

.....

D O N N É E S
S O C I A L E S

2 0 1 7

esh les
entreprises
sociales
pour
l'habitat



R A P P O R T D E B R A N C H E

INTRODUCTION

Le rapport de branche de la Fédération constitue un outil indispensable de suivi de la politique Ressources Humaines du secteur d'activités des esh, au service de la qualité du dialogue social au sein de notre branche, pour assurer notre conformité aux dispositions D2241-1 et R2241-2 du Code du travail, anticiper nos actions fédérales et permettre à chacun de disposer d'une information de référence, claire et lisible de nos emplois et nos métiers.

La présentation du rapport est structurée en deux parties:

Partie 1 : Présentation des travaux de la Commission Paritaire Nationale et le reporting des actions engagées

Partie 2 : Présentation des indicateurs sociaux de notre branche professionnelle

Les données recueillies et exploitées dans le cadre du présent rapport concernent la période du 1er janvier au 31 décembre 2017. Ces données sont issues du recensement effectuée auprès de 197 esh représentant :

- 93,2 % des 220 esh de la branche professionnelle
- 98,3 % du patrimoine locatif géré par les esh.
- 98,3 % de l'effectif total estimé à 34 600 salariés ETP



SOMMAIRE

1. ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE 4

- Dialogue social
- Formation professionnelle
- Emploi des travailleurs handicapés

2. SITUATION DE L'EMPLOI 16

- Effectifs
- Mouvements du personnel
- Absentéisme

3. RÉMUNÉRATIONS ET PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION 26

- Rémunérations brutes annuelles
- Primes et gratifications
- Avantages sociaux

ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



› Dialogue social

Commission Paritaire Nationale
Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation
Travaux des commissions
Focus – Mise en conformité de la convention collective

› Formation professionnelle

Fonds paritaire de formation des esh
Focus – Certificat de Qualification Professionnelle « Gardien d'immeubles »
Focus – Certificat Chef de projet BIM – École Nationale des Ponts et Chaussées
Investissement formation

› Emploi des travailleurs handicapés

Situation de l'emploi des travailleurs handicapés
Suivi du partenariat AGEFIPH
Focus – Les esh, partenaires du Salon Handicap, Emploi et Achats Responsables
Focus – ESOP : Le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social

ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

➤ DIALOGUE SOCIAL

En application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, l'arrêté du 20 juillet 2017, publié au Journal Officiel du 2 aout 2017, a fixé la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la Convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'hlm du 27 avril 2000 (IDCC 2150 – numéro de brochure 3190).

Représentativité des organisations syndicales
(cf. Arrêté ministériel du 20 juillet 2017)

Organisations syndicales	Taux de représentativité (en %)
CFDT	24,82
CGT-FO	19,61
UNSA	17,81
CGT	17,56
CFTC	10,23
CFE-CGC	9,97

➤ COMMISSION PARITAIRE NATIONALE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI ET FORMATION

En application de l'article 7 de la Partie I et de l'article 1er de la Partie III de la convention collective des esh du 27 avril 2000, deux instances paritaires préparent, négocient et suivent l'application des dispositions conventionnelles au sein de notre branche professionnelle :

- la Commission Paritaire Nationale
- la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation

Composition de la commission paritaire nationale (au 12/09/2018) :
Délégation salariés :

Antonio MARTINS, CFDT, Titulaire
Christophe LE QUERE, CFDT, Suppléant
Jocelyne SYLVA-MENDY, CFE-CGC, Titulaire
Isabelle CHOLLET, CFE-CGC, Suppléant
Cynthia DUBOIS, CFTC, Titulaire
Aziz HAMOR, CFTC, Suppléant
Jean-Louis DUMAS, CGT, Titulaire
Brigitte LAUMIER, CGT, Suppléante
Aimad FARISSI, CGT-FO, Titulaire
Corinne KARPOUZOS, CGT-FO, Suppléante
Frédéric LEVY, UNSA, Titulaire
Halima MATALLA, UNSA, Suppléant

Délégation employeurs :

Valérie FOURNIER, Présidente, Habitat en Région, Présidente de la Fédération des esh
Patrice TILLET, Directeur Général, Alliade Habitat, Président de la Délégation Employeurs
Alain HERRENG, Directeur Général, Société Immobilière Picarde
André INDIGO, Administrateur, Société Dauphinoise pour l'Habitat, conseiller fédéral
Christine JUILLAND, Directrice Générale, Batigère Rhône-Alpes, conseillère fédérale
Laurent LORRILLARD, Directeur Général, France Loire, conseiller fédéral
Philippe De NUIS, Directeur Général, Brennus Habitat, conseiller fédéral, Philippe REMIGNON, Directeur Général, Vilogia, conseiller fédéral
Pascal VAN LAETHEM, Directeur Général, France Habitation, conseiller fédéral
Johanna COANT, Directrice des Ressources Humaines, Arcade
Elisabeth ESTIGNARD, Directrice des Ressources Humaines, Immobilière 3F
Valérie JOLY, Directrice des Ressources Humaines, 1001 Vies Habitat
Armelte LE GRAND, Directrice des Ressources Humaines, Polylogis
Odile LE VEN, Directrice Générale Adjointe, Maisons & Cités
François MELIN, Directeur des Ressources Humaines, ICF Habitat
Nicolas MULLER, Directeur des Ressources Humaines, Action Logement Immobilier

Composition de la Commission Paritaire Emploi et Formation (au 12/09/2018) :

Délégation salariés :

Antonio MARTINS, CFDT, Titulaire
Sylvie LABEUR, CFDT, Suppléante
Jocelyne SYLVA-MENDY, CFE-CGC, Titulaire
Isabelle CHOLLET, CFE-CGC, Suppléant
Cynthia DUBOIS, CFTC, Titulaire
Aziz HAMOR, CFTC, Suppléant
Jean-Louis DUMAS, CGT, Titulaire
Brigitte LAUMIER, CGT, Suppléante
Aimad FARISSI, CGT-FO, Titulaire
Corinne KARPOUZOS, CGT-FO, Suppléante
Frédéric LEVY, UNSA, Titulaire
Halima MATALLA, UNSA, Suppléant

Les membres de la délégation employeurs sont les mêmes pour les deux commissions.

Secrétaire des commissions paritaires nationales (CPN et CPNEF) : Julien MESTRE, Directeur, Fédération des esh.

Travaux des commissions

Les membres de la Commission Paritaire Nationale ont été réunis, en 2017, à l'occasion de 9 séances plénières au cours desquelles les négociations, travaux et thèmes suivants ont été engagés :

- Rémunérations minimales conventionnelles,
- Mise en conformité et révision de la convention collective,
- Méthode de révision de la convention collective,
- Contrat de génération,
- Ordre public conventionnel,
- Interprétation de la convention collective : méthode de classification du personnel administratif,
- Interprétation de la convention collective : prime d'ancienneté et promotion hiérarchique,
- Impacts de la réforme du Code du travail – renforcement du dialogue social

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation ont été réunis à l'occasion de 7 séances plénières au cours desquelles les travaux et thèmes suivants ont été engagés :

- Suivi de l'accord de branche du 6 octobre 2016,
- Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale (CFESS),
- Fonds paritaire de formation des esh,
- Guide « Formation professionnelle » salarié
- Suivi des financements UNIFORMATION,
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- Compte Personnel de Formation (CPF),
- Certification recensée à l'Inventaire CNCP

FOCUS - Mise en conformité de la convention collective – Accord de branche du 22 juin 2017

Les membres de la Commission Paritaire Nationale ont affirmé par accord de méthode du 6 octobre 2016, leurs intentions d'engager un travail de révision de la convention collective des esh avec pour objectifs de clarifier le texte afin d'en permettre une lecture facilitée et d'en moderniser les spécificités au regard des situations et organisations de travail des esh.

Le 22 juin 2017, à l'occasion de l'Assemblée Générale de la Fédération des esh, une 1ère étape de révision de la convention collective a été finalisée avec la signature d'un avenant à la convention collective signé par la Fédération des esh et l'ensemble des organisations syndicales représentatives à date (CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC) à l'exception de la CGT.

Cet accord de branche portant mise en conformité de la convention collective apporte près de 120 modifications au texte en mettant à jour les dispositions conventionnelles et références légales devenues obsolètes.

Pour les partenaires sociaux de la branche, cette étape n'a pas pour objectif d'accorder de nouveaux droits ou de nouvelles garanties aux salariés, ni de remettre en cause des droits et garanties applicables ; l'ambition de ce texte est de clarifier la lecture de la convention collective en y retirant les dispositions inapplicables.

Il est à noter que cet avenant a été complété par un avenant correctif du 23 novembre 2017 ajustant certaines incohérences identifiées à l'accord du 22 juin 2017.



Cette révision de la convention collective constitue une première étape au travail de modernisation du texte, engagé par les partenaires sociaux depuis plusieurs années. Les membres de la CPN ont ainsi poursuivi au cours du second semestre 2017, leur négociation en menant un travail d'appréhension des impacts de la réforme du droit du Travail engagée par les ordonnances gouvernementales publiées fin septembre 2017. En effet, les évolutions apportées par ces évolutions réglementaires réinterrogent plusieurs dispositions de la convention collective (Comité Social et Économique, indemnités de licenciement...) et notamment l'articulation des dispositions issues de la négociation d'entreprise et celles issues de la négociation de branche.

