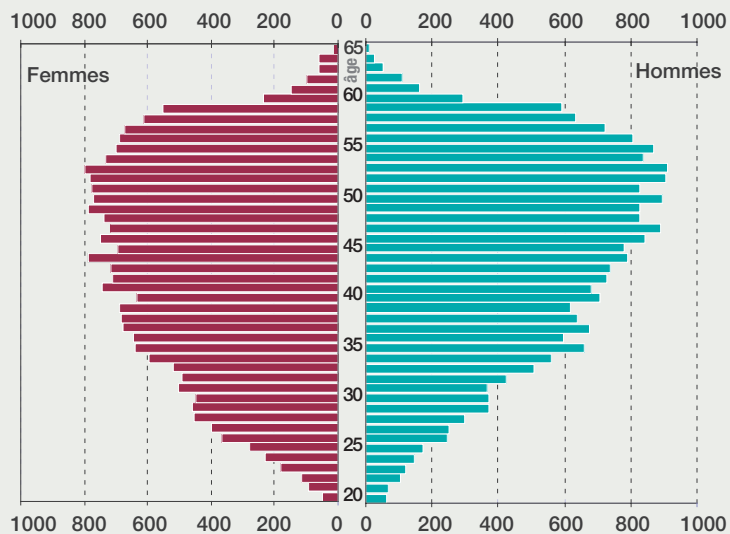


Nombre total d'emplois : 45 000

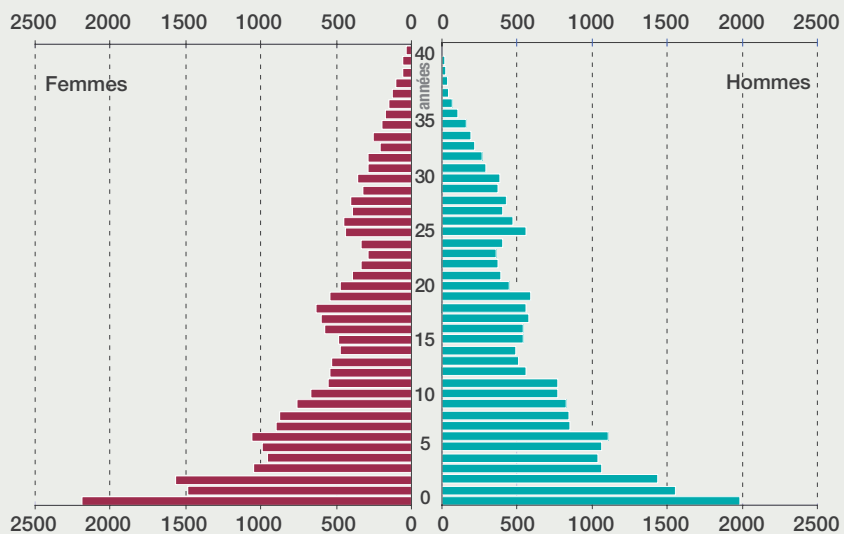
Répartition par sexe



Pyramide des âges



Pyramide des anciennetés



Effectifs et emplois

Les caractéristiques des effectifs

La dualité des statuts

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

Les salariés des Offices publics de l'habitat sont régis par un statut se référant au code du travail et à un décret spécifique aux Offices ; les agents sous statut FPT sont des fonctionnaires titulaires ou stagiaires, ou des contractuels de la Fonction publique territoriale.

En 2008 la répartition par qualité de statut (en nombre de personnes physiques) est la suivante :

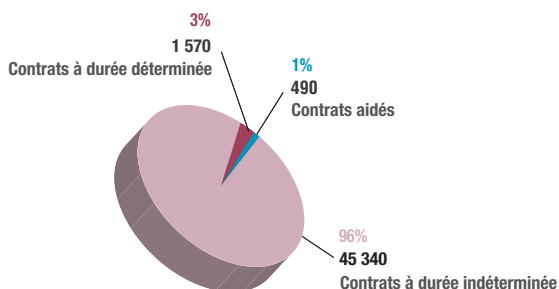
	Effectifs	% Effectifs	Rappel 2007
Statut FPT	18 000	38,0%	43,2%
Titulaires et stagiaires	17 720	37,4%	39,8%
Contractuels CDI	260		
Contractuels CDD	20	0,6%	3,4%
Statut OPH	28 910	61,0%	55,1%
Contrats CDI	27 360	57,7%	52,6%
Contrats CDD	1 550	3,3%	2,5%
Contrats aidés	490	1,0%	1,7%
Ensemble	47 400	100,0%	100,0%

L'ordonnance du 1^{er} février 2007 qui a unifié le statut de l'ensemble des Offices a eu pour effet de diminuer le nombre de contractuels de la Fonction publique territoriale : soit ils étaient en contrat à durée indéterminée et ils ont opté pour le "statut OPH", soit leur contrat était à durée déterminée et ne pouvait être renouvelé que par contrat sous "statut OPH".

