

Les Offices publics de l'habitat

Rapport de branche



Caractéristiques, effectifs et emplois
Données 2009

Edition 2011

Sommaire

■ Les caractéristiques de la branche	3
■ Le dialogue social national et dans les Offices	11
■ Les ressources humaines de la branche	13
■ Chiffres-clefs et représentation graphique	15
■ Effectifs et emplois	21
■ Pratiques de gestion RH dans les Offices	31
■ La formation des personnels	39
■ L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	43

Le champ de l'enquête

Les données présentées dans ce document sont principalement issues de l'enquête annuelle fédérale adressée à l'ensemble des 275 Offices publics de l'habitat (OPH), adhérents de la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat en 2009. Le volet économique et social provient des documents "Activité et statistiques financières" et "Données sociales" publiés lors de l'Assemblée générale qui a eu lieu à Reims en mai 2011.

Les résultats reflètent les situations relevées en 2009, qui, comme pour 2008, proviennent des réponses de 80% des OPH. L'enquête est composée de deux volets : l'un qui a trait plus précisément aux caractéristiques des effectifs, la seconde qui se réfère aux pratiques de gestion des Offices publics de l'habitat quant à leur gestion des ressources humaines. Ces éléments permettent non seulement de réaliser le Rapport de branche annuel, mais également de fournir des informations aux partenaires sociaux lors des négociations paritaires nationales.

L'échantillon observé est composé de 225 Offices employant au total 41 400 personnels* présents au cours de l'année 2009. Le redressement de l'échantillon et les traitements statistiques ont été réalisés par le Cabinet BPI en liaison avec les services de la Fédération. Il a été réalisé par l'application d'une procédure de calage sur marges assurant le respect des distributions sur les trois variables suivantes : taille de l'Office (8 tranches), l'ancien statut (ex-OPHLM ou ex-OPAC), la localisation du siège de l'Office (les 22 régions administratives métropolitaines).

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

**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 seconde année consécutive, la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat, conformément au Code du travail, présente un rapport annuel à partir des données collectées en 2009. La base de données constituée à partir des données de l'année 2008, selon une nouvelle méthode de collecte, s'enrichit en fonction de nouveaux indicateurs définis au niveau de la branche professionnelle pour la conduite des négociations et le suivi des accords par la Commission paritaire nationale.

Les caractéristiques de la branche

La branche professionnelle* des Offices publics de l'habitat regroupe 275 établissements publics à caractère industriel et commercial, qui sont une composante majeure du logement social en France. Ils constituent le secteur public du logement social. Ils doivent faire face aux profondes mutations sociales et sont engagés dans un processus d'évolution de leur organisation.

En 2009 près de 5 millions de personnes sont logées par les OPH. La demande est toujours plus élevée. Bien que la part des nouveaux logements mis en service ait nettement augmenté en 2009 (10,3% des attributions totales), le rapport entre demande et attribution reste de 4,4 demandes pour 1 attribution. L'attribution est réservée aux revenus modestes et très modestes, selon les plafonds réglementaires, particulièrement en ZUS (zone urbaine sensible). De plus en plus de ménages aux revenus stables expriment une demande face à un avenir incertain et dans le même temps la paupérisation du parc locatif HLM se confirme : globalement 76% des occupants des Offices ont des ressources inférieures aux plafonds PLAI (prêt locatif aidé d'intégration). L'APL (aide personnalisée au logement) est perçue par 55 % des locataires des Offices.

Dans un contexte de crise où la baisse de l'activité immobilière s'est intensifiée en 2009 par rapport à 2008, le secteur HLM, dont la permanence de l'activité a un effet contra-cyclique, a enregistré une forte progression des mises en chantier de logements neufs : 77 200 logements et 8 400 logements foyers. Les Offices publics de l'habitat ont contribué à hauteur de 31 900 logements, soit une progression de 38% par rapport à 2008.

En outre, à la suite des engagements pris à la suite du Grenelle de l'environnement, les Offices publics de l'habitat poursuivent l'amélioration ou la réhabilitation de leur patrimoine ; les investissements totaux en 2009 se sont élevés à 6,7 milliards d'euros (5,9 milliards en 2008), dont 5,5 milliards pour les constructions et 1,2 milliard pour le patrimoine existant.

Plus de 55 000 personnes employées par les Offices publics de l'habitat ont été, en 2009, engagées dans ces activités de maîtrise d'ouvrage, de gestion du parc locatif, d'accueil des demandeurs, de gestion de proximité (notamment gardiennage et propreté) et fonctions support.

**L'accord sur la formation professionnelle, signé le 21 novembre 2007, est considéré par l'ensemble des partenaires sociaux comme l'acte fondateur de la branche professionnelle des Offices publics de l'habitat.*

Son évolution

Au 31 décembre 2009, l'effectif des 275 Offices est de **47 530 personnes** (47 400 en 2008). Le **taux d'équivalence en emplois** a légèrement diminué, passant de près de 95% à **94,5%** (44 900 emplois en 2009 et 45 000 en 2008).

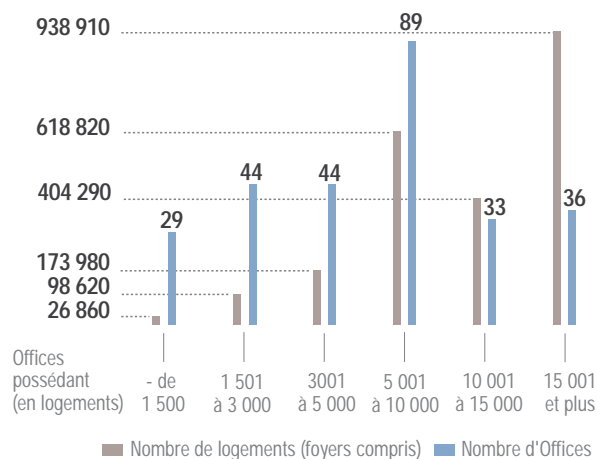
Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008**	2009
Nombre d'Offices	292	292	292	291	289	287	281	279	278	275
Milliers de logements	2 140	2 152	2 154	2 167	2 172	2 181	2 214	2 221	2 232	2 261
Effectifs	nd*	nd*	45 320	46 310	46 300	46 700	47 500	47 600	47 400	47 530
Milliers d'emplois	40,1	40,3	43,4	44,3	44,4	44,6	45,5	45,7	45,0	44,9
Nombre d'emplois pour 1000 logements	18,7	18,7	20,2	20,4	20,4	20,5	20,5	20,6	20,1	19,9

*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 8 220 logements ou équivalent-logements. Près de 31% du patrimoine est représenté par 21 Offices de plus de 20 000 logements. Le plus petit Office gère 30 logements, le plus important 122 250.



Par taille d'effectifs

De moins de 10 à plus de 2 500 personnels employés, les Offices publics de l'habitat forment une branche professionnelle constituée de PME, voire de très petits établissements publics à caractère industriel et commercial, et de quelques établissements d'une taille supérieure à 500 personnes.

Comme en 2008, 88% des Offices ont un effectif inférieur à 300 personnes.

L'effectif moyen est de 173 personnes, en légère augmentation par rapport à 2008 et de 163 emplois ETP.

L'effectif médian est de 120 personnes (116 en 2008).

	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	1 745	4 070	13 390	7 440	6 085	14 800	47 530
<i>Nombre d'Offices</i>	60	54	94	31	18	18	275
Effectifs en %	4%	9%	28%	16%	13%	30%	100%
<i>Nombre d'Offices en %</i>	22%	20%	33%	11%	7%	7%	100%