FORMATION PROFESSIONNELLE

➤ FONDS PARITAIRE DE FORMATION DES ESH

Par accord de branche du 6 octobre 2016, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité enrichir les missions du Fonds paritaire de formation créé en 2007, afin de « répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques » (cf. article 8).

Piloté par les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation des esh et mis en œuvre par la Fédération des esh, ce plan de formation collectif élaboré fin 2016 pour l'année 2017, était articulé autour de **9 axes de formation** :

- **Gestion locative** : attributions, charges locative...
- **MOA / Patrimoine** : BIM, Amiante...
- **Relation locataire** : gestion des conflits, parcours gardien...
- **Actualités** : impacts de la Loi Sapin II, CNIL/RGPD...
- **Juridique** : gestion des copropriétés...
- **Comptabilité/Finance** : TVA, comptabilité...
- **Management** : conduite de l'entretien professionnel, annuel...
- **Stratégie** : impacts du Numérique, RSE, Qualité de services...
- **Dialogue Social/RH** : convention collective, formation professionnelle, dialogue social

Au cours de l'année 2017, **142 sessions de formation** ont été organisées et mises en œuvre par 16 organismes de formations : AFPOLS,ARPEGE Formation, CARAXO, Crise'Up, Del&Coop, Elégia, École Nationale des Ponts et Chaussées, FIDAL, FRANCHIR, Grant Thornton, Griezit, H E C, Les Petits Débrouillards, LOSFOR, Sciences Po, Université Paris-Dauphine.

Conditions de déploiement et modalités de prises en charge
Le Fonds paritaire de formation des esh bénéficient des ressources financières issus de la mutualisation de 0,15% de la masse salariale de toutes les esh, quelle que soit la taille de l'entreprise, collecté et géré par l'OPCA de la branche professionnelle, UNIFORMATION.
Ce sont ainsi l'ensemble des structures adhérentes à UNIFORMATION au titre de la branche professionnelle des esh qui peut bénéficier des actions de formation déployées dans le cadre du fonds paritaire de formation.

Cette mutualisation des ressources financières permet la

prise en charge par UNIFORMATION de 100% des coûts de formation (frais d'animation, de location salle/matériel, de déplacement du formateur et d'accueil/repas des participants) et en complément le cas échéant, du financement apporté par UNIFORMATION au titre des autres dispositifs de formation (période de professionnalisation, FIES...).
Par ailleurs, les frais de déplacement des stagiaires peuvent faire l'objet d'une prise en charge par UNIFORMATION, à la différence des salaires qui restent systématiquement à la charge de l'esh.

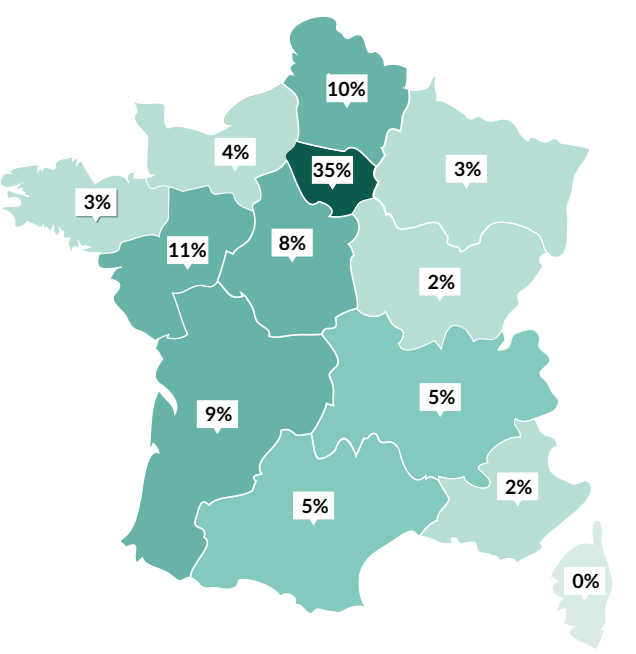
Les Chiffres clés

142 sessions de formation organisées dont 48% hors Ile-de-France et correspondant à l'organisation de 389 journées de formation.
1 445 participants inscrits aux formations, issus de 133 esh
Le nombre moyen de salariés par session est de 10 inscrits / session.

Principaux thèmes de formation déployés

- **CRISE'UP – Prévenir et gérer les agressions verbales et physiques**
151 salariés formés au cours de 15 sessions organisées dont 9 hors Ile-de-France
- **Parcours Sciences Po – Regards sur un secteur en mutation**
4 sessions organisées pour la formation de 68 salariés
- **LOSFOR – Gérer les charges locatives et leurs régularisations**
8 sessions organisées pour la formation de 89 collaborateurs
- **École Nationale des Ponts et Chaussées – Certificat « Chef de projet BIM »**
2 sessions organisées, soit 29 collaborateurs en formation
- **Grant Thornton –Plan anticorruption : Mise en œuvre dans une esh**
6 sessions pour la formation de 53 collaborateurs

Répartition géographique des 1 445 salariés dans le cadre le Fonds paritaire de formation :
dont 37 salariés à La Réunion et 3 salariés à la Martinique



Le bilan financier

Ressources disponibles	1 658 000 €
Engagements financiers	
Coûts de formation (frais d'animation, salle/mat., accueil/repas...)	1 139 185 €
Frais de déplacements des participants	119 894 €
Ingénierie du Fonds (communication, inscription...)	175 249 €
Total	1 434 328 €

Perspectives 2018

La Fédération des esh avec l'appui de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation a engagé au titre de l'année 2018, un nouveau plan de formation collectif du Fonds paritaire de formation des esh. S'inscrivant dans le prolongement des thèmes déployés en 2017, il a été renouvelé la programmation annuelle de sessions en 2018.

Par ailleurs, de nouveaux thèmes de formation viennent enrichir le catalogue des actions proposées avec un nouvel axe « Commercialisation / Accession » et le déploiement dans ce cadre

des thèmes de formation : *Vendre un logement aux locataires : sécuriser et accompagner* (2 j.) animé par l'organisme Losfor et *Maîtriser le financement du PSLA* (2 j.) animé par l'organisme Custom Formation. D'autres nouveaux thèmes de formation ont également été proposés au Fonds paritaire de formation autour des thèmes de *l'Assistanat à la maîtrise d'ouvrage immobilière et du modèle économiques et financiers des esh*.

FOCUS - Certificat de Qualification Professionnelle "Gardien(ne) d'immeubles"

Les membres de la CPNEF ont créé au cours de l'année 2017, le 1er CQP de la branche professionnelle visant le métier de Gardien d'immeubles. Ce diplôme de branche est une initiative paritaire visant à reconnaître les compétences acquises par les salariés et futurs salariés des esh et utiles à leur qualification.

Le CQP Gardien(ne) d'immeubles constitue une reconnaissance nationale des savoir-faire à détenir pour exercer le métier de gardien d'immeubles au sein d'une esh.

Articulé autour des 3 blocs de compétences, le CQP Gardien d'immeubles peut être préparé à l'occasion d'un parcours de formation dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

- **Bloc 1** : Entretien et sécurité du patrimoine : entretien courant, espaces extérieurs, ordures ménagères, surveillance technique, suivi des travaux
- **Bloc 2** : Relations quotidiennes et sociales avec les clients : relation client, gestion des conflits, gestion des réclamations client
- **Bloc 3** : Gestion locative et commerciale : accueil commercial, visite/état des lieux, suivi recouvrement, participation à la gestion des sinistres

Les membres de la CPNEF ont souhaité s'appuyer sur un panel d'organismes de formation pour accompagner le déploiement du CQP de la branche en habilitant dans un premier temps, les organismes de formation suivants : FRANCHIR, LOSFOR, AURA-HLM.

Cette liste des organismes de formation habilités à préparer au CQP s'enrichira de nouveaux organismes au cours du 2nd semestre 2018.



FOCUS - Certificat "Chef de projet BIM" – École Nationale des Ponts et Chaussées

La Fédération des esh a engagé un partenariat privilégié avec l'École Nationale des Ponts et Chaussées visant à accompagner les équipes de la Maîtrise d'ouvrage et de la Gestion du patrimoine, dans la maîtrise des enjeux du BIM et de la nécessité de développer les compétences des référents BIM des esh.

Les membres de la CPNEF des esh ont apporté leur soutien au recensement à l'Inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) du récent Certificat créé par l'École Nationale des Ponts et Chaussées.

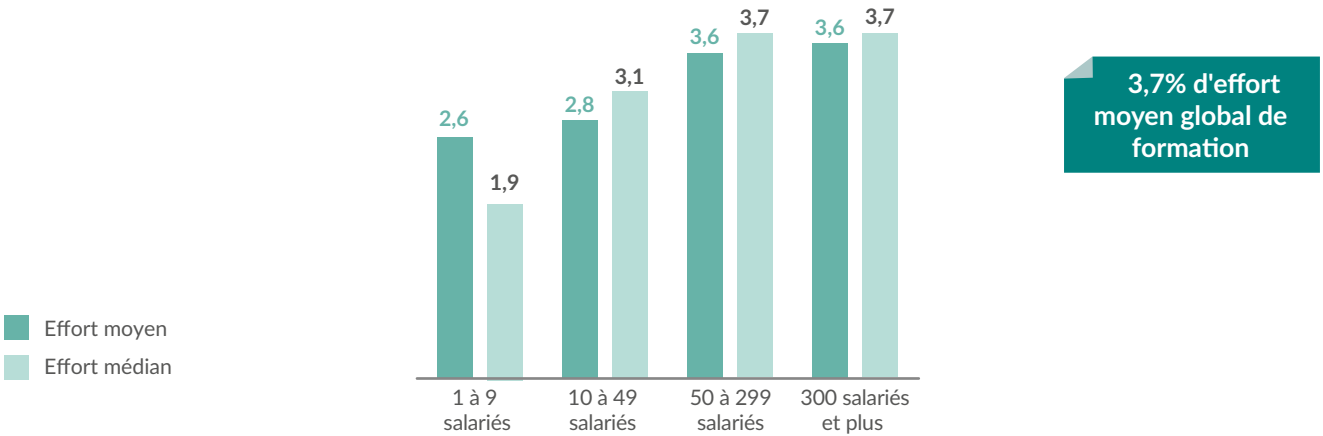
En 2017, ce sont 29 candidats qui ont participé aux 2 promotions organisées dans le cadre du Fonds paritaire de formation. Ces parcours de formation d'une durée de 13 jours sur 1 an, ont pour objectif de former les chefs de projet internes sur le thème du BIM.