Le nombre de contrats aidés (490) a très fortement diminué par rapport aux années précédentes (815 en 2007). Viennent en premier lieu les contrats de professionnalisation (31%), les contrats d'apprentissage (25%), puis les contrats d'avenir et les contrats d'accès à l'emploi (14% chaque), les contrats d'accompagnement à l'emploi (12%)...

La durée du contrat

(en nombre de personnes physiques, tous statuts confondus)



Les employés et ouvriers représentent 60% des effectifs

(hors contrats aidés)

	Statut OPH	Statut FPT	Ensemble	%
1 ou C	13 320	14 750	28 070	60%
2 ou B	9 890	2 160	12 050	26%
3 ou A2*	4 500	850	5 350	11%
4 ou A1*	1 200	240	1 440	3%
Ensemble	28 915	18 000	46 910	100%

* En A2 ont été affectés les agents assimilés cadres et en A1 les cadres de direction (et les directeurs généraux)

Une répartition équilibrée hommes – femmes

	Effectifs	%
Hommes	23 810	50,2%
Femmes	23 590	49,8%
Ensemble	47 400	100,0%

Cet équilibre ne se retrouve pas si l'on examine les différents métiers, les hommes étant plus nombreux dans le personnel d'encadrement et dans le personnel d'exécution. Les femmes, en revanche, sont majoritaires dans la maîtrise.

La maîtrise est plus féminisée que l'encadrement et l'exécution

(hors contrats aidés)	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Encadrement	3 045	3 745	6 790	44,8%	55,2%
Maîtrise	7 180	4 870	12 050	59,6%	40,4%
Exécution	13 105	14 965	28 070	46,7%	53,3%
Ensemble	23 330	23 580	46 910	49,7%	50,3%

Dans l'attente de la classification de tous les emplois un regroupement théorique a été fait de la façon suivante :

- Personnel d'encadrement 3 et A2, 4 et A1
- Personnel de maîtrise 2 et B
- Personnel d'exécution 1 et C

Le temps partiel plus important chez les femmes

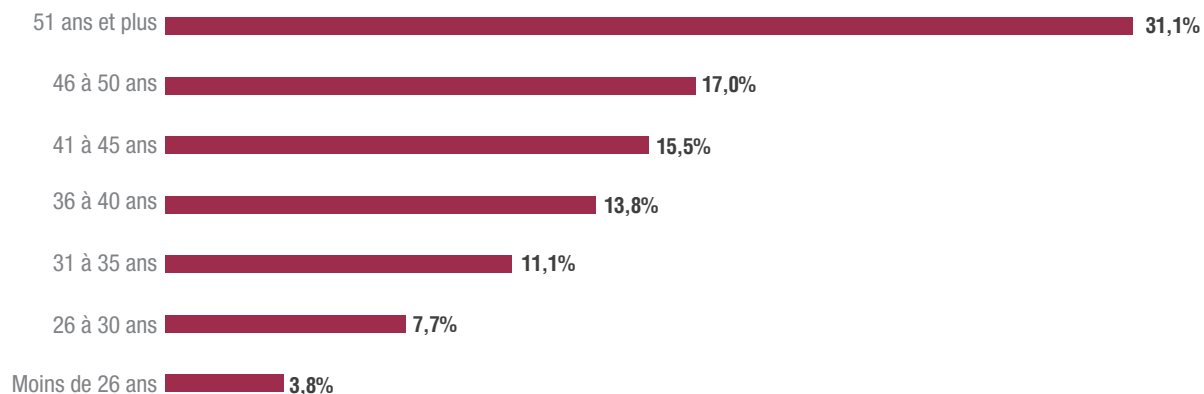
Près de 25% des femmes travaillent à temps partiel.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel	5 840	1 400	7 240
Temps plein	17 750	22 410	40 160
Ensemble	23 590	23 810	47 400
% temps partiel	24,8%	5,9%	15,3%

L'âge médian est de 45 ans

Un âge médian de 45 ans, mais plus élevé pour le personnel de proximité. Si près de 35% des effectifs a plus de 50 ans, pour le personnel de nettoyage ce pourcentage s'élève à 44%, 40% pour le personnel de l'entretien et de la maintenance du bâtiment, constitué essentiellement d'ouvriers, et de 37% pour le personnel de gardiennage. En maîtrise d'ouvrage et en gestion locative la classe d'âge des 26-34 ans est de 21 à 24% de l'effectif de l'activité, contre 16% pour l'ensemble du personnel.