Par mode de rattachement

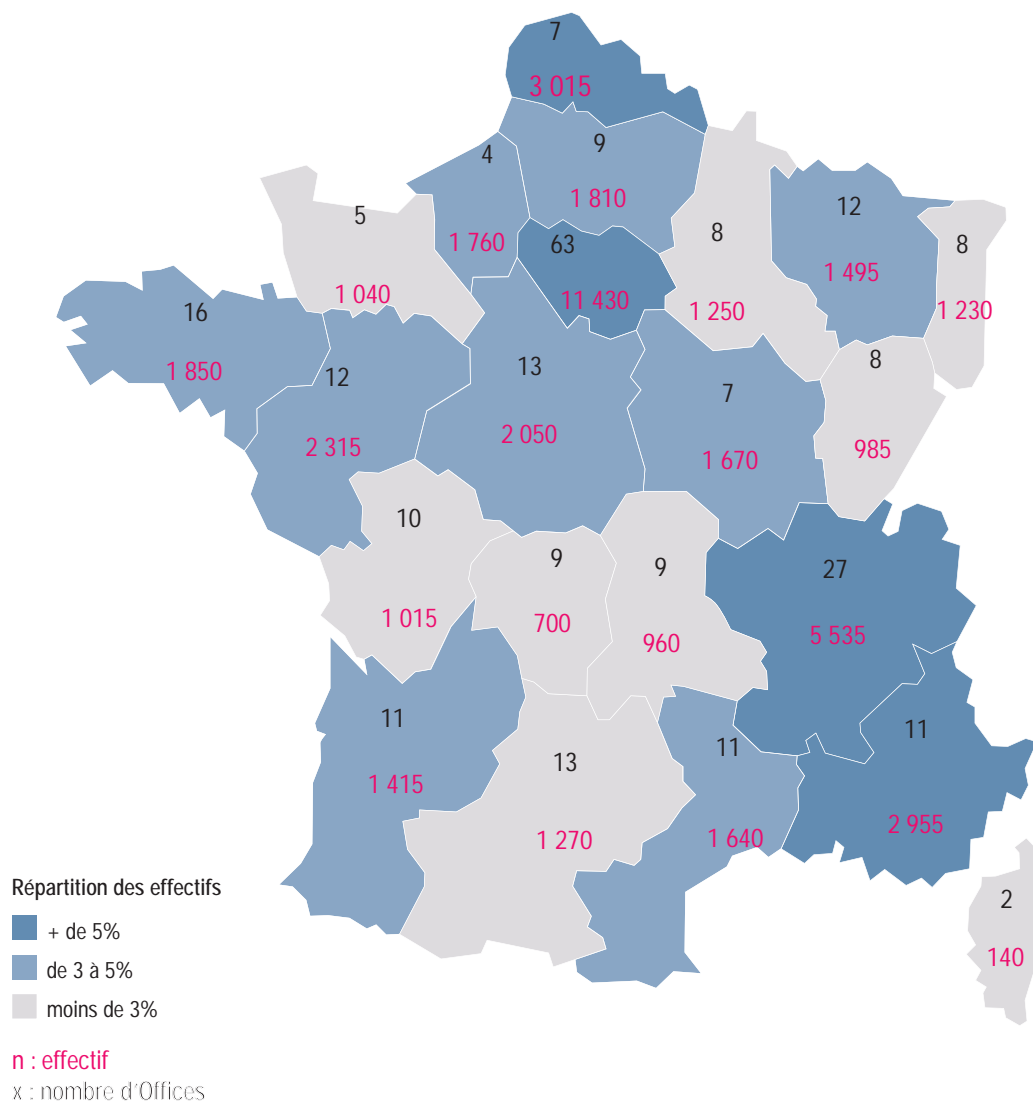
- Effectif moyen des 30 Offices communautaires, dont 9 en communauté urbaine, 17 en communauté d'agglomération et 4 en communauté de communes (patrimoine total : 274,6 milliers de logements) : **194 personnes.**
- Effectif moyen des 90 Offices départementaux, dont 1 interdépartemental (patrimoine total : 1 111,2 milliers de logements) : **248 personnes.**
- Effectif moyen des 155 Offices municipaux et intercommunaux, dont 7 intercommunaux (patrimoine total : 875,7 milliers de logements) : **125 personnes.**

Par région

	Nombre d'Offices	Logements	%	Effectifs	%	Emplois pour 1 000 logements
Alsace	8	56 360	2,5	1 230	2,6	20,8
Aquitaine	11	68 080	3,0	1 415	3,0	19,7
Auvergne	9	46 180	2,0	960	2,0	18,7
Basse-Normandie	5	62 790	2,8	1 040	2,2	15,9
Bourgogne	7	78 540	3,5	1 670	3,5	20,3
Bretagne	16	122 630	5,4	1 850	3,9	14,3
Centre	13	115 130	5,1	2 050	4,3	17,2
Champagne-Ardenne	8	63 990	2,8	1 250	2,6	18,9
Corse	2	4 600	0,2	140	0,3	ns*
Franche-Comté	8	47 970	2,1	985	2,1	18,0
Haute-Normandie	4	70 040	3,1	1 760	3,7	21,1
Ile-de-France	63	487 990	21,7	11 430	24,2	22,5
Languedoc-Roussillon	11	81 780	3,6	1 640	3,5	19,5
Limousin	9	33 810	1,5	700	1,5	18,6
Lorraine	12	85 850	3,8	1 495	3,1	16,7
Midi-Pyrénées	13	58 290	2,6	1 270	2,7	20,2
Nord-Pas de Calais	7	131 730	5,8	3 015	6,3	21,9
Pays de la Loire	12	128 280	5,7	2 315	4,9	17,3
Picardie	9	80 090	3,5	1 810	3,8	20,9
Poitou-Charentes	10	54 750	2,4	1 015	2,1	18,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	126 800	5,6	2 955	6,2	22,6
Rhône-Alpes	27	255 800	11,3	5 535	11,6	19,9
TOTAL	275	2 261 480	100,0	47 530	100,0	19,9

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 (21,6% des logements)
- la région Rhône-Alpes : 11,6% des effectifs (11,3% des logements)
- le Nord-Pas-de-Calais : 6,3% des effectifs (5,8% des logements)
- la région Provence-Alpes-Côte d'Azur : 6,2% des effectifs (5,6% des logements)
- et les Pays de la Loire avec 4,9% des effectifs (5,7% des logements)



Le dialogue social

Le dialogue social national

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

Dès 2007 l'ouverture de négociations nationales a été conduite pour permettre d'établir le dispositif de classification des emplois et le barème des rémunérations de base dans les Offices publics de l'habitat. Les premières négociations n'ayant pas abouti dans le délai fixé par l'Etat, les dispositions nécessaires ont, par défaut, étaient établies par le décret n° 2008-1093 daté du 27 octobre 2008.

En janvier 2009 une Commission de suivi de ce décret était installée. Le 4 mars 2009 un premier accord sur l'évolution des rémunérations de base était signé, et le 1^{er} juillet 2009 la Fédération et les syndicats se retrouvaient pour reprendre la négociation en vue d'un accord sur la classification des emplois et le barème des rémunérations de base. L'accord sera réalisé et signé, le 24 novembre 2010, par les 7 organisations syndicales de la branche. Il se substitue aux dispositions correspondantes du décret du 27 octobre 2008.

Par ailleurs, un accord sur l'emploi des seniors a été signé le 21 octobre 2009 ; il a fait l'objet d'une extension en janvier 2010. Cet accord s'applique à tous les Offices, de plus de 50 et de moins de 300 salariés de droit du travail, n'ayant pas signé d'accord ou de plan d'action d'entreprise.

Trois accords nationaux ont été conclus en 2010 :

- 1 - l'accord relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, signé le 23 juin 2010,
- 2 - l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 17 novembre 2010,
- 3 - l'accord, signé le 24 novembre 2010, portant sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des Offices publics de l'habitat. Cet accord met en place la Commission paritaire nationale des Offices publics de l'habitat, lieu d'exercice du dialogue social national de la branche.

Depuis 2011 les négociations nationales suivantes sont ouvertes : la contribution des organismes à l'exercice du droit syndical, la formation professionnelle, la pénibilité au travail, la prévoyance, l'intéressement et l'emploi des travailleurs handicapés.

La Commission paritaire nationale (CPN)

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

Instance nationale de négociation, la CPN est aussi l'instance de suivi des accords paritaires nationaux pour les Offices. Elle est également chargée du suivi des classifications et rémunérations au titre de la Commission de suivi du décret du 27 octobre 2008 (art. 7).

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

La Commission paritaire nationale est composée de 3 membres (2 titulaires et 1 suppléant) par organisation syndicale représentée et d'autant de représentants des employeurs.

La présidence de la Commission est assurée alternativement, tous les six mois, par chacune des délégations. Jusqu'en octobre 2011, la Commission est présidée par M. Jean-Jacques Baghdikian, représentant de la délégation des salariés.

Les représentants de la délégation des salariés

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

Les représentants de la délégation des employeurs

M. Cacheux - président de Lille Métropole Habitat, M. Besnard - vice-président de Sèvre Loire Habitat, M. Cornuz - directeur général de Val Touraine Habitat, M. Debat - administrateur de Bourg Habitat, Mme Descamps - directrice générale de Saint-Ouen Habitat, M. Domart - directeur général d'Oise Habitat, Mme Estrosi-Sassone - présidente de Côte d'Azur Habitat, M. Gonzales - président de Tarn-et-Garonne Habitat, Mme Graux - présidente de l'OPH d'Amiens, M. Guerin - directeur général d'Angers Habitat, M. Lampson - directeur général de Lorient Habitat, M. Loubet - directeur général de l'OPH de Tours, M. Marette - directeur général d'Habitat 76, M. Schleret - vice-président de l'OPH de Nancy, M. Bonnal - vice-président de l'OPH de l'Aveyron, M. Coudrot - directeur général de Troyes Habitat, Mme Flamant - directrice générale de Plaine Commune Habitat, M. Guion - administrateur de Malakoff Habitat, Mme Jacquinet - directrice générale de l'OPH de la Haute-Vienne, M. Moineau - président de l'OPH de Vitry-sur-Seine, M. Schaefer - directeur général de Moselis.