Au rythme de 2 jours de formation tous les deux mois jusqu'en juin 2018, les stagiaires suivront 6 modules de formation qui leur permettront d'aborder : la fabrication de la maquette numérique, les dimensions contractuelles, juridiques et économiques du BIM ou encore son mode de management.



INVESTISSEMENT FORMATION

Effort global de formation des esh (en % de la masse salariale annuelle brute)



Uniformation

	Versement des esh	Financement par Uniformation
Contribution légale (1%)		
Professionnalisation	4 217 000 €	5 377 000 €
Compte Personnel de formation (CPF)	2 388 000 €	2 077 000 €
Congé Individuel de Formation CDI et CDD (CIF)	2 953 000 €	1 860 000 €
Plan de formation (-11 salariés, 11-49 salariés, 50-299 salariés)	868 000 €	1 226 000 €
FPSP	2 362 000 €	520 000 €
Sous-total – contribution légale	12 788 000 €	11 060 000 €
Contribution conventionnelle (0,15%)		
Fonds paritaire de formation	1 788 000 €	1 384 000 €
Versements volontaires	4 210 000 €	4 073 000 €
Total	18 786 000 €	16 517 000 €

Les principaux dispositifs de formation financés par

Uniformation :

- 421 Contrats de professionnalisation, pour une durée moyenne de 773 h de formation
- 1 030 Périodes de professionnalisation mobilisés, pour une durée moyenne de 111 h de formation
- 87 tuteurs ayant bénéficié d'une formation préalable à cette fonction

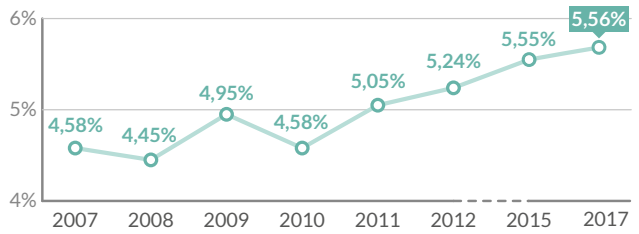
- 333 aides à la fonction tutorale accordées
- 405 parcours de formation engagés dans le cadre du Compte Personnel de formation (CPF)
- 201 Congés Individuels de Formation (CIF) accordés

➤ EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

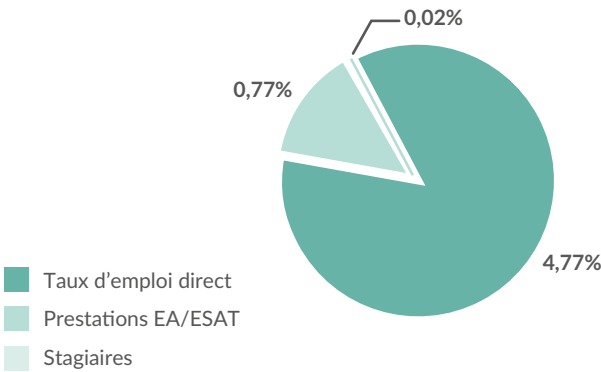
Situation de l'emploi des travailleurs handicapés

En 2017, les esh affichent un taux global d'emploi des travailleurs handicapés de 5,56%, nettement supérieur au taux de 3,4% du secteur privé (source Agefiph). Aucune esh n'est répertoriée comme « Établissement à Quota Zéro (EQZ) », c'est-à-dire qui a un taux d'emploi nul depuis plus de trois ans.

Malgré cette situation satisfaisante au regard de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), il faut noter que les esh présentent des marges d'amélioration quant au recours au secteur adapté et protégé et quant à l'accueil de stagiaires en situation de handicap. Compte tenu de la population vieillissante au sein des esh, l'emploi indirect peut constituer un levier pour atteindre et stabiliser son taux d'emploi. En effet, le recours au secteur adapté protégé permet de la satisfaire son obligation d'emploi jusqu'à 50%.



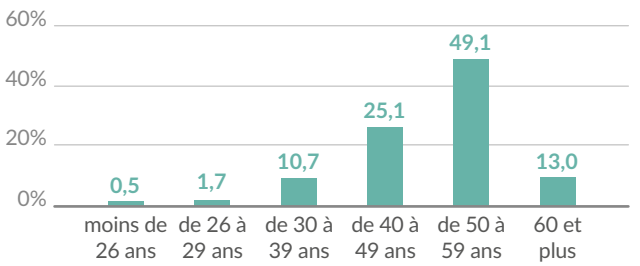
Taux d'emploi global du secteur des esh



Profil des collaborateurs en situation de handicap

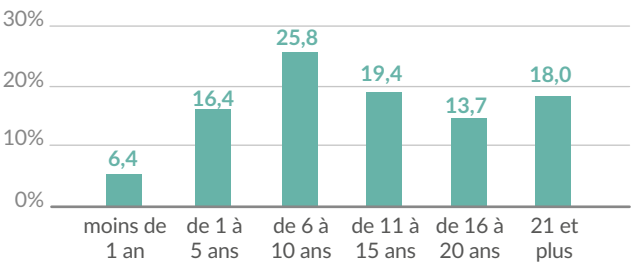
52% des collaborateurs en situation de handicap dans les esh sont des hommes. Au-delà de représenter une majorité, ce sexe est surreprésenté parmi la population des travailleurs handicapés ; en effet, les hommes ne représentent que 44% de la population salariée de la branche. Et il n'est pas constaté d'évolution de cette répartition Femmes/Hommes entre 2015 et 2017.

Répartition des salariés handicapés par âge



Près de 2 collaborateurs en situation de handicap sur 3 sont âgés de 50 ans ou plus. Ce constat démontre à nouveau que d'une part, le handicap est un phénomène qui survient au cours de la vie (usures professionnelles, accidents de la vie, vieillissement...) et d'autre part qu'une dégradation du taux d'emploi de la branche sera à prévoir suite aux départs en retraite à venir de cette population.

Répartition des salariés handicapés par ancienneté

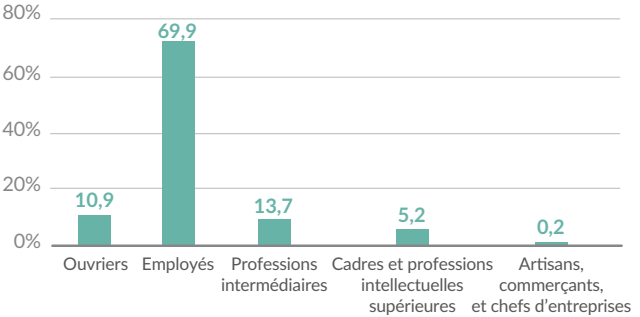


18% des salariés en situation de handicap ont plus de 20 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise. Si cette statistique a évolué à la baisse au cours de ces 2 dernières années (-4 points), il ne demeure pas moins que les travailleurs handicapés sont plus anciens au sein de la branche avec une surreprésentation de cette classe d'ancienneté de salariés TH en comparaison avec l'ensemble des salariés (+3 points).

Parallèlement, les salariés TH ayant moins de 6 ans d'ancienneté représentent 23% de l'effectif salarié TH alors que cette même catégorie d'ancienneté représente 40% de l'effectif salarié de la branche.

Ces constats réaffirment les ambitions portées par la branche professionnelle visant à rééquilibrer cette pyramide des âges des salariés handicapés, en développant le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap tout en maintenant une politique active de maintien dans l'emploi des salariés en poste depuis plusieurs années.

Répartition des salariés handicapés de la branche par Catégories Sociales Professionnelles (CSP)



80% des collaborateurs en situation de handicap dans la branche sont ouvriers/employés, contre 5% de cadres et assimilés. Les principaux métiers occupés par ces deux catégories socio-professionnelles sont : Gardiens d'immeubles (44%), Employés administratifs (11%) et Employés d'immeubles (11%).

Il faut noter que dans la branche, 95.5% des collaborateurs en situation de handicap sont en CDI.

Suivi du partenariat AGEFIPH

Par accord de branche du 19 juin 2007, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'engager, à l'unanimité, en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation

de handicap afin « d'encourager toutes les esh à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de Handicap ».

Cet accord a conduit à la formalisation d'une première convention de partenariat entre la Fédération des esh et l'Agefiph sur la période 2008-2010 avec pour objectif de structurer la politique Handicap du secteur. Celle-ci s'est traduite par la mise en place de diagnostics conseil auprès des esh, pour évaluer la situation de chacune et ainsi proposer un accompagnement individualisé. Par ailleurs, un plan de formation à destination des référents RH et des managers a été proposé au niveau national.