Répartition des effectifs par âge



Une grande fidélisation

Près de 40% des effectifs ont 15 ans ou plus d'ancienneté.

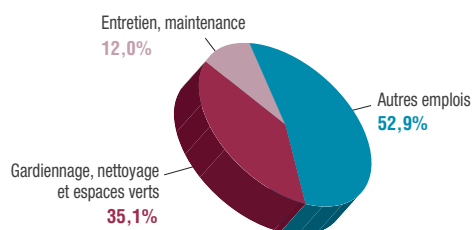
	Effectifs	%
Moins de 1 an	4 170	8,8%
De 1 à 5 ans	12 210	25,8%
De 6 à 10 ans	8 670	18,3%
De 11 à 15 ans	4 420	9,3%
Plus de 15 ans	17 930	37,8%
Ensemble	47 400	100,0%

Les emplois

Répartition des emplois par activité

Emplois (équivalent temps plein)	Maîtrise d'ouvrage	Gestion locative	Administration générale	Entretien- Maintenance	Espaces verts	Nettoyage	Gardiennage	Autres activités	TOTAL
En nombre	3 390	10 520	9 555	5 415	755	5 500	9 520	315	44 970
En %	7,5%	23,4%	21,2%	12,0%	1,7%	12,2%	21,2%	0,7%	100,0%

- Les emplois de proximité (gardiennage, nettoyage et entretien des espaces verts) représentent 35% des effectifs.
- Entretien et maintenance du patrimoine : 12,0%
- Les autres emplois (maîtrise d'ouvrage, gestion locative, administration générale et autres activités) : 53% des effectifs comme en 2007.



Répartition pour 1 000 logements par regroupement d'activités selon la taille du patrimoine locatif

Emplois des OPH (hors contrats aidés)	Personnel affecté à l'entretien et à la maintenance	Personnel de proximité	Personnel affecté aux autres activités	Ensemble du personnel
Moins de 800 logements	3,9	3,5	7,1	14,5
De 801 à 1 500 logements	5,6	7,3	9,0	21,9
De 1 501 à 3 000 logements	3,4	7,4	9,9	20,6
De 3 000 à 5 000 logements	3,2	6,7	9,9	19,7
De 5 001 à 10 000 logements	3,1	6,3	10,7	20,1
De 10 001 à 15 000 logements	2,0	5,7	10,6	18,4
De 15 001 à 20 000 logements	1,8	5,5	7,9	15,2
Plus de 20 000 logements	1,7	9,0	11,5	22,2
Ensemble	2,4	7,0	10,6	20,0

Base : 2 232 000 logements

Maîtrise et encadrement

Depuis plusieurs années, la maîtrise et l'encadrement apparaissent en constante progression.

Emplois des OPH (hors contrats aidés)	Personnel affecté à l'entretien	Personnel de proximité	Personnel affecté aux autres activités	Ensemble du personnel	%	Emplois pour 1 000 logements
Personnel d'encadrement	310	40	6 295	6 645	14,9%	3,0
Personnel de maîtrise	1 345	1 155	9 080	11 580	26,0%	5,2
Personnel d'exécution	3 690	14 445	8 200	26 335	59,1%	11,8
Ensemble	5 345	15 640	23 575	44 560	100,0%	20,0

La masse salariale

Les frais de personnel s'élèvent en 2008 à **1,78 milliard d'euros**, en augmentation de 1,9% par rapport à l'année 2007.

Ils représentent 800 euros par logement.

La répartition par taille d'Office est la suivante :