Le dialogue social dans les Offices

La négociation d'entreprise qui s'était instaurée dans les Offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) avec l'application du décret du 17 juin 1993, s'est développée dans l'ensemble de la branche professionnelle à partir de 2007.

Les négociations dans les Offices résultent soit des obligations législatives et réglementaires, soit de la volonté des parties.

Le décret du 27 octobre 2008 imposait aux Offices d'ouvrir des négociations sur les thèmes de la classification des emplois et des rémunérations brutes de base pour les personnels ne relevant pas de la Fonction publique territoriale.

En juillet 2009, 54 Offices avaient signé un accord sur l'un ou/et l'autre de ces thèmes. Un second bilan a été réalisé en juin 2011 : 149 Offices ont déclaré avoir signé un accord concernant la classification des emplois et 22 Offices l'ont mise en place par décision unilatérale, après carence d'un accord, conformément au décret du 27 octobre 2008.

La Commission paritaire nationale d'approbation, qui s'est réunie cinq fois en 2010 et trois fois au cours du 1^{er} semestre 2011, a émis des avis sur la validité des accords transmis par les Offices, relevant de l'article L.2232-21 du Code du travail : 11 accords examinés en 2010 et 14 uniquement pour le premier semestre 2011. Ces accords portent sur des thèmes tels que classification/rémunérations, horaires de travail, congés annuels, compte épargne temps, remboursement de frais professionnels.

Par ailleurs la collecte en cours des différents accords signés par l'ensemble des Offices, par le Secrétariat de la Commission paritaire nationale, permettra le recensement et la capitalisation des pratiques de dialogue social des Offices en vue de détecter et de restituer les bonnes pratiques, dans le cadre de l'Observatoire de la négociation collective, qui est l'une des missions de la Commission paritaire nationale.

Institutions représentatives du personnel fin 2009

L'enquête réalisée portait sur les dernières élections des institutions représentatives du personnel dans les Offices publics de l'habitat. 180 Offices ont répondu à ce questionnaire, et 13% d'entre eux (plus particulièrement les ex Ophlm de petite taille) n'avaient aucune instance représentative du personnel.

67% des répondants ont au moins 1 délégué syndical

37% ont une délégation unique du personnel (DUP),

18% un comité technique paritaire (CTP).



Les ressources humaines de la branche

- Chiffres-clefs et représentation graphique 15
- Effectifs et emplois 21
- Pratiques de gestion RH dans les Offices 31

Chiffres-clefs

47 530 personnes dans 275 Offices publics de l'habitat au 31 décembre 2009

Les Offices publics de l'habitat font appel chaque année à un effectif important de personnel supplémentaire, notamment pour suppléer les personnels de proximité (gardiennage et nettoyage) pendant les congés d'été et d'hiver. Plus de 55 000 personnes ont ainsi été employées pendant cette année 2009.

L'effectif moyen est de 173 personnes. Le plus petit Office emploie moins de 10 personnes, le plus important atteint 2 800 personnes.

Principales caractéristiques :

- Un secteur dans lequel l'emploi féminin progresse : 50% d'hommes et 50% de femmes ; une embauche légèrement plus importante de femmes en 2009, mais en contrat à durée déterminée.
- Un âge moyen de 44 ans, sans changement par rapport à 2008.
- Une ancienneté de 10 ans et plus pour la moitié du personnel.
- La dualité des statuts : les Offices publics de l'habitat emploient conjointement des personnels qui sont régis par le Code du travail et les dispositions d'un décret spécifique (décret n° 2011-636 du 8 juin 2011), et des personnels de la Fonction publique territoriale (titulaires ou contractuels à durée indéterminée).

Les directeurs généraux ont la qualité d'agent public et leur contrat relève de dispositions dérogatoires au Code du travail, fixées par le décret n° 2009-1218 du 12 octobre 2009.

Fin 2009, 64% des personnels étaient sous contrat OPH, 35% sous statut FPT et 1% en contrats aidés.

810 euros de dépenses de personnel par logement

En 2009 les frais de personnel (récupérables et non récupérables), qui s'élèvent à 1 836 millions d'euros sont en augmentation de 2,8% par rapport à 2008. Ils représentent 17% du quittance (loyers + charges récupérées).

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

L'effectif de 47 530 personnels correspond à environ 44 940 emplois en équivalent temps plein.

Par grand domaine d'activité :

- Le personnel de proximité (gardiens, agents de médiation, agents de ménage, agents d'entretien des espaces verts...) représente 34% des emplois.
- Le secteur de la gestion locative (chargés d'accueil, conseillers clientèle, conseillers sociaux, responsables d'agence...) : 24%.
- La maintenance et l'entretien du patrimoine (ouvriers, techniciens...) : 12%.
- La maîtrise d'ouvrage : 8%.
- Les autres activités (accession, syndics...) : 1%.
- Les fonctions support (direction générale et services fonctionnels) : 21%.

L'encadrement et la maîtrise représentent 42% des emplois.

Représentation graphique

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

Ce portrait indique au 31 décembre 2009 la répartition des effectifs de la branche selon les critères suivants :

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

Par défaut, lorsque la classification n'est pas encore établie, les cadres d'emploi des personnels de la Fonction publique territoriale sont rattachés comme suit :

C - équivaut à la catégorie 1

B - équivaut à la catégorie 2

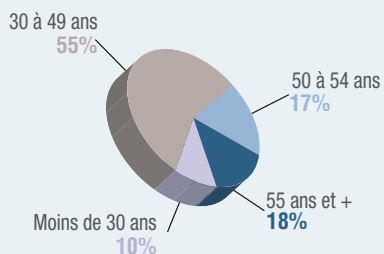
A - équivaut aux catégories 3 ou 4

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

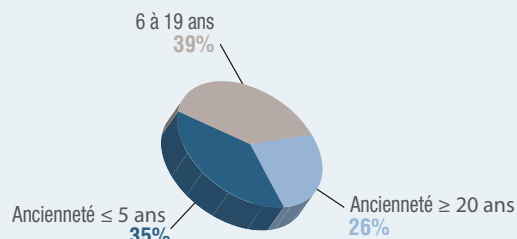
- La localisation de l'emploi siège, agence ou immeuble (pour le personnel de proximité)
- La durée du contrat à durée indéterminée (CDI), déterminée (CDD) ou contrat aidé