Cette volonté de développer l'emploi TH au sein de la branche a été réaffirmée par un avenant du 12 avril 2011 et une deuxième convention 2011-2013 qui visait à professionnaliser les esh. Pour cela, plusieurs actions ont été mises en œuvre :

- Création de supports de communication (affiches, plaquettes, newsletter, vidéos...)
- Poursuite des diagnostics-conseil auprès des esh
- Mise en place d'Ateliers sur le thème du maintien dans l'emploi (partage d'expériences, bonnes pratiques...)
- Organisation de plusieurs forums et campagnes de recrutement

Le 22 octobre 2014, un second avenant à l'accord de branche de 2007 a été signé pour porter la troisième convention de partenariat entre l'Agefiph et la branche professionnelle sur la période 2014-2016 et pour pérenniser et ancrer les démarches handicap des entreprises de la branche. Cette convention a par la suite été prorogée jusqu'au 30 juin 2018.

Son plan d'actions est articulé autour des 7 axes suivants :

- **Piloter l'action handicap au niveau de la Fédération** en fournissant un appui au réseau des esh et à travers l'organisation de journées RH sur le thème du Handicap ;
- **Accompagner les esh à définir un plan d'actions suite un diagnostic-conseil**, avec l'aide d'un cabinet spécialisé ;
- **Sensibiliser et former** les collaborateurs des esh sur le thème handicap ;
- **Développer le recrutement** dans les esh à travers de nouveaux partenariats ou encore le déploiement d'une formation en alternance ;
- **Faciliter le maintien dans l'emploi** en renouvelant les ateliers d'échanges thématiques ;
- **Développer la coopération avec le secteur protégé adapté** ;
- **Assurer une communication sur l'engagement de la branche** des esh en faveur du handicap en entreprise

FOCUS - Les esh, partenaires du Salon Handicap, Emploi et Achats Responsables

La Fédération des esh a participé le 27 mars 2017 au « Salon Handicap, Emploi et Achats Responsables », organisé par le groupe Les Échos en partenariat avec l'Agefiph au Palais des Congrès à Paris.

Cet événement a été un temps de rencontres avec les acteurs du secteur adapté protégé présents au Salon et au travers des nombreuses conférences thématiques proposées. Le Salon permet aux participants de benchmarker et de connaître les bonnes pratiques dans les autres secteurs.

L'ambition pour la Fédération est de renouveler chaque année son partenariat avec le groupe les Echos.

En 2018, la Fédération a profité de l'occasion pour organiser

une réunion d'information pour les bailleurs franciliens afin de présenter leur projet porté par le Cap Emploi 75, la ville de Paris et Uniformation, en faveur de l'intégration de demandeurs d'emploi en situation de handicap au métier d'agent d'accueil.



Les perspectives du partenariat avec l'Agefiph

La Fédération des esh souhaite en 2018 se réengager aux côtés de l'Agefiph en signant une nouvelle convention de partenariat et un nouvel accord de branche précisant les nouvelles ambitions pour la branche professionnelle en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les premières pistes de travail envisagées sont articulées, autour de 5 axes travail :

- Favoriser l'intégration des travailleurs handicapés et développer le recrutement dans les ESH
- Développer le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés et accompagner la réorientation professionnelle
- Accompagner, sensibiliser et former dans les ESH
- Partager et diffuser l'information dans les ESH
- Inciter la coopération avec le secteur adapté-protégé (EA/ESAT)

Mobiliser les acteurs de l'emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi, Maisons de l'Emploi...) sera l'un des enjeux pour faire connaître la branche des esh et ses opportunités professionnelles. Cette action permettra également de promouvoir le secteur auprès des futurs salariés pour démontrer la compatibilité entre handicap et travail dans les esh. Celle-ci s'inscrit dans la démarche de valorisation des métiers que porte la branche professionnelle.

En outre, dans le cadre du nouveau partenariat avec l'AGEFIPH, la Fédération des esh menera des actions en vue de l'intégration des demandeurs d'emploi en situation de handi-

cap au sein du secteur grâce aux outils promus par la branche professionnelle et ses partenaires (ESOP, CQP, POE...) qui viseront la montée en compétences de candidats à l'embauche en CDD, CDI, contrats en alternance ou stages.

Par ailleurs, la Fédération souhaite sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche en situation de restriction d'aptitudes et d'inaptitudes en mettant à disposition un accompagnement renforcé auprès des collaborateurs pour une éventuelle réorientation professionnelle.

De plus, la Fédération déploiera un projet expérimental en vue d'aider les entreprises à prévenir les situations de licenciements pour inaptitudes. Cette démarche prendra la forme de groupes de travail pluridisciplinaires pour essayer de prévenir les licenciements pour inaptitudes avec les services de santé au travail, une dizaine d'esh volontaires et l'AGEFIPH pour proposer aux esh des solutions concrètes et pragmatiques.

Enfin, l'idée est aussi de continuer la sensibilisation de toutes les parties prenantes de l'entreprise (salariés, managers, IRP, Direction...), en renouvelant les outils de communication déjà existants. Par ailleurs, la fédération continuera à proposer dans le cadre du Fonds Paritaire de formation le « MOOC Manager une personne handicapée dans les esh », afin de développer la culture du handicap à tous les collaborateurs du secteur.

FOCUS - ESOP : Le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social

1. L'expérimentation francilienne d'un parcours de formation en alternance pour des demandeurs d'emploi en situation de handicap

La Fédération des esh s'est engagée aux côtés de la Fédération des oph pour l'accompagnement de demandeurs d'emploi en situation de handicap vers le métier de « Chargé(e) de gestion locative ».

Pour cela, les deux fédérations ont déployé dès 2016 et avec leurs partenaires, un dispositif de formation « clé en main » pour les bailleurs sociaux franciliens allant du sourcing des candidats, jusqu'à leur intégration et suivi dans l'entreprise.



Le 19 janvier 2017, un Jobdating a été organisé à l'ESAT Les Chapiteaux Turbulents à Paris, pour permettre aux employeurs et aux candidats présélectionnés par les Cap Emploi et le cabinet TH Conseil, de se rencontrer.

En amont des entretiens, les recruteurs ont bénéficié d'une sensibilisation pour être outillés et mieux aborder le sujet du handicap avec les futurs salariés.

7 bailleurs sociaux se sont engagés dans la démarche, permettant à 10 demandeurs d'emploi TH d'intégrer le dispositif.

À l'issue de cette journée, les candidats sélectionnés ont été orientés vers une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) d'une durée d'un mois, leur permettant d'acquérir les premières compétences indispensables et préalables à leur intégration au sein de l'entreprise : connaissances du logement social, bases de la gestion locative, bases de la relation client...

Après ce mois de formation et stages pratiques en entreprise, les bénéficiaires se sont engagés pendant un an sur un parcours de formation en alternance (3

semaines en entreprise et 1 semaine en formation) pour qu'ils puissent développer savoirs théoriques et mettre en pratique leurs acquis.

In fine, le 27 mars 2018 c'est aux côtés de leurs familles et tuteurs que 9 collaborateurs se sont vus remettre le Titre professionnel de « Chargé(e) de Gestion Locative Sociale » (niv. III) de l'AFPOLS.

Directement après la formation, un tiers des certifiés ont obtenu un emploi dans le secteur de l'habitat social.

2. La naissance d'ESOP : le dispositif de formation

interbranche

Fortes de cette première expérience, les Fédérations des esh et oph ont convenu de s'unir pour pérenniser et structurer cette initiative en créant « **ESOP : le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social** ».

C'est la première fois que deux branches professionnelles mutualisent leurs moyens pour monter un dispositif en faveur des personnes en situation de handicap.

ESOP vise à proposer des parcours de formation aux personnes handicapées afin qu'elles puissent monter en compétences et développer leur employabilité dans le secteur du logement social.

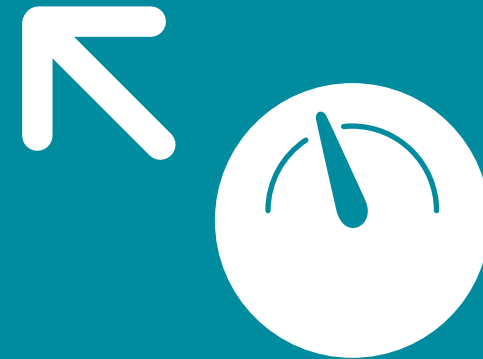
Par ailleurs, ESOP a pour vocation d'être une opportunité pour les bailleurs sociaux pour recruter et intégrer des demandeurs d'emploi handicapés ou bien encore accompagner des collaborateurs en restriction d'aptitudes vers un autre métier et donc favoriser le maintien dans l'emploi.

La deuxième promotion d'ESOP sera déclinée en région Auvergne-Rhône-Alpes dès la fin de l'année 2018, en proposant un parcours de formation en alternance aux personnes handicapées au métier de « Chargé(e) de gestion locative sociale ».

À ce jour, les fédérations travaillent avec l'Agefiph, la Région AuRA et Uniformation pour construire un projet répondant aux besoins des bailleurs locaux mais également aux besoins des personnes handicapées.