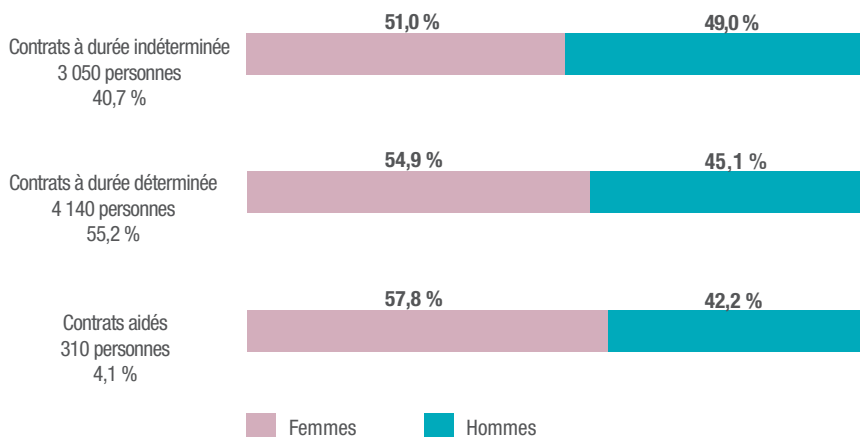
Effectif	Nombre	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 p.	66	23,7%	1 970	4,2%	69 790	3,9%
De 50 à 99 p.	52	18,7%	3 990	8,4%	145 110	8,1%
De 100 à 149 p.	60	21,6%	7 490	15,8%	282 275	15,8%
De 150 à 249 p.	50	18,0%	9 375	19,8%	350 025	19,6%
250 p et plus	50	18,0%	24 575	51,8%	939 320	52,6%
Ensemble	278	100,0%	47 400	100,0%	1 786 520	100,0%

Le renouvellement des effectifs

Environ 7 500 embauches en 2008

dont 41% en contrat à durée indéterminée, 55% en contrat à durée déterminée et 4% en contrat aidé.

La répartition par genre des entrants



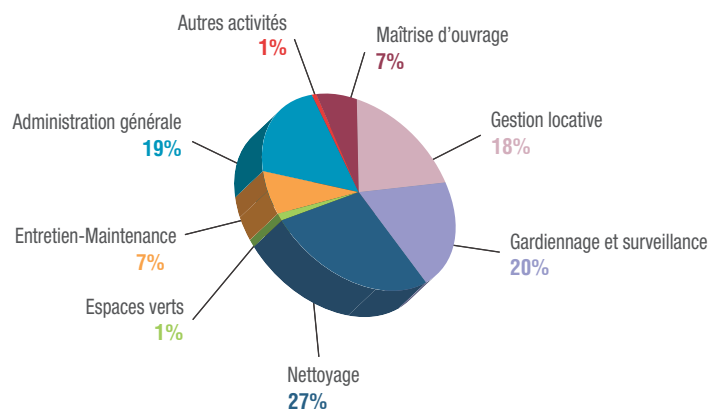
La répartition par âge des entrants

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus	Ensemble
35,6%	23,1%	30,2%	6,9%	4,3%	100,0%

Les Offices publics de l'habitat embauchent des juniors de moins de 26 ans, mais il faut également noter l'embauche de seniors (11% de personnes ayant 50 ans ou plus).

En ce qui concerne la maîtrise d'ouvrage les jeunes embauchés ont en majorité de 26 à 34 ans, en gestion locative et dans les services fonctionnels moins de 26 ans, et quant au gardiennage, au nettoyage et pour l'entretien et la maintenance du patrimoine la classe prépondérante des embauchés est celle des 35-49 ans.

La répartition des embauches 2008 par domaine d'activité est la suivante :



Les motifs de départ

En l'état actuel de l'enquête, s'il n'est pas permis de calculer un solde net Entrées-Sorties, les réponses qui ont été apportées donnent les motifs de départ pour 6 000 sorties en 2008.

Les motifs les plus fréquemment signalés sont :

- La fin du contrat à durée déterminée 58% des réponses
- Le départ en retraite 18%
- La démission 13%
- Le licenciement 5%
- La fin de la période d'essai 3%
- Le décès 2%
- Mutation, détachement 1%

Pratiques de gestion RH

Classification

Les négociations et les accords

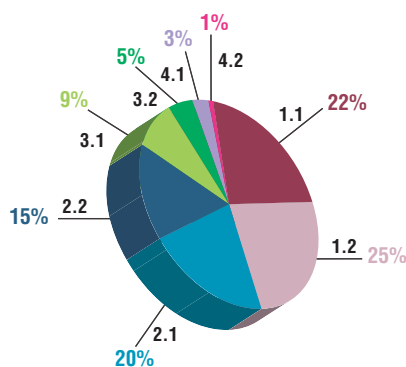
Le décret du 27 octobre 2008 a créé pour l'ensemble des Offices publics de l'habitat l'obligation de négocier la classification des emplois dans leur organisme avant le 30 octobre 2010.

Les résultats de l'enquête menée en 2009 à laquelle 191 Offices ont répondu indiquent que pour 80% d'entre eux (75% pour les ex OPHLM) la classification était en cours d'établissement (26%), en cours de négociation (40%), ou un accord signé (13%).