Effectif total de la branche : 47 530 personnes

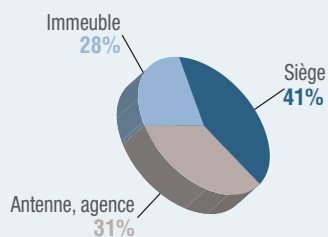
Répartition par âge



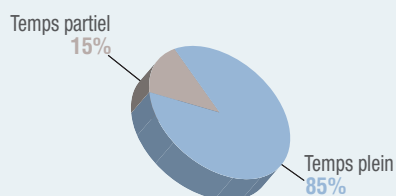
Répartition par ancienneté



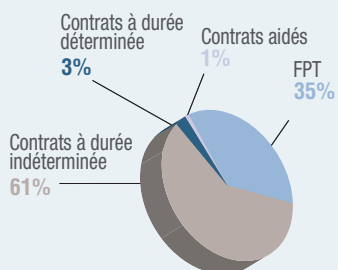
Répartition par localisation



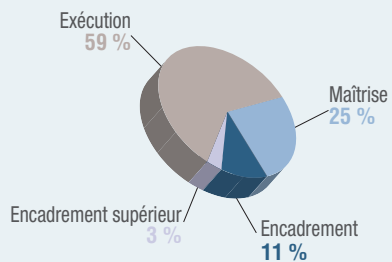
Répartition par temps de travail



Répartition par type de contrat

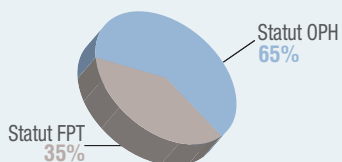


Répartition selon les catégories d'emploi

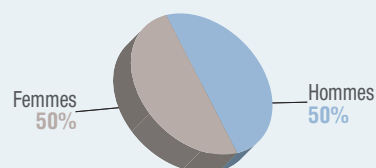


Nombre total d'emplois : 44 940

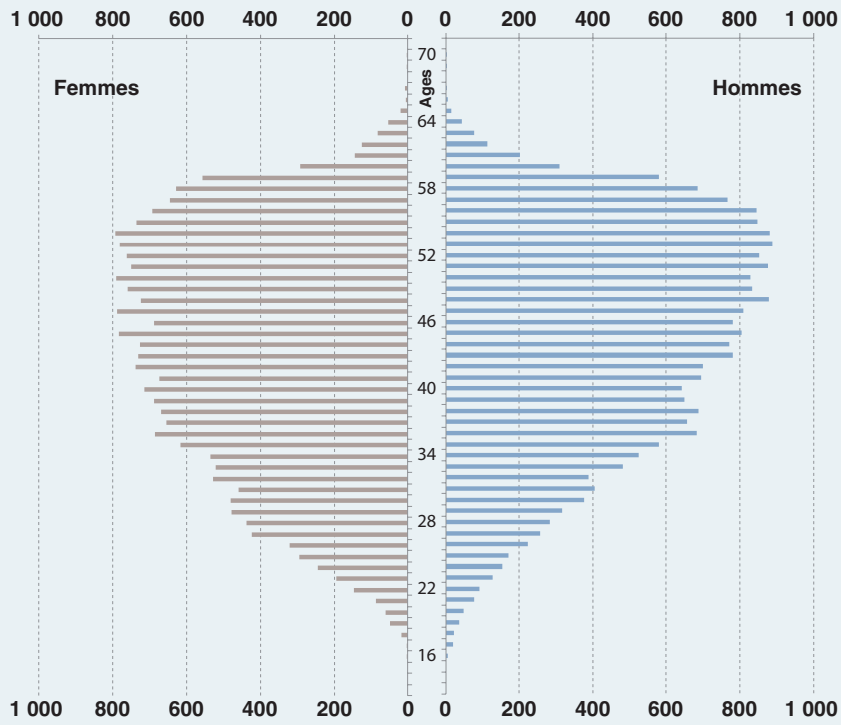
Répartition par statut



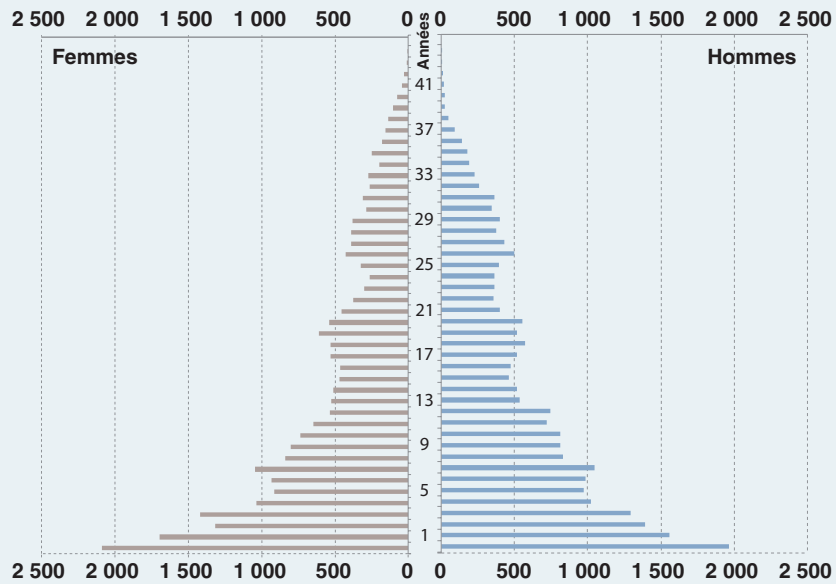
Répartition par genre



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

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

En 2009 la répartition des personnels en fonction de leur statut est la suivante :

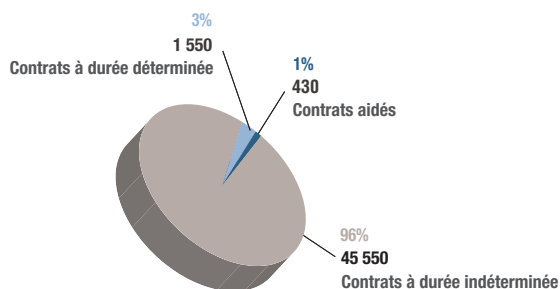
	Effectifs	%	2008 (%)	2007 (%)
Statut FPT	16 400	34,5	38,0	43,2
Titulaires	16 200	34,1	37,4	39,8
Contractuels CDI	200	0,4	0,6	3,4
Statut OPH	30 700	64,6	61,0	55,1
Contrats CDI	29 150	61,3	57,7	52,6
Contrats CDD	1 550	3,3	3,3	2,5
Contrats aidés	430	0,9	1,0	1,7
Ensemble	47 530	100,0	100,0	100,0

Depuis l'ordonnance du 1^{er} février 2007, pour l'ensemble des Offices publics de l'habitat, tous devenus établissements publics à caractère industriel et commercial, le recrutement doit se faire par des contrats du droit du travail. Cette modification de statut et les départs en retraite des agents de la FPT présents dans les Offices expliquent cette baisse de la proportion des effectifs de la FPT dans les Offices.

Le nombre de contrats aidés (430) a légèrement diminué depuis 2008 (490) et très fortement diminué depuis 2007 (815). Viennent en premier lieu les contrats d'apprentissage (31%), puis les contrats de professionnalisation (27%) et les contrats d'accès à l'emploi (23%)...

La durée du contrat

(en nombre de personnes physiques, tous statuts confondus)



La catégorisation des personnels

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

Catégorie	Statut OPH
1 - Employés, ouvriers	45,1%
2 - Techniciens, agents de maîtrise	35,0%
3 - Cadres	16,3%
4 - Cadres de direction	3,6%
	100,0%

(base : 30 000 salariés)

Cadre d'emploi	Statut FPT
C	81,8%
B	12,4%
A	5,8%
	100,0%

(base : 16 200 agents de la FPT)

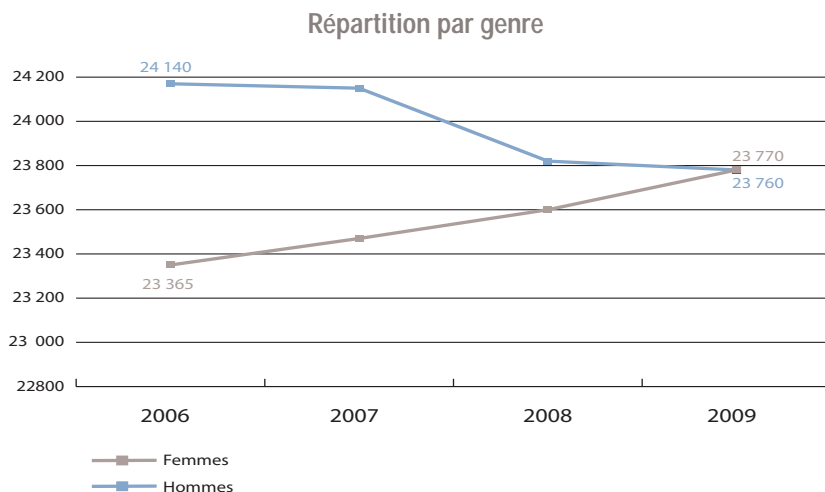
Jusqu'à la classification des emplois dans l'ensemble de la branche, les personnels de cadre d'emploi C avaient été jusqu'à présent affectés à la catégorie 1 (Employés, ouvriers), le cadre d'emploi B à la catégorie 2 (Techniciens, agents de maîtrise), le cadre d'emploi A aux catégories 3 ou 4 en fonction de l'emploi indiqué dans l'enquête.

La mise en place progressive de la classification dans les Offices publics de l'habitat permet une plus juste affectation des catégories en fonction des emplois occupés. En 2009, la classification suivante a été indiquée par les répondants, pour les emplois occupés par environ 11 250 titulaires de la Fonction publique territoriale :

Catégorie/Cadre d'emploi	C	B	A
1 - Employés, ouvriers	69,5%	4,3%	-
2 - Techniciens, agents de maîtrise	29,0%	66,5%	6,9%
3 - Cadres	1,5%	27,9%	59,5%
4 - Cadres de direction	-	1,3%	33,6%
	100,0%	100,0%	100,0%

Une répartition équilibrée des femmes et des hommes

Fin 2009 femmes et hommes représentent chacun 50% des effectifs (49,2% de femmes en 2006).