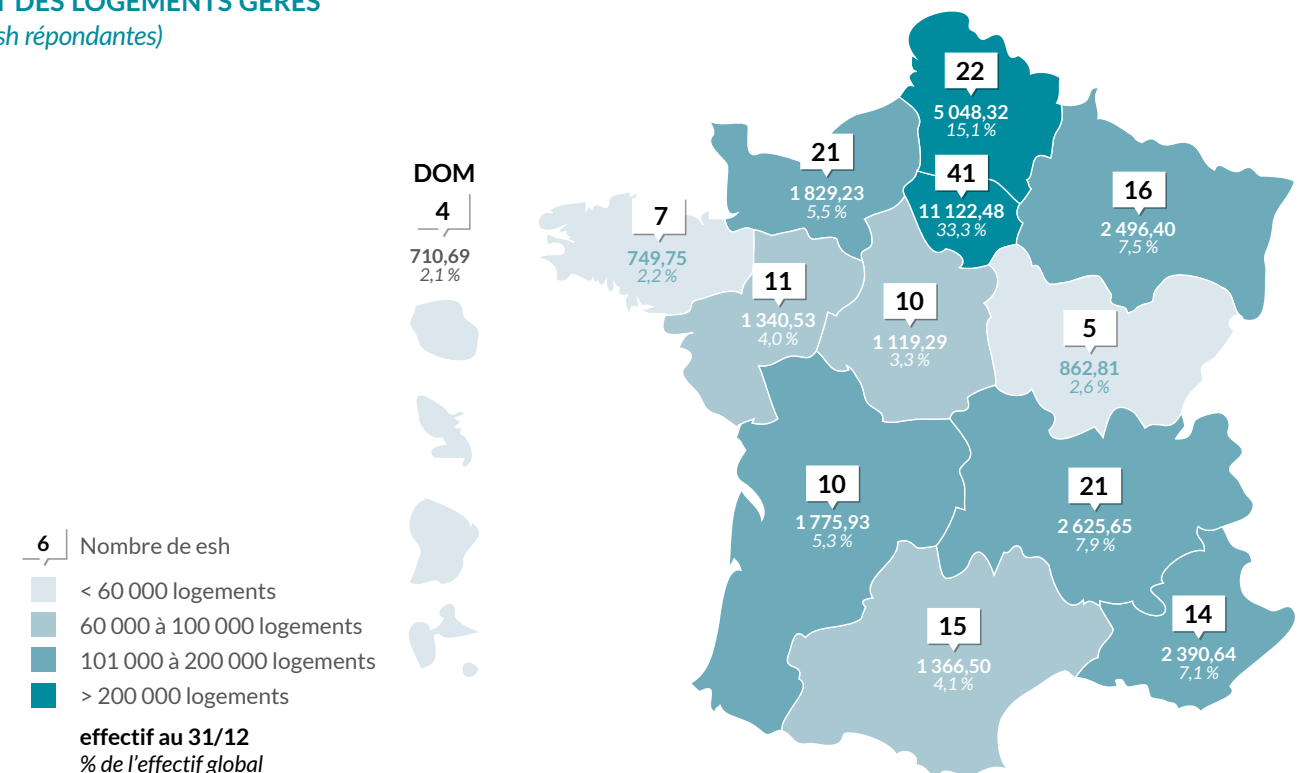


SITUATION DE L'EMPLOI



- › Évolution de l'effectif estimé par catégorie
- › Effectif au service de l'activité (en ETP)
- › Effectif en fonction de la typologie des esh
- › Effectif par statut, sexe et type de contrat
- › Effectif par sexe et statut
- › Effectif par sexe et champs d'activité
- › Effectif par statut et localisation
- › Effectif par âge et sexe
- › Effectif par ancienneté, sexe et catégorie
- › Effectif par type de contrat de travail et sexe
- › Effectif par type de contrat de travail et catégorie
- › Salariés en CDI temps partiel
- › Mouvements de personnel
- › Absentéisme

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF EN ETP ET DES LOGEMENTS GÉRÉS (esh répondantes)

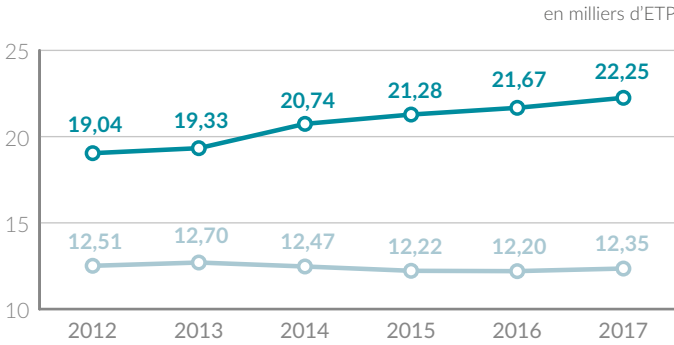
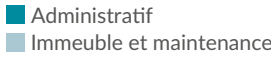


➤ ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF ESTIMÉ PAR CATÉGORIE

Catégories	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017/2016
Administratif	19 036	19 331	20 736	21 277	21 674	22 250	2,66%
Immeuble et Maintenance	12 510	12 699	12 473	12 223	12 198	12 350	1,24%
TOTAL	31 546	32 030	33 209	33 500	33 872	34 600	2,15%

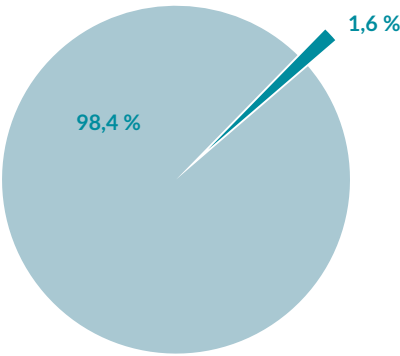
L'effectif estimé est calculé sur la base des données transmises :

- par les 205 esh répondantes
- pour les non répondantes grâce aux données des exercices antérieurs.

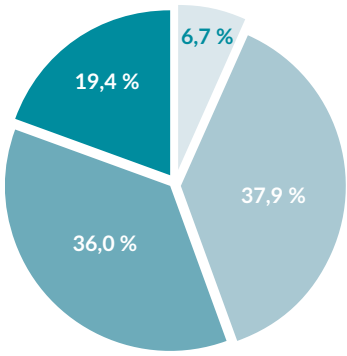


L'étude porte sur 33 438 ETP des 205 esh ayant répondu à l'enquête RH en 2018.

➤ EFFECTIF AU SERVICE DE L'ACTIVITÉ (EN ETP)



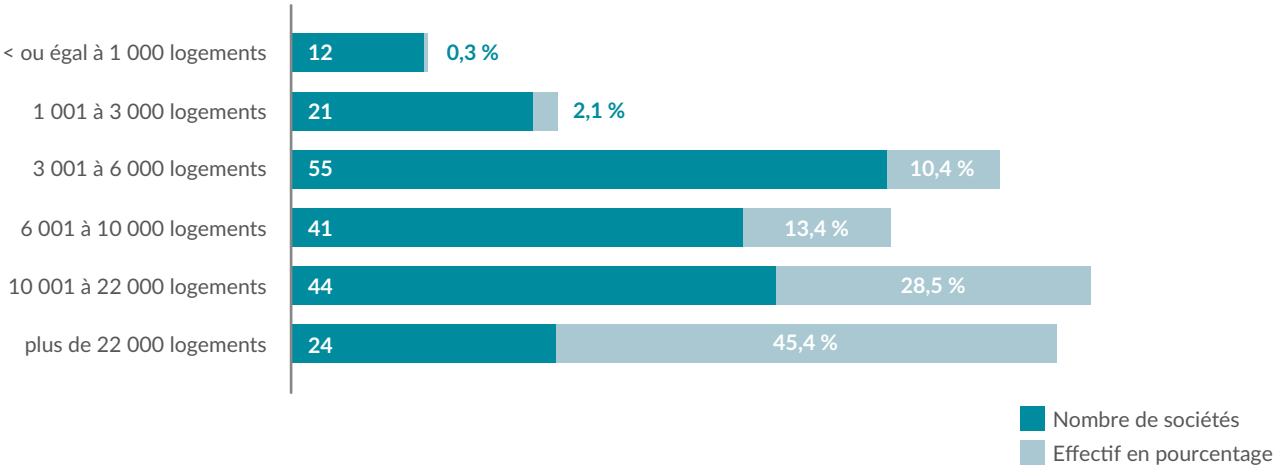
■ Rémunérés par une autre structure
■ Rémunérés par les esh



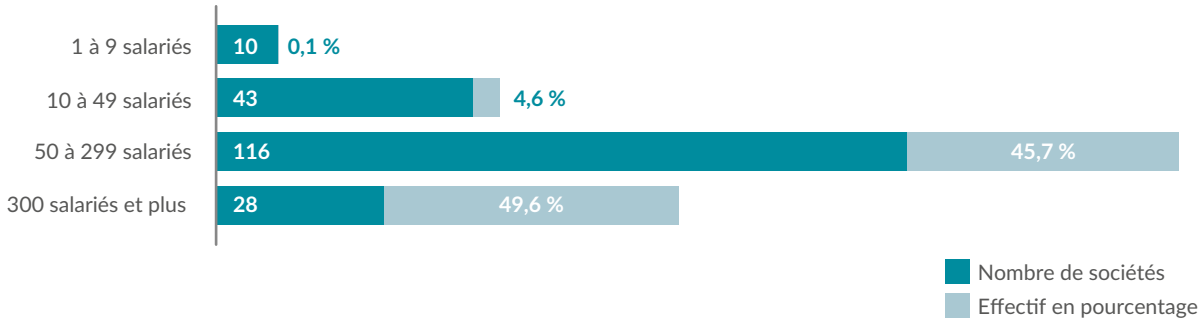
■ Ouvriers
■ Employés
■ Agents de Maîtrise
■ Cadres