La répartition des effectifs par CSP et niveau

Bien que la classification du décret du 27 octobre 2008 ne soit pas opérationnelle dans tous les Offices au 31 décembre 2008, les emplois de 30 000 personnes (tous statuts confondus, hors CDD) ont fait l'objet d'une classification par catégorie-niveau.

Les résultats suivants qui découlent soit de la classification du décret du 17 juin 1993, soit des travaux en cours sur la classification à partir de la méthode décrite dans le décret du 27 octobre 2008, donnent une estimation de la répartition actuelle par catégorie - niveau :



- Employés, ouvriers (niv. 1) ■ Employés, ouvriers (niv. 2)
- Techniciens, agents de maîtrise (niv. 1) ■ Techniciens, agents de maîtrise (niv. 2)
- Cadres (niv. 1) ■ Cadres (niv. 2)
- Cadres de direction (niv. 1) ■ Cadres de direction (niv. 2)

La fonction de directeur général n'est pas incluse dans la classification

La politique de rémunération

Des rémunérations minimales garanties différenciées par statut

a) Pour le personnel à statut OPH : salaires mensuels bruts minima garantis

Par décret du 27 octobre 2008 un barème des salaires minima garantis a été institué. La Commission paritaire de suivi du décret sur les classifications et rémunérations de base se réunit chaque année avant le 15 novembre de chaque année pour ouvrir la négociation sur la revalorisation des minima garantis pour l'année suivante. Le 4 mars 2009 un accord national a été signé par les partenaires sociaux pour revaloriser les montants fixés par le décret.

Catégorie et niveau	Salaires mensuels bruts de base (accord du 4 mars 2009)
4 et 2	4 684,60 €
4 et 1	3 343,51 €
3 et 2	2 393,15 €
3 et 1	1 870,60 €
2 et 2	1 520,20 €
2 et 1	1 304,97 €
1 et 2	1 185,97 €
1 et 1	1 051,20 €

Les valeurs minimales de l'accord du 4 mars 2009 sont les limites inférieures des salaires mensuels bruts de base (hors primes et avantages en nature) des salariés ne relevant pas de la fonction publique territoriale (hors contrats aidés).

b) Pour le personnel fonction publique territoriale : minima et maxima statutaires

Catégorie	Traitement brut mensuel minimum*	Traitement brut mensuel maximum*
A	1 608 €	4 874 €
B	1 368 €	2 460 €
C	1 345 €	1 981 €

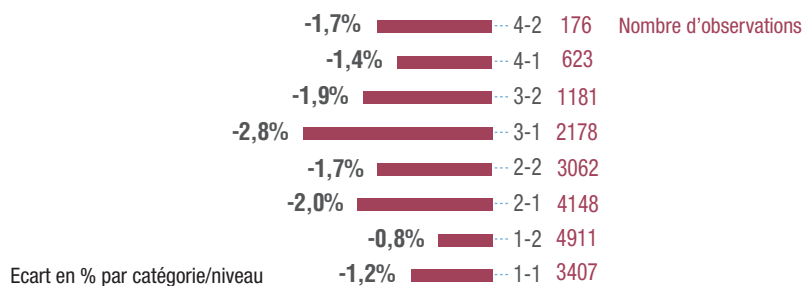
*Ces chiffres ont été calculés toutes filières et cadres d'emplois confondus dans la catégorie concernée (valeur au 1^{er} octobre 2009)

La rémunération annuelle moyenne en 2008

L'analyse des rémunérations annuelles de 24 304 salariés en contrat à durée indéterminée donne une rémunération annuelle moyenne des salariés de la branche d'environ 24 200 euros.

Les écarts de rémunérations hommes-femmes

Dans l'enquête fédérale « Caractéristiques des effectifs » la collecte des informations portait également sur le salaire mensuel brut de base de décembre 2008. Les réponses ont permis, à partir de 19 686 observations de personnels en contrat à durée indéterminée (statut OPH) et travaillant à temps plein, de mesurer les écarts de rémunération liés à la variable « genre » par catégorie et par niveau. Toutes choses égales par ailleurs, (âge, ancienneté, taille de la structure...), le différentiel net lié au « genre », soit l'écart hommes-femmes, est de près de 40 euros (en augmentation par rapport à 2007). Il représente un déficit de 2,0% en moyenne pour les femmes.