Près d'un quart du personnel féminin en temps partiel

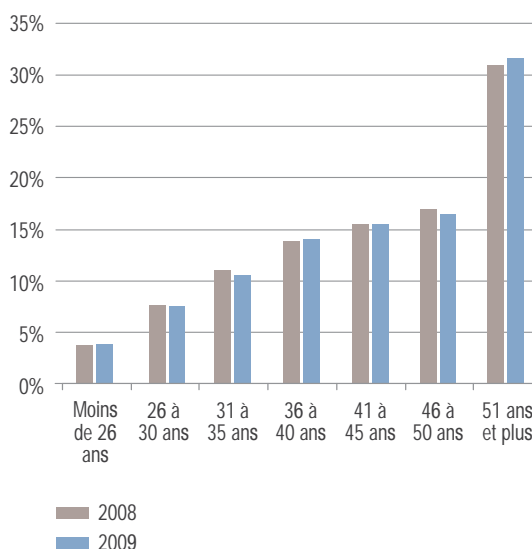
	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel	5 650	1 360	7 010
Temps plein	18 120	22 400	40 520
Ensemble	23 770	23 760	47 530
<i>% temps partiel</i>	23,8%	5,7%	14,7%

15% des personnels des Offices publics de l'habitat travaillent à temps partiel, dont 80% de femmes. Les salariés, en contrat à durée déterminée, sont dans 51% des cas en temps partiel. Le personnel d'exécution dans l'activité de nettoyage est principalement concerné.

L'âge médian est de 44 ans (45 ans en 2008)

Répartition des effectifs par âge

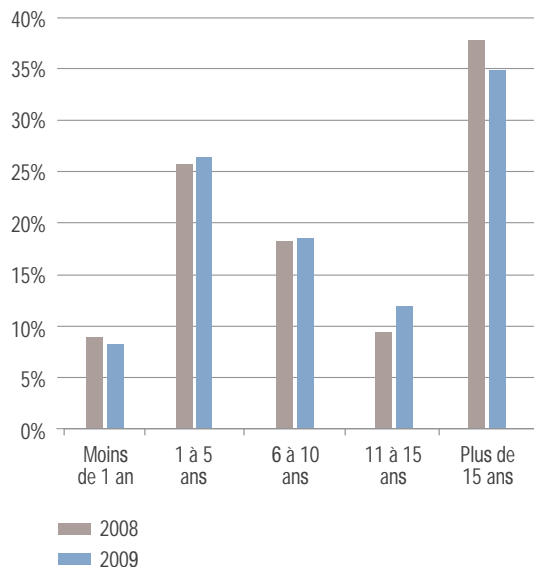
	2009		2008	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 26 ans	1 845	3,9	1 845	3,8
De 26 à 30 ans	3 590	7,6	3 590	7,7
De 31 à 35 ans	5 030	10,6	5 030	11,1
De 36 à 40 ans	6 725	14,1	6 725	13,9
De 41 à 45 ans	7 400	15,6	7 400	15,5
De 46 à 50 ans	7 880	16,6	7 880	17,0
50 ans et plus	15 060	31,7	15 060	31,0
Ensemble	47 530	100,0	47 530	100,0



1 collaborateur sur 2 a une ancienneté dans l'Office de 10 ans et plus

Répartition par ancienneté

	2009		2008	
	%	%	%	%
Moins de 1 an	8,5	8,8	8,5	8,8
De 1 à 5 ans	26,5	25,8	26,5	25,8
De 6 à 10 ans	18,6	18,3	18,6	18,3
De 11 à 15 ans	11,9	9,3	11,9	9,3
Plus de 15 ans	34,5	37,8	34,5	37,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

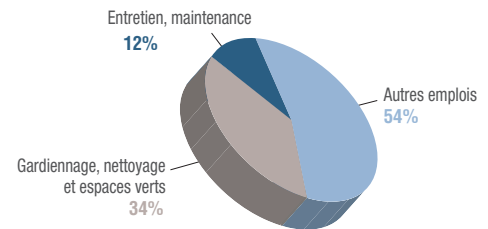


Les emplois

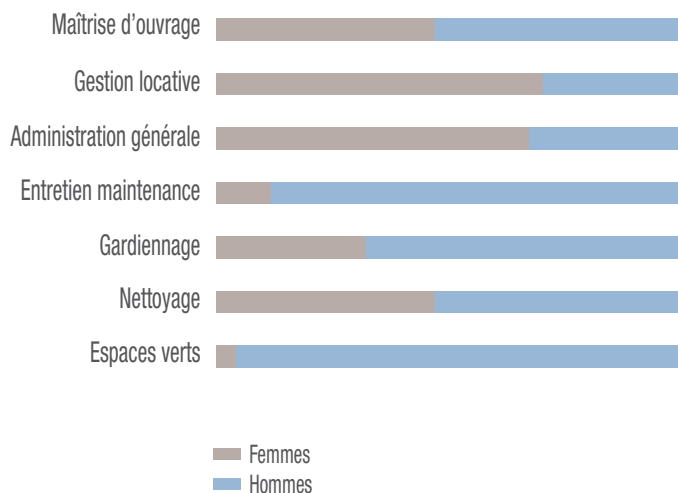
Répartition des emplois par activité

Emplois (équivalent temps plein)	Maitrise d'ouvrage	Gestion locative	Administration générale	Entretien-Maintenance	Espaces verts	Nettoyage	Gardiennage	Autres activités	TOTAL
En nombre	3 415	10 685	9 655	5 410	690	5 000	9 660	425	44 940
En %	7,6%	23,8%	21,5%	12,0%	1,5%	11,1%	21,5%	1,0%	100,0%

- Les emplois concernant la maîtrise d'ouvrage, la gestion locative et les autres activités représentent 32,4% des emplois totaux.
- Les emplois de proximité (gardiennage, nettoyage et entretien des espaces verts) : 34,1%.
- Entretien et maintenance du patrimoine : 12,0%.
- Les fonctions support (administration générale) représentent 21,5%.



Répartition des emplois par activité et par sexe



Le tableau ci-contre indique une prédominance féminine dans les métiers de la gestion locative. Il est toutefois à noter une progression du personnel féminin en maîtrise d'ouvrage (47% en 2009 et 43% en 2007) et en entretien maintenance (12% de femmes en 2009 et 8% en 2007). L'activité de gardiennage reste essentiellement occupée par les hommes (68% en 2009 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	4,1	6,3	8,8	19,2
De 801 à 1 500 logements	4,2	4,8	7,6	16,6
De 1 501 à 3 000 logements	3,6	6,7	9,5	19,8
De 3 001 à 5 000 logements	3,0	6,4	10,6	20,0
De 5 001 à 10 000 logements	3,1	6,2	10,3	19,6
De 10 001 à 15 000 logements	2,3	4,9	9,8	17,0
De 15 001 à 20 000 logements	1,6	4,3	6,8	12,7
Plus de 20 000 logements	1,6	9,4	12,9	23,9
Ensemble	2,4	6,9	10,6	19,9

Base : 2 261 500 logements

La masse salariale

Les frais de personnel s'élevaient en 2009 à 1 836 millions d'euros, en augmentation de 2,8% par rapport à l'année 2008, et de 2,5% en moyenne annuelle sur la période 2005-2009.

Ils représentent 810 euros par logement.

La répartition par taille d'Office est la suivante :

Effectif	Nombre d'Offices	%	Effectif total	%	Frais de personnel	%
Moins de 50 p.	60	21,8%	1 745	3,7%	62 700	3,4%
De 50 à 99 p.	54	19,7%	4 070	8,6%	150 750	8,2%
De 100 à 199 p.	94	34,2%	13 390	28,2%	509 845	27,8%
De 200 à 299 p.	31	11,3%	7 440	15,6%	276 745	15,0%
De 300 à 499 p.	18	6,5%	6 085	12,8%	236 360	12,9%
500 p. et plus	18	6,5%	14 800	31,1%	599 820	32,7%
Ensemble	275	100,0%	47 530	100,0%	1 836 220	100,0%

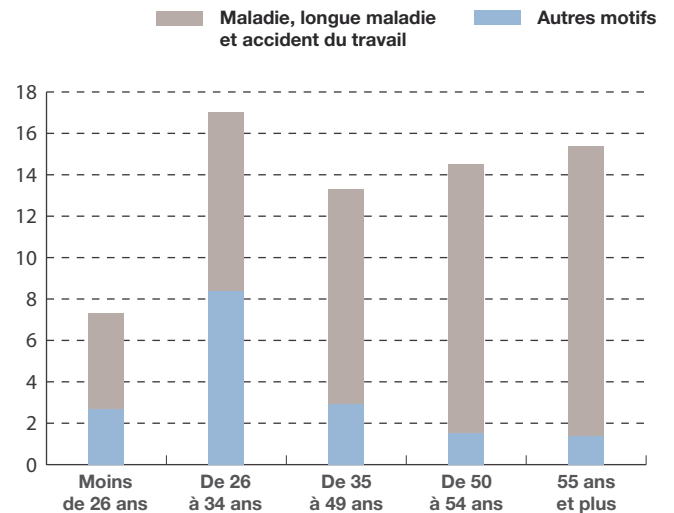
L'absentéisme

L'agrégation des statistiques sur l'absentéisme, fournies par les Offices conduit à un nombre moyen de jours d'absence par salarié de 14,3 jours dont environ 7 jours pour maladie de courte durée. Les écarts constatés entre les hommes et les femmes s'expliquent principalement par la maternité (comptabilisée dans les "autres motifs").