➤ EFFECTIF EN FONCTION DE LA TYPOLOGIE DES ESH

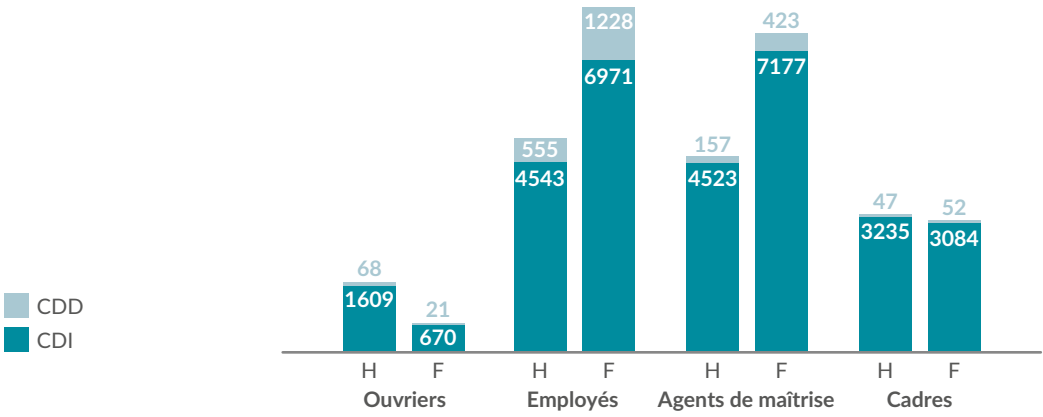
Effectif en fonction du nombre de logements gérés



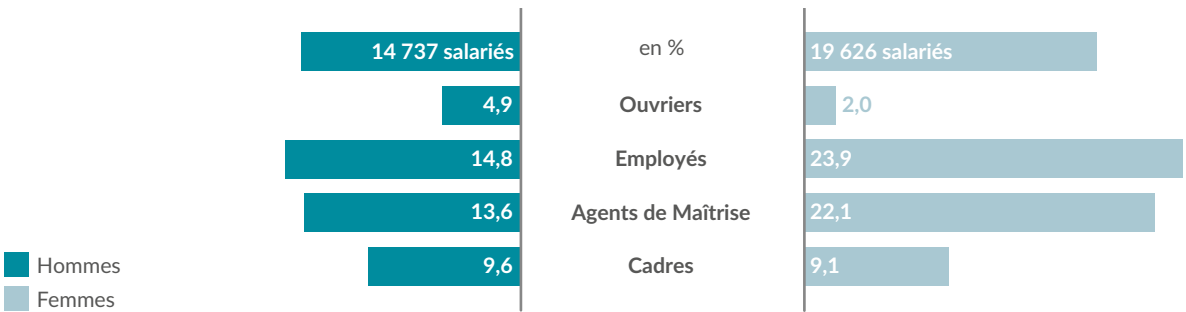
Effectif en fonction du nombre de salariés



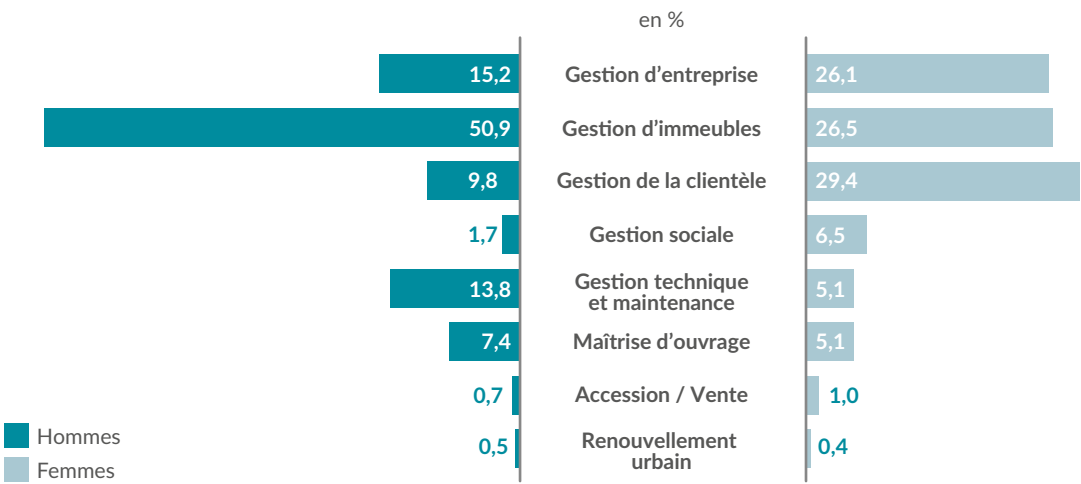
➤ EFFECTIF PAR STATUT, SEXE ET TYPE DE CONTRAT



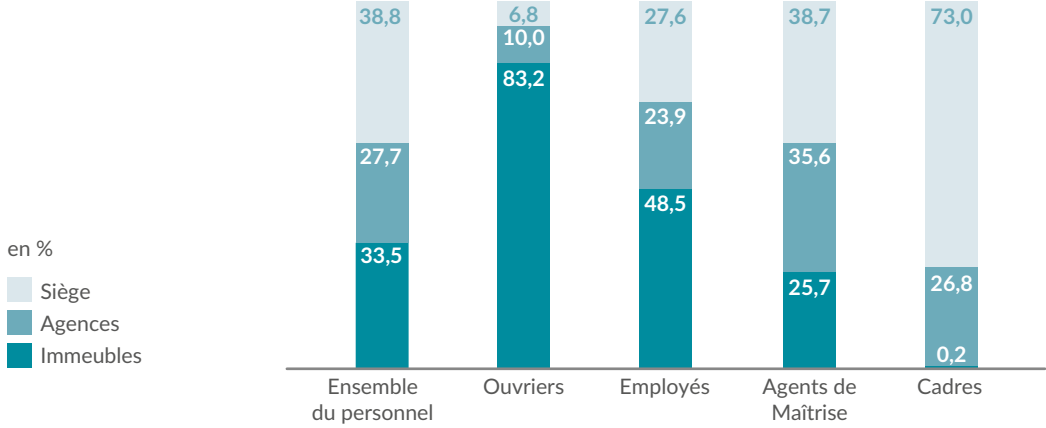
➤ EFFECTIF PAR SEXE ET STATUT



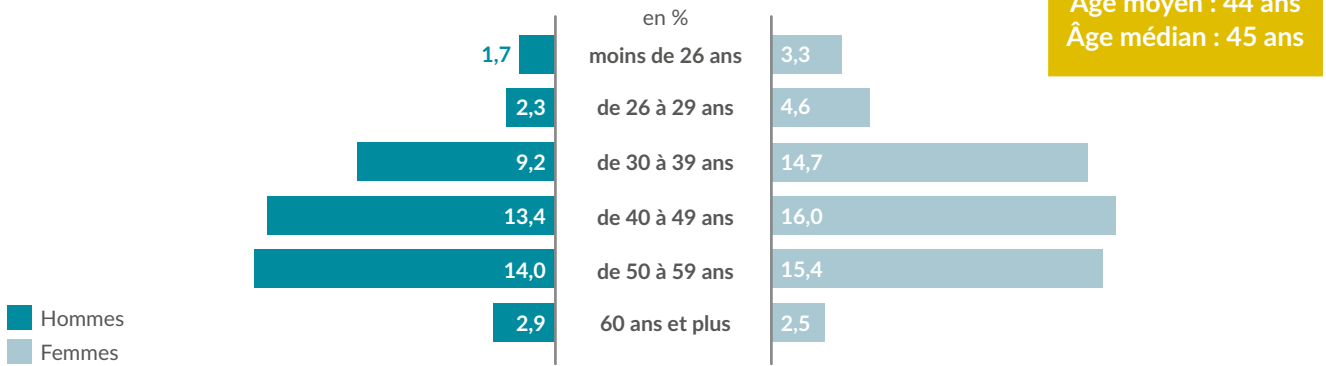
➤ EFFECTIF PAR SEXE ET CHAMPS D'ACTIVITÉ