*catégorie 1 : employés et ouvriers

*catégorie 2 : techniciens et agents de maîtrise

*catégorie 3 : cadres

*catégorie 4 : cadres de direction

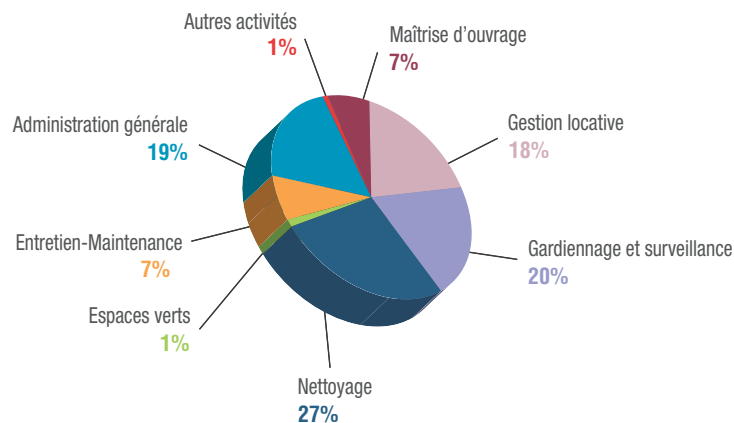
Le renouvellement des effectifs

A partir des intentions d'embauche en contrat à durée indéterminée formulées par 170 Offices, une évaluation (redressement réalisé sur les répondants) a été faite pour l'année 2009, soit 2 690 intentions d'embauche, ce qui est probablement très en deçà des entrées qui seront probablement réalisées. En effet un certain nombre d'embauches ne peuvent pas être anticipées (remplacements de départs non prévus...).

Ces prévisions sont à la baisse pour 2010 : 2 051, mais le nombre de réponses quant aux intentions d'embauche est plus faible, et donc la fiabilité de ces chiffres est moindre.

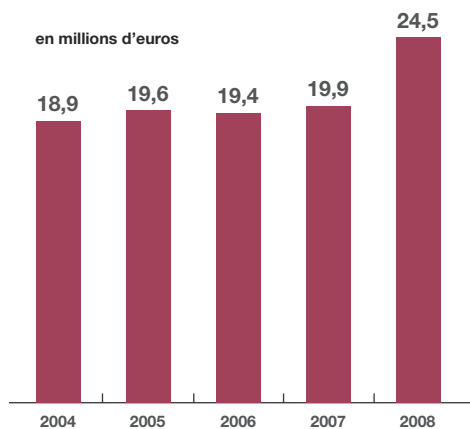
Prévisions d'embauches par taille d'organisme	Moins de 50 p.	De 50 à 99 p.	De 100 à 199 p.	De 200 à 299 p.	Plus de 300 p.	Ensemble
en 2009	115	199	704	414	1 259	2 690
en 2010	112	125	479	809	526	2 051

Répartition des projections d'embauche par activité pour l'année



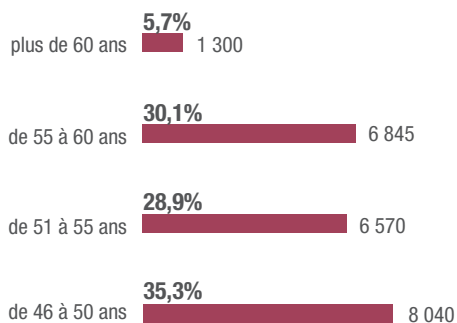
Le recours au personnel extérieur

Les comptes de résultat des Offices publics de l'habitat font apparaître un recours à l'intérim (essentiellement) en augmentation en 2008 par rapport aux années précédentes :



Les seniors

48% des personnels de la branche des Offices publics de l'habitat ont plus de 45 ans



L'âge du départ à la retraite : 59 ans en moyenne

	Par statut	Par genre
Salarié sous contrat OPH	59,8 ans	Femmes 59,7 ans
Agents et contractuels FPT	58,9 ans	Hommes 59,0 ans

Les projections de départs des seniors 2009-2012

Méthodologie utilisée pour la projection des effectifs seniors pour la période 2009-2012

- **Les résultats visés par la projection**

Une projection du nombre de départs en retraite pour les années 2009 à 2012.

Une projection des effectifs seniors employés pour la même période, présentée de façon séparée entre la population des 50 à 54 ans et les 55 ans et plus.

- **Le calcul des taux de départ**

L'estimation de la proportion de départs en retraite pour chaque "population" résulte de l'analyse des données de l'enquête emploi de 2008. Par exemple : le taux de départ des salariés ayant atteint 57 ans pendant l'année 2007 est de 17%. Ce taux constitue le point de départ pour la projection des départs en 2008.

Compte tenu de la faiblesse des effectifs de certaines catégories, les résultats sont lissés pour produire un profil régulier des taux de départ entre 55 et 65 ans.