Cette moyenne de 14,3 jours d'absence correspond à un taux d'absentéisme de 6,8% si l'on rapporte cette valeur à 220 jours ouvrés.

	Nombre moyen de jours d'absence par salarié		
	Total	Maladie, longue maladie, et accident du travail	Autres motifs
Hommes	12,8	11,0	1,7
Femmes	15,8	11,0	4,8
Ensemble	14,3	11,0	3,3

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

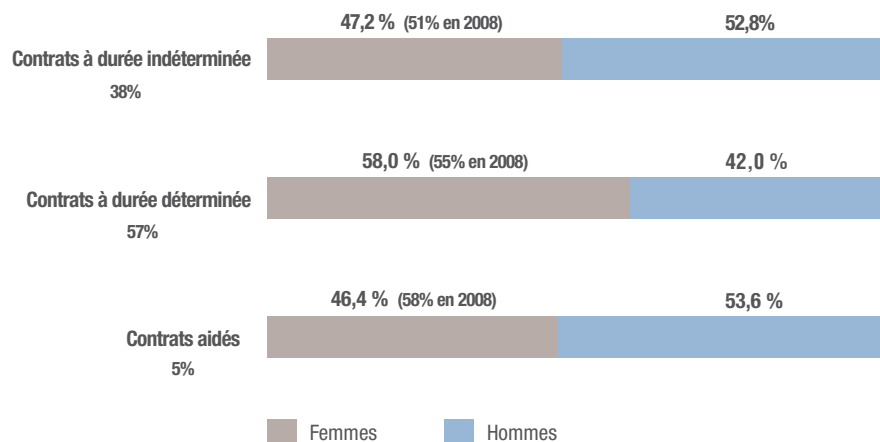


Les taux d'absentéisme les plus élevés avoisineraient en moyenne 10% pour les personnels travaillant dans l'activité nettoyage et 8% pour le gardiennage.

Le renouvellement des effectifs

Environ 7 000 embauches en 2009, légèrement moins qu'en 2008 (7 500) dont 38% de contrats à durée indéterminée, près de 57% en contrat à durée déterminée, et 5% en contrat aidé.

La répartition par genre des entrants



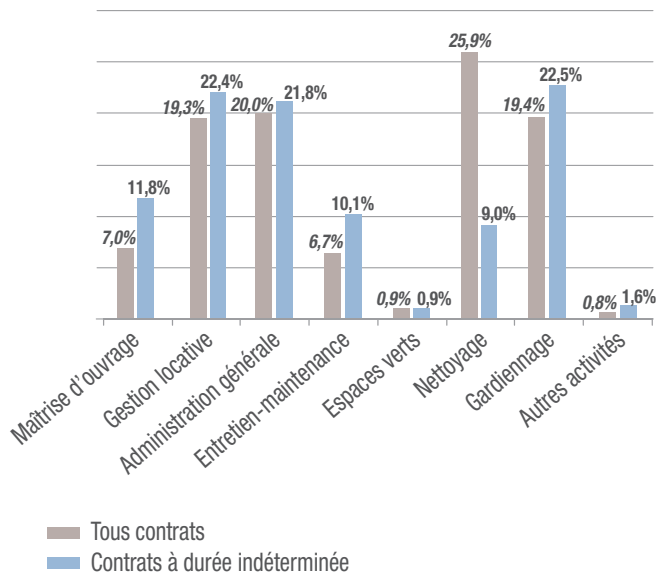
La répartition par âge des entrants

Moins de 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus	Ensemble
37,3%	22,6%	29,8%	5,6%	4,7%	100,0%

Le pourcentage de juniors de moins de 26 ans est légèrement plus important qu'en 2008 (35,6% des entrants).

La répartition par domaine d'activité des embauches en 2009

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



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 indiquent pour 5 000 sorties en 2009 quels en sont les motifs de départ.

Les motifs les plus fréquemment signalés sont :

- La fin du contrat à durée déterminée 59% (58% en 2008) des réponses
- Le départ en retraite 16% (18% en 2008)
- La démission 11% (13% en 2008)
- Le licenciement 6% (5% en 2008)
- La fin de la période d'essai 3%
- Le décès 2%
- Mutation, détachement, autres 3%

Pratiques de gestion RH

Classification

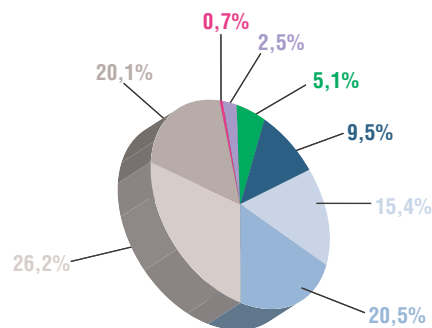
Les négociations et les accords

Le décret du 27 octobre 2008 a créé pour l'ensemble des Offices publics de l'habitat l'obligation de mettre en place la classification des emplois de leur organisme avant le 30 octobre 2010 par accord collectif. En l'absence d'accord dans ce délai, le directeur général disposait d'un délai de 6 mois pour établir la classification des emplois et fixer les rémunérations de base dans l'organisme. Ce décret a été partiellement (pour les titres I et II) remplacé par l'accord paritaire national signé le 24 novembre 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 alors en cours d'établissement (26%), en cours de négociation (40%), ou un accord signé (13%). En juin 2011 une nouvelle enquête indique que la classification a été mise en place par accord d'entreprise ou unilatéralement par le directeur général dans 82% des Offices ayant répondu à l'enquête (taux de réponse : 80%).

La répartition des effectifs par CSP et niveau

Bien que la classification du décret du 27 octobre 2008 ne soit pas totalement opérationnelle au 31 décembre 2009, les emplois de plus de 31 000 personnes (quel que soit leur statut) en contrat à durée indéterminée ont fait l'objet d'une classification catégorie-niveau.



Cat. 1 ■ Employés, ouvriers (niv. 1) ■ Employés, ouvriers (niv. 2)

Cat. 2 ■ Techniciens, agents de maîtrise (niv. 1) ■ Techniciens, agents de maîtrise (niv. 2)

Cat. 3 ■ Cadres (niv. 1) ■ Cadres (niv. 2)

Cat. 4 ■ Cadres de direction* (niv. 1) ■ Cadres de direction* (niv. 2)

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

La politique de rémunération

Des rémunérations minimales garanties différenciées par statut

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

La Commission paritaire de suivi du décret sur les classifications et rémunérations de base se réunit chaque année avant le 15 novembre pour ouvrir la négociation sur la revalorisation des salaires 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 du 27 octobre 2008. En 2010, suite à un désaccord avec les organisations syndicales, la délégation des employeurs a émis une recommandation patronale pour l'année 2010. Le 24 novembre 2010 l'accord paritaire national sur la classification des emplois et les barèmes des rémunérations de base a revalorisé de façon significative les minima garantis de la branche des Offices publics de l'habitat et a notamment institué une valeur minimale supérieure au montant du SMIC.

Catégorie et niveau	Valeurs au 01/01/2009	Valeurs au 01/01/2010	Valeurs au 01/07/2010	Valeurs au 01/01/2011*
1.1	1 071,24 €	1 211,59 €	1 214,62 €	1 370,50 €
1.2	1 208,57 €	1 294,20 €	1 297,44 €	1 414,88 €
2.1	1 329,44 €	1 387,84 €	1 391,31 €	1 525,86 €
2.2	1 549,18 €	1 553,04 €	1 556,92 €	1 664,57 €
3.1	1 906,25 €	1 911,01 €	1 915,79 €	2 052,97 €
3.2	2 438,77 €	2 445,21 €	2 451,32 €	2 496,85 €
4.1	3 395,00 €	3 403,47 €	3 411,98 €	3 467,85 €
4.2	4 773,88 €	4 785,79 €	4 797,75 €	4 882,74 €

Rappel : les valeurs minimales du décret du 27 octobre 2008 et des accords ultérieurs sont les limites inférieures des salaires mensuels bruts, hors primes et avantages en nature, des salariés ne relevant pas de la Fonction publique territoriale (hors contrats aidés).

* Ce barème s'applique au 1^{er} janvier 2011 ; toutefois pour les Offices dans lesquels l'application de ce barème nécessite une négociation d'adaptation de la politique de rémunération, les rémunérations de base doivent être mises en conformité au plus tard le 1^{er} juillet 2011.

b) Pour le personnel de la Fonction publique territoriale

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010 a majoré la rémunération des personnels de la Fonction publique territoriale de 0,5%. En 2011 le décret n° 2011-51 du 13 janvier a revalorisé le minimum de traitement et attribué des points d'indice majoré à ces personnels (cf Journal officiel du 14 janvier 2011).