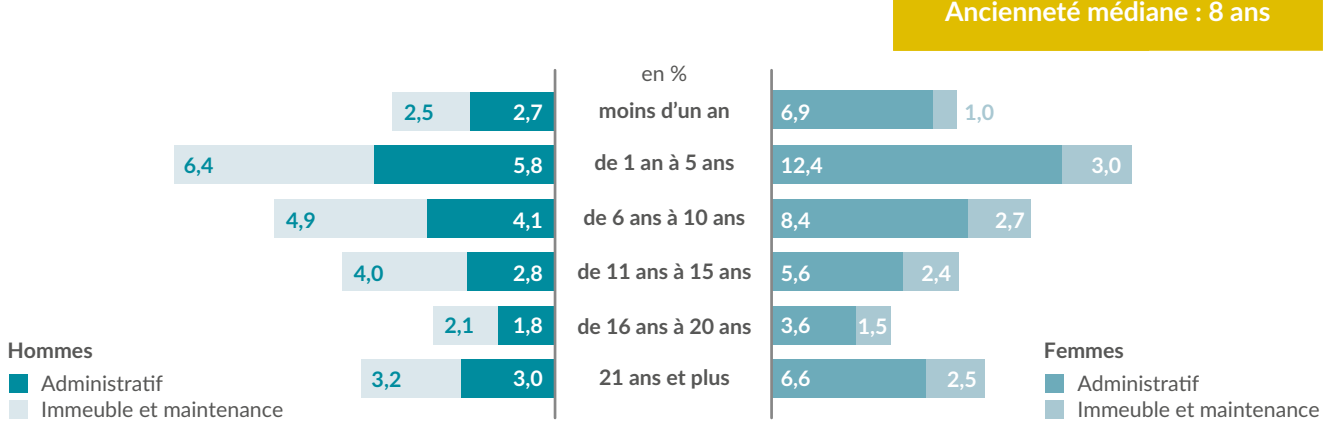
➤ EFFECTIF PAR STATUT ET LOCALISATION



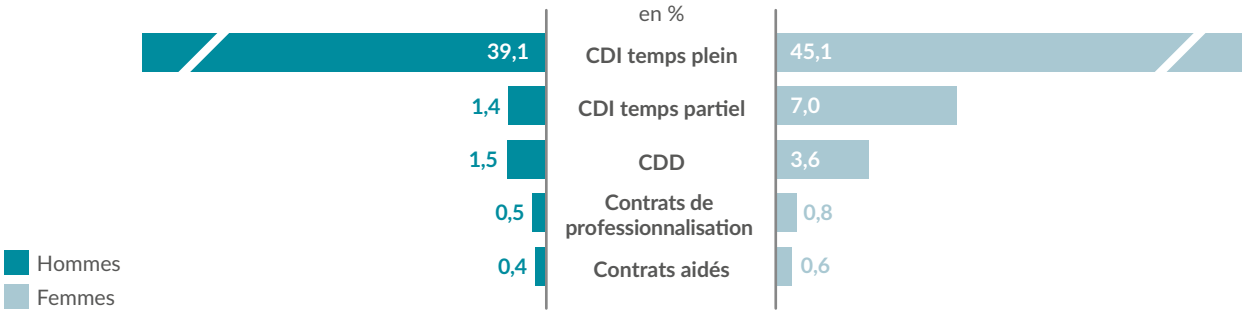
➤ EFFECTIF PAR ÂGE ET SEXE



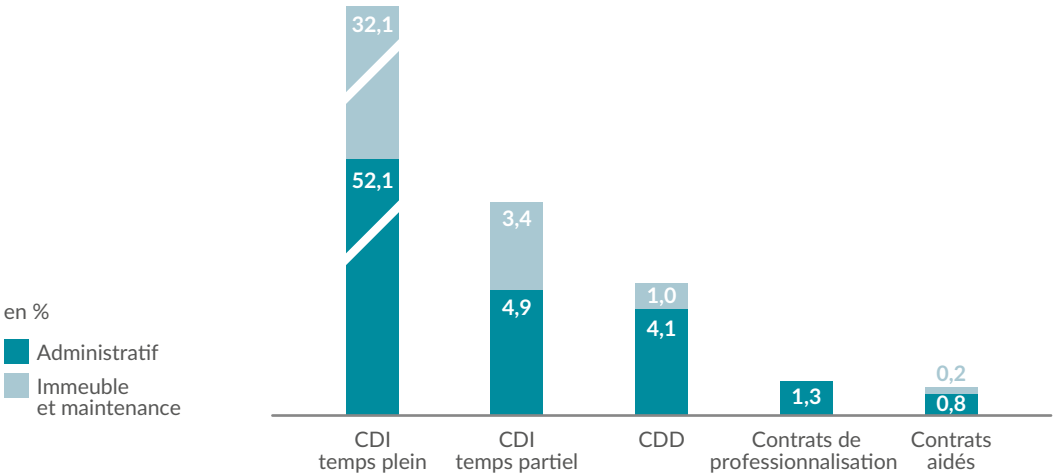
➤ EFFECTIF PAR ANCIENNETÉ, SEXE ET CATÉGORIE



➤ EFFECTIF PAR TYPE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SEXE

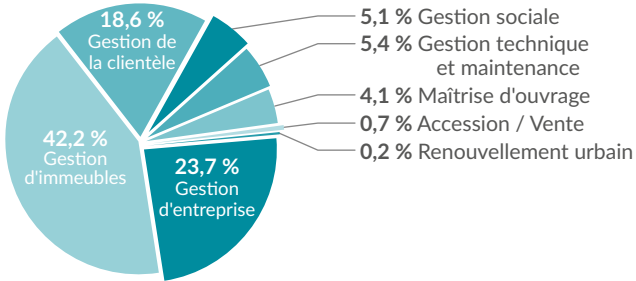


➤ EFFECTIF PAR TYPE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CATÉGORIE

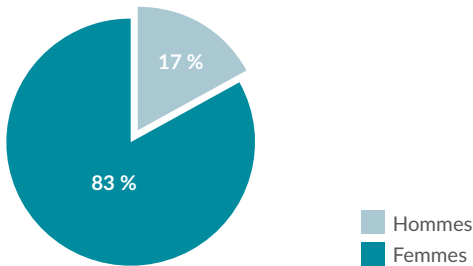


➤ SALARIÉS EN CDI TEMPS PARTIEL

Répartition de l'effectif par activité



Répartition de l'effectif hommes / femmes

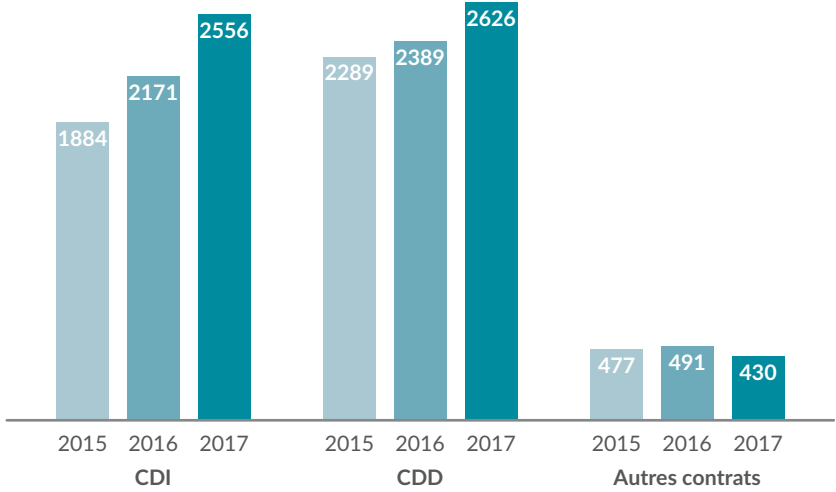


➤ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Évolution des embauches par type de contrat

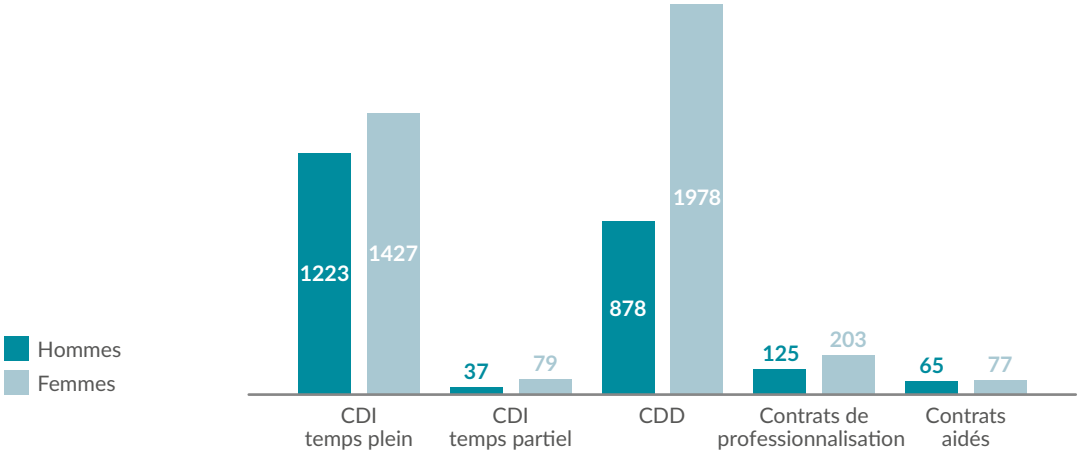
Base de comparaison : échantillons 2015 à 2017 identiques

(NB : pour les salariés embauchés et partis dans l'année, seuls les contrats de plus de 30 jours sont comptés)