- **La projection des taux de départ**

Pour les années postérieures à 2008, les taux de départ sont révisés au regard de l'évolution de la réglementation sur l'allongement de la période d'activité induite par les dispositions de la loi Fillon. La réduction des taux de départ appliquée correspond à un prolongement de la période d'activité d'environ un trimestre par an pour les seniors de 55 ans, elle est en revanche quasiment neutre pour le taux de départ des seniors de 64 ans (qui dépend moins de la réglementation et davantage d'arbitrages personnels).

- **La projection du nombre de départs**

Le nombre de départs est calculé en appliquant le taux de départ projeté aux effectifs de chaque année.

Le nombre de départs est présenté séparément pour les personnes de 50 à 54 ans et les personnes de 55 ans et plus.

- **La projection du nombre d'entrées**

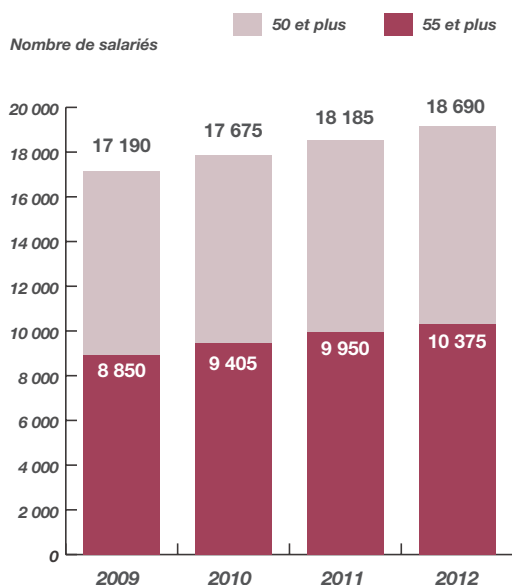
La projection du nombre d'entrées est réalisée en reproduisant le nombre d'entrées de 2008 en conservant la répartition par âge constatée en 2008. Cette hypothèse de recrutements est conservée pour les années 2009 à 2012.

- **La projection du nombre de seniors en poste**

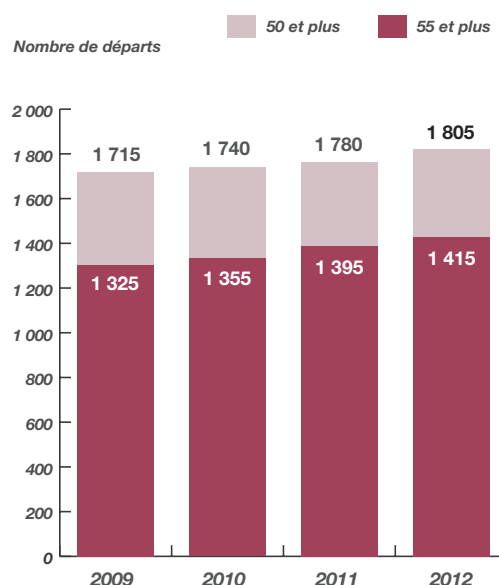
Le nombre de seniors en poste est déduit de la projection des entrées et des sorties estimées pour chaque année. Les entrées réalisées une année donnée sont réintégrées dans l'estimation du nombre de sorties prévues pour les années ultérieures. Ainsi, les recrutements de 2010 sont réintégrés dans le calcul des sorties de 2011 et 2012.

Les graphes ci-dessous établis à partir des résultats de l'année 2008 indiquent quels seraient les effectifs de 50 ans à 54 ans, et de 55 ans et plus en poste de 2009 à 2012, et quels seraient les départs en retraite des seniors sur cette même période (hypothèse d'un recul de l'âge de la retraite d'un trimestre par an).

**Projections 2009-2012
des effectifs seniors en poste**



**Projections 2009-2012
du nombre de départs de seniors**



La négociation collective

Un arrêté du 29 janvier 2010 signé par le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a porté extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des Offices publics de l'habitat le 21 octobre 2009. Le champ d'application de cet accord concerne les Offices, ayant entre 50 et 300 salariés ne relevant pas de la fonction publique territoriale, et n'ayant pas signé eux-mêmes un accord collectif ou mis en place un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.



La formation professionnelle*

Les contributions des Offices publics de l'habitat

En 2007, l'unification des statuts des Offices a entraîné une adhésion massive d'Offices auprès de l'OPCA* de la branche professionnelle, Habitat Formation : 126 en 2006, 200 en 2007, 247 en 2008, soit 90% des Offices employant des personnels sous "statut OPH". Les versements à Habitat Formation représentent près de 14 millions d'euros, en augmentation de 13% par rapport à l'année précédente.