La rémunération annuelle moyenne en 2009

L'analyse de la rémunération annuelle de plus de 26 500 salariés en contrat à durée indéterminée, sous contrat OPH, établit la rémunération annuelle moyenne des salariés de la branche à environ 24 360 euros, en légère augmentation par rapport à 2008 (+ 0,7%).

Le décalage avec la progression de la masse salariale (+ 3,5%) s'explique pour partie par la modification de la base de calcul. En effet, le périmètre sur lequel est calculée la rémunération moyenne compte près de 2 000 salariés supplémentaires de statut OPH (30 700 en 2009 contre 28 910 en 2008). L'écart proviendrait d'un effet de structure, cette population accédant plutôt à des niveaux de rémunération inférieurs à la moyenne.

Les écarts de rémunérations hommes-femmes

Dans l'enquête fédérale « Caractéristiques des effectifs » la collecte des informations porte également sur le salaire mensuel brut de base de décembre 2009. Les réponses permettent, à partir de près de 25 300 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 53 euros (en augmentation par rapport à 2008 et 2007). Il représente un déficit de 2,0% en moyenne pour les femmes.



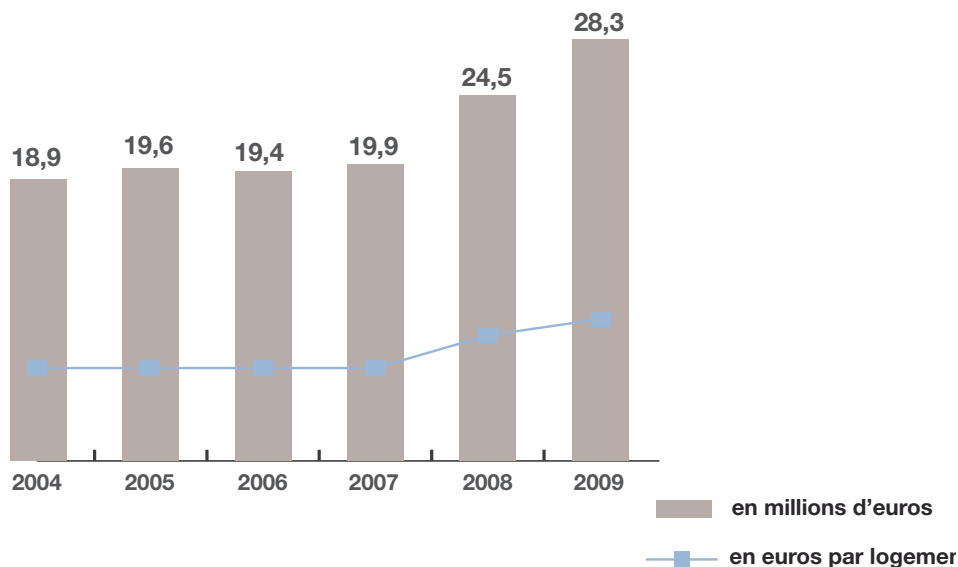
La prévoyance

Une enquête menée en 2010 auprès des Offices publics de l'habitat sur les assurances prévoyance et frais de santé indique que 63% des répondants (taux de réponse à l'enquête : 60%) ont assuré leurs personnels, sous contrat de droit privé le plus fréquemment, pour les risques d'invalidité, incapacité, ou en cas de décès, et 57% ont souscrit à une mutuelle pour les frais de santé.

La Commission paritaire nationale a engagé une négociation en vue d'établir un accord-cadre national sur le thème de la prévoyance en septembre 2011.

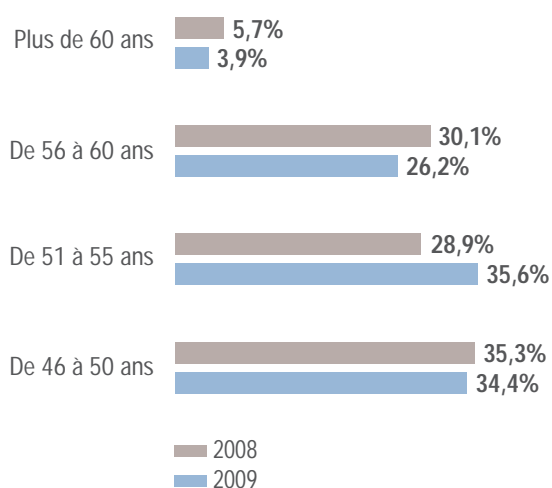
Le recours au personnel extérieur

Les comptes de résultat des Offices publics de l'habitat font apparaître un recours à l'intérim (essentiellement) en augmentation depuis 2007 (montants hors charges récupérables).



Les seniors

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



L'âge du départ à la retraite : 60,2 ans en moyenne

	Par statut	Par genre
Salarié sous contrat OPH	60,6 ans	Femmes 60,5 ans
Agents et contractuels FPT	59,8 ans	Hommes 59,9 ans

La contraction du nombre de départs en retraite s'explique pour une large part par l'évolution récente de l'âge de départ à la retraite. En effet, celui-ci a progressé de près de 11 mois en 2009 (60,2 ans contre 59,3 ans l'année précédente) tandis que les hypothèses de la projection consistant en un recul de l'âge de départ d'environ un trimestre par an sont conservées.

Les projections de départs des seniors 2010-2013

Méthodologie utilisée pour la projection des effectifs seniors pour la période 2010-2013

- **Les résultats visés par la projection**

Une projection du nombre de départs en retraite pour les années 2010 à 2013.

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 cohorte résulte de l'analyse des données de l'enquête emploi de 2009. Par exemple : le taux de départ des salariés ayant atteint 57 ans pendant l'année 2009 est de 5%. Ce taux constitue le point de départ pour la projection des départs en 2009.

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

- **La projection des taux de départ**

Pour les années postérieures à 2010, 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 départs projetés 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**

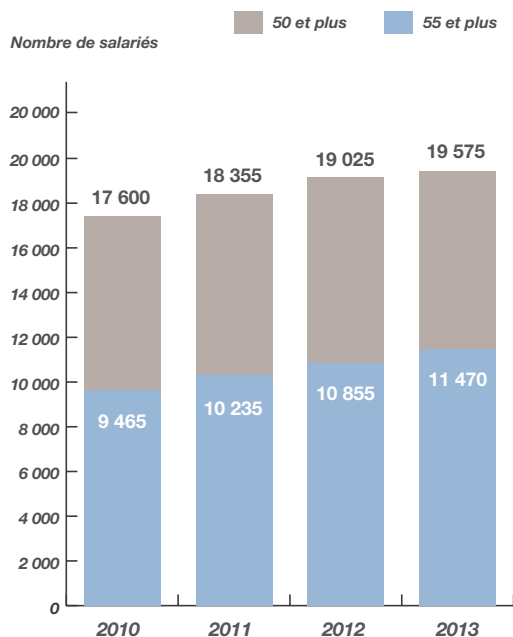
La projection du nombre d'entrées est réalisée en reproduisant le nombre d'entrées de 2009 en conservant la répartition par âge constatée en 2009. Cette hypothèse de recrutements est conservée pour les années 2010 à 2013.

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

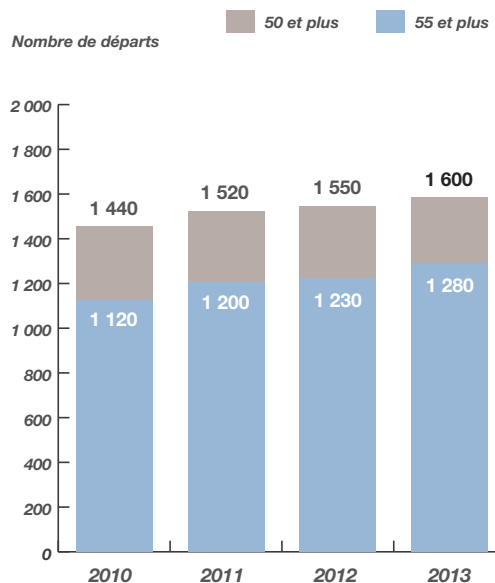
Le nombre de seniors en poste est déduit de la projection des entrées et des sorties estimées pour chaque année. Les entrées réalisées une année donnée sont réintégrées dans l'estimation du nombre de sorties prévues pour les années ultérieures. Ainsi, les recrutements de 2009 sont réintégrés dans le calcul des sorties de 2010 et 2011.

Les graphes ci-dessous établis à partir des résultats de l'année 2009 indiquent quels seraient les effectifs de 50 ans à 54 ans, et de 55 ans et plus en poste de 2010 à 2013, 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 2010-2013
des effectifs seniors en poste



Projections 2010-2013
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 de l'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.