En ce qui concerne la formation des personnels relevant de la fonction publique territoriale, la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 et un protocole d'accord conclu avec la Fédération des Offices en 2001 ont conduit à un versement d'environ 4 millions d'euros au CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)...

**Les données de ce chapitre proviennent de la base économique et financière de la Fédération des Offices publics de l'habitat, d'Habitat formation (organisme paritaire collecteur agréé de la branche des Offices) et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).*

2,81% de la masse salariale brute des Offices consacrés aux dépenses de formation (2,84% en 2007).

Plus de 10 700 salariés, dont 50,5% de femmes, ont bénéficié d'actions de formation, tous dispositifs confondus, financées par l'OPCA de la branche. Le nombre de participations à ces actions est quant à lui de 20 820, et les hommes participent à davantage d'actions de formation (51,5% de participants hommes).

Comme en 2007, les actions de formation les plus suivies concernent la gestion locative et immobilière et les activités relatives au nettoyage, à l'entretien et à la maintenance (39% des départs en formation pour les deux thèmes). Viennent ensuite les actions de formation inhérentes à l'organisation personnelle et à la communication, l'informatique et la bureautique, et la gestion-comptabilité (28% des départs en formation sur les plans de formation).

Dans le cadre des plans de formation le temps passé en formation est en moyenne de 10,3 h (en progression par rapport à 2007 : 9,3 h). Pour les employés le nombre moyen est de 12,1 h, mais passe à 4,1 h pour les ouvriers non qualifiés (10,6 pour les ingénieurs et cadres, 9,9 pour les agents de maîtrise, et 4,4 h pour les ouvriers qualifiés).

Les contrats spécifiques liés à l'accord de branche du 21 novembre 2007 (par extension à l'ensemble des Offices de l'accord du 15 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie) :

- Contrats de professionnalisation : 137, dont 60% de femmes (118 en 2007)
- Périodes de professionnalisation : 921, dont 45% de femmes (784 en 2007)
- DIF prioritaires : 649 bénéficiaires**, dont 56% de femmes

* OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

** bénéficiaires : nombre de salariés partis au moins une fois en formation dans l'année

a) Les périodes de professionnalisation

Catégorie socio professionnelle	Moins de 45 ans	45 ans et plus	Total
Ouvriers non qualifiés	16	7	23
Ouvriers qualifiés	141	112	253
Employés	292	132	424
Agents de maîtrise	142	18	160
Ingénieurs et cadres	45	8	53
Non renseigné	8	0	8
Ensemble	644	277	921

b) Les DIF prioritaires

Catégorie socio professionnelle	Moins de 45 ans	45 ans et plus	Total
Ouvriers non qualifiés	10	14	24
Ouvriers qualifiés	12	5	17
Employés	100	27	127
Agents de maîtrise	176	55	231
Ingénieurs et cadres	160	85	245
Non renseigné	4	1	5
Ensemble	462	187	649

(source Habitat Formation)

En outre 133 (65 en 2007) salariés ont pu bénéficier de congés individuels de formation et DIF CDD.

(source Habitat Formation)

Des programmes spécifiques ont été mis en place par le CNFPT et l'AFPOLS en liaison avec la Fédération des Offices. L'offre globale de formation du CNFPT, destinée plus particulièrement aux personnels des Offices, s'élève à 90 sessions en 2008, pour un nombre de jours de formation réalisés de 255. Environ 780 agents ont participé à ces formations qui ont porté sur la fonction de gardien, sur des formations juridiques, sur la gestion locative, etc.



L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Ses missions ont été définies comme suit :

Rassembler et traiter les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution

Identifier les besoins d'accompagnement des personnels à l'évolution de leurs métiers

Fournir des éléments d'information et des indicateurs aux partenaires sociaux et à leurs instances

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

- Un référentiel « emploi » comprenant 21 fiches emplois et les principales évolutions des filières métiers des organismes (étude confiée au Cabinet BPI). Ce document est disponible sur le site internet de la Fédération : www.offices-habitat.org
- Le développement de la base de données RH de la Fédération des Offices

Pour 2009 :

- La participation à l'étude sur la pénibilité en HLM avec la fédération des ESH et l'Union sociale pour l'habitat
- L'engagement d'une étude sur les emplois stratégiques pour les Offices (maitrise d'ouvrage, développement durable et aménagement) à réaliser au 1^{er} semestre 2010

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

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



Maquette et réalisation 62avenue
Impression Deja-GLMC - 91146 Garges-lès-Gonesse Cedex