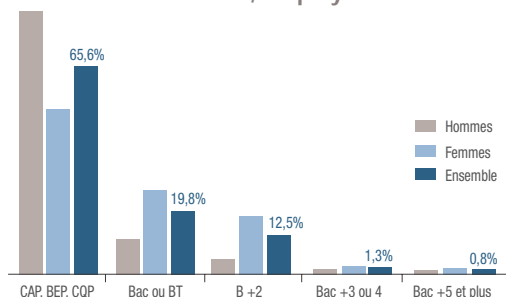
La formation des personnels

Le niveau de formation initiale des personnels

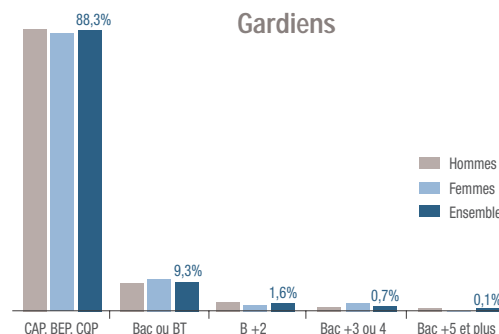
L'enquête faite en 2010 comportait un volet sur la formation initiale des personnels, et plus particulièrement sur le nombre de personnels diplômés (diplôme obtenu et non niveau de formation). Les réponses ci-dessous proviennent des déclarations de 82 organismes et portent sur près de 11 000 personnels (Nb. L'échantillon ne peut actuellement être considéré comme représentatif).

24% des personnels n'auraient aucun diplôme, dont un tiers des personnels appartenant à la catégorie employés et ouvriers. En ce qui concerne les diplômes, les graphiques ci-dessous indiquent la proportion de diplômés par catégorie professionnelle.

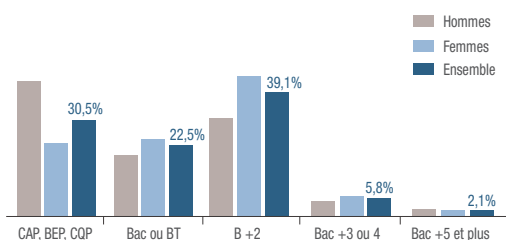
Ouvriers, employés



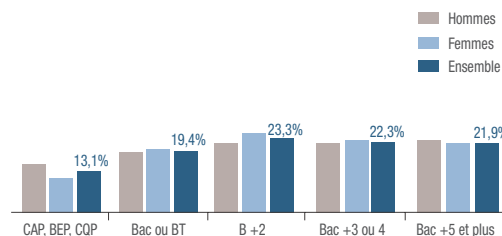
Gardiens



Techniciens, agents de maîtrise



Cadres et cadres de direction



Les actions du secteur professionnel

De nombreux salariés des Offices et des autres organismes d'Hlm et de l'organisation professionnelle participent à des cursus d'enseignement dans de nombreux établissements d'enseignement qui sont en lien avec les activités du monde Hlm, par exemple :

- un Bac professionnel "Services de proximité et vie locale" a été créé par l'Education nationale le 30 mai 2005. Ce diplôme a été conçu avec le concours de l'Union sociale pour l'habitat et avec d'autres secteurs d'activité que celui de l'habitat social. Cette formation répond au besoin de notre mouvement de proposer une filière de formation adaptée aux besoins en compétences des organismes. Ce diplôme de Niveau Bac offre une passerelle pour l'accès aux métiers d'intervenant de proximité ; et il représente une réelle opportunité d'évolution entre le CAP de gardien d'immeubles et le BTS Professions immobilière.
- un diplôme universitaire "Habitat social et développement durable" à l'Université de Nantes.

On peut également citer le Master en droit public de l'Université d'Orléans, le Master Maîtrise d'Ouvrage et managent du patrimoine bâti (MObat) de l'Université de Grenoble, le Troisième cycle de l'Essec "Management des Villes et du Territoire" et la Chaire d'Economie urbaine, le Master 2 Droit immobilier, Logement et habitat social, de l'Université Paris 13, la Sorbonne, l'Ecole supérieure de la promotion immobilière (ESPI), le cycle d'urbanisme de Sciences Po...

L'USH, organisation professionnelle qui regroupe tous les organismes d'Hlm, participe à ces partenariats avec les universités ou écoles concernées et mène des actions d'information sur les métiers du monde Hlm, dans les salons pour étudiants au niveau national, mais également en région avec les Associations régionales Hlm.

La formation professionnelle

Les contributions des Offices publics de l'habitat

La dualité des statuts des personnes entraîne deux circuits de financement des actions de formation :

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

formation, 0,2% pour les congés individuels de formation, et 0,5% pour la professionnalisation. En 2007, l'unification des statuts des Offices a entraîné une adhésion massive d'Offices auprès de l'OPCA* de la branche professionnelle, Habitat-Formation : 126 en 2006, 258 en 2009, soit 95% des Offices employant des personnels sous statut privé. Les versements à Habitat-Formation représentent près de 15,8 millions d'euros (13,8 en 2008 soit une augmentation de 14%).

NB. La Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a dans le chapitre 6 a prévu une refonte de la gestion des fonds de la formation professionnelle et un seuil minimum de collecte de 100 millions d'euros pour chaque OPCA. En conséquence, en septembre 2011 un avenant à l'accord sur la formation professionnelle a été ouvert à la signature des organisations syndicales. Cet accord prévoit qu'en conséquence de la loi Uniformation est désigné comme OPCA de la branche des Offices publics de l'habitat, et ce à compter de la date d'expiration de l'agrément d'Habitat Formation, soit début 2012. Les fonds collectés auprès des entreprises du secteur de l'habitat (organismes d'Hlm, PACT, SEM, CAUE...) et du lien social (Centres sociaux, régies de quartier), continueront d'être gérés, dans le cadre des règles d'Uniformisation, par les organisations employeurs et les organisations syndicales des branches concernées, au sein d'une section paritaire propre, "Habitat et Lien social".

Les dépenses de formation représentent en 2009 2,7% de la masse salariale brute des organismes (2,8% en 2008), en baisse pour la 2^{ème} année consécutive.

Plus de 12 500 salariés, dont 50,5% de femmes, ont bénéficié d'actions de formation tous dispositifs confondus, financés 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 (52% de participants hommes).

Comme pour les années précédentes, les actions de formation les plus suivies concernent la gestion locative et immobilière et les activités "nettoyage, entretien, maintenance" (42% des départs en formation pour les deux thèmes). Viennent ensuite les actions de formation relatives à l'organisation personnelle et à la communication, l'informatique et la bureautique (21%) et fait nouveau : le management et la conduite de projet.

Dans le cadre des plans de formation la moitié des actions de formation ont une durée comprise entre 10 et 20 h (temps moyen : 12 h).

* OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

Les dispositifs spécifiques de formation

(source : Habitat Formation)

a) Les périodes de professionnalisation

788 bénéficiaires (34 organismes concernés), dont 63% d'hommes, chiffre en baisse par rapport à 2008 (921 bénéficiaires)

Catégorie socio professionnelle	Moins de 45 ans	45 ans et plus	Total
Ouvriers	72	29	101
Employés	339	146	485
Agents de maîtrise	119	37	156
Ingénieurs et Cadres	30	9	39
Non renseigné	6	1	7
Ensemble	566	222	788

b) Les DIF prioritaires

796 bénéficiaires (73 organismes concernés), dont 55% de femmes (649 en 2008)

Catégorie socio-professionnelle	Moins de 45 ans	45 ans et plus	Total
Ouvriers	32	39	71
Employés	123	54	177
Agents de maîtrise	196	83	279
Ingénieurs et Cadres	134	134	268
Non renseigné		1	1
Ensemble	485	311	796

c) Les contrats de professionnalisation

136 bénéficiaires (56 organismes concernés), dont 61% de femmes (137 en 2008)

Catégorie socio-professionnelle	Moins de 45 ans	45 ans et plus	Total
Ouvriers	1	0	1
Employés	129	4	133
Agents de maîtrise	2	0	2
Ingénieurs et Cadres	0	0	0
Ensemble	132	4	136

En outre 231 (133 en 2008) personnels ont pu bénéficier de congés individuels de formation et de bilans de compétences.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Ses missions ont été définies comme suit :

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

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

- Un référentiel « emploi » comprenant 21 fiches emplois et les principales évolutions des filières métiers des organismes (étude confiée au Cabinet BPI) disponible sur le site internet de la Fédération.
- Le développement de la base de données RH (une enquête approfondie est lancée chaque année sur les caractéristiques des effectifs et sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans les Offices publics de l'habitat).

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

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

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

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

Plus de 80% des adhérents ont participé à l'enquête fédérale pour l'année 2009 et nous les remercions chaleureusement pour tout le travail effectué par les équipes RH.

Maquette et réalisation 62avenue
Impression Deja-GLMC - 95146 Garges-lès-Gonesse Cedex





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