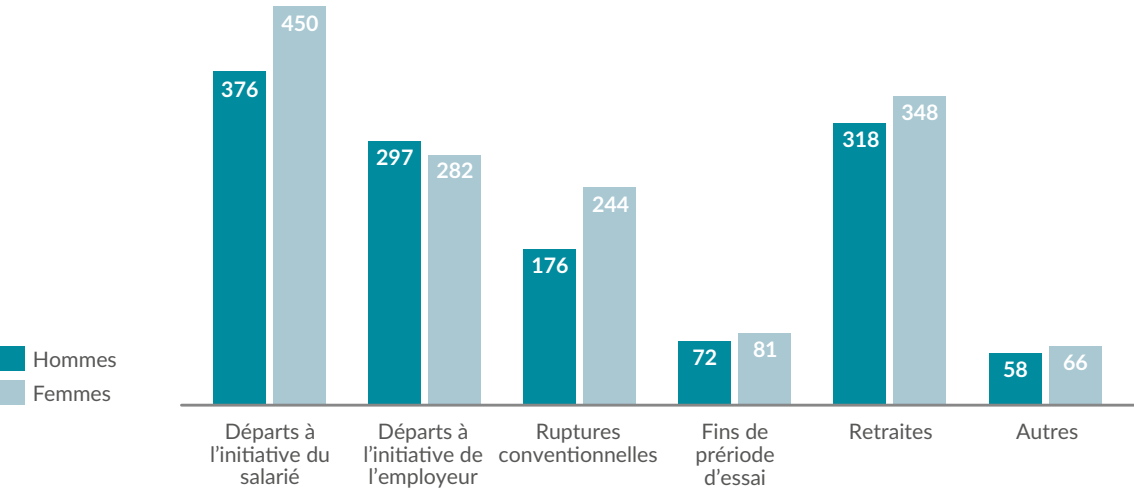
Embauches

(NB : pour les salariés embauchés et partis dans l'année, seuls les contrats de plus de 30 jours sont comptés)

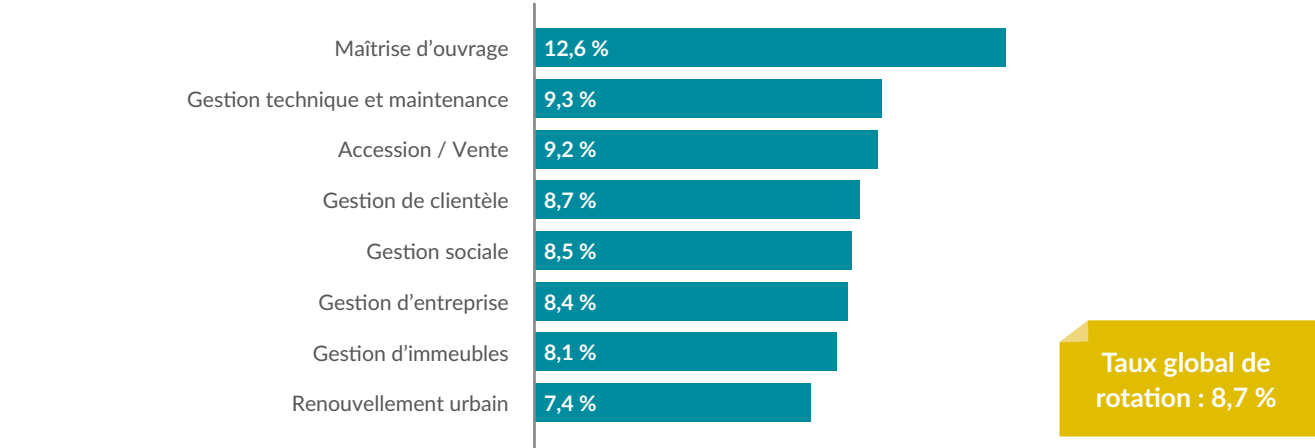


Départs

(NB : ne concerne que les CDI de plus de 30 jours)

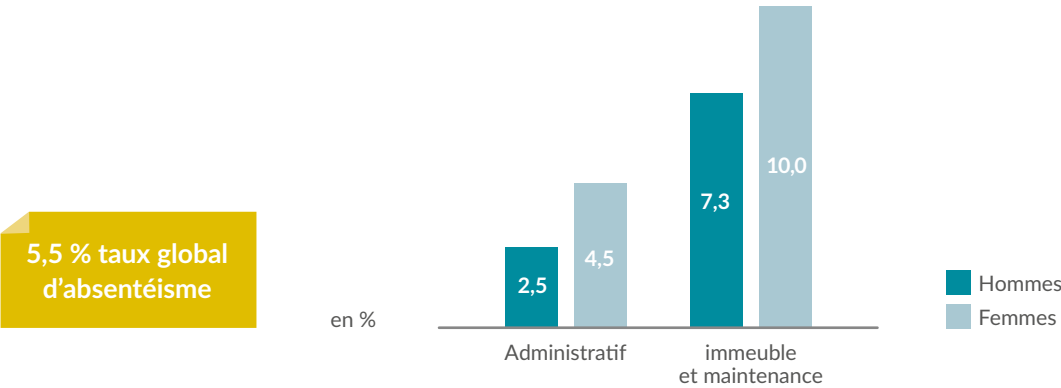


Taux de rotation par activité

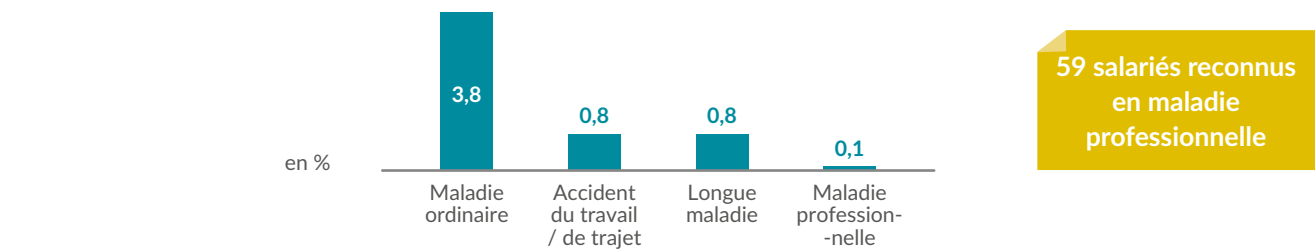


ABSENTÉISME

Taux d'absentéisme par sexe et catégorie



Taux d'absentéisme par nature de l'absence



Nombre total d'arrêts par sexe et statut

	Ouvriers		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Maladie ordinaire	1 463	734	4 220	10 295	3 265	8 094	1 421	2 275	31 767
Accident du travail / de trajet	159	62	515	491	343	362	35	69	2 036
Longue maladie	30	11	135	186	50	119	20	24	575
Maladie professionnelle	14	7	16	48	4	6	0	0	95
Total	1 666	814	4 886	11 020	3 662	8 581	1 476	2 368	34 473

- 59,2 indice de fréquence des accidents de travail
- 15,1 jours calendaires : durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire

RÉMUNÉRATIONS ET PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION



- Rémunérations brutes annuelles conventionnelles médianes par coefficient
- Primes et gratifications conventionnelles moyennes par sexe
- Avantages sociaux

➤ RÉMUNÉRATIONS BRUTES ANNUELLES CONVENTIONNELLES MÉDIANES PAR COEFFICIENT

	Effectif		Médianes		Rémunérations médianes		
	H	F	Âge	Ancienneté	H	F	Ensemble
G1 / EE / OE / EQ / OQ1	1 904	2 167	51	10	21 973	21 632	21 763
G2 / GQ - AQ / OQ2	3 405	4 635	45	7	24 430	24 688	24 599
G3 / GHQ / OHQ	3 742	5 735	45	9	27 444	28 059	27 782
G4 / GS / CE	1 640	2 355	44	10	32 586	31 837	32 137
G5	1 600	1 769	42	8	42 142	41 354	41 779
G6	842	747	45	10	51 634	50 289	51 077
G7	419	315	48	10	65 690	60 812	63 476
G8	306	174	50	10	82 566	78 421	80 624
G9	58	20	54	10	116 940	106 296	111 237

➤ PRIMES ET GRATIFICATIONS CONVENTIONNELLES MOYENNES PAR SEXE

	Nbre de salariés concernés		ETP concernés		Prime moyenne par salarié	
	H	F	H	F	H	F
Gratification de fin d'année théorique annuelle ramenée à temps plein	17 337	23 631	17 063,89	22 745,71	2 395	2 242
Prime de vacances théorique annuelle ramenée à temps plein	16 328	21 701	16 070,46	20 890,71	996	961
Avantage en nature réel	4 294	2 686	4 260,35	2 614,24	2 288	1 958
Montant annuel des autres primes conventionnelles versées réel	7 202	7 619	7 121,00	7 332,11	1 724	1 554
Prime ancienneté réelle	11 487	15 267	11 313,25	14 576,83	1 378	1 270

➤ AVANTAGES SOCIAUX

Les négociateurs de la Convention Collective Nationale des Esh en 2000 se sont entendus pour inciter les entreprises à mettre en place des avantages sociaux pour les salariés de notre branche.

Complémentaire santé	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	5	468,67
Dispositif obligatoire	192	32 969,56
Aucun dispositif	0	0,00

Parmi les esh répondantes, 100 % ont mis en place une complémentaire santé.

Prévoyance	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	0	0,00
Dispositif obligatoire	197	33 438,23
Aucun dispositif	0	0,00

Parmi les esh répondantes, 100 % ont mis en place un contrat prévoyance.

Retraite complémentaire	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	9	657,45
Dispositif obligatoire	107	18 043,12
Aucun dispositif	81	14 737,66

Parmi les esh répondantes, 59 % ont mis en place une retraite complémentaire.

Notes

VOS CONTACTS
AU SEIN DE LA FÉDÉRATION DES ESH :

Colette CHIAOUI
Chargée d'études financières
E-mail : c.chiaoui@esh.fr

Emmanuelle CASELLA
Chargée d'études informatiques
E-mail : e.casella@esh.fr

Julien MESTRE
Directeur des relations sociales et de la formation
E-mail : j.mestre@esh.fr





LES ENTREPRISES SOCIALES POUR L'HABITAT

Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM
14, rue de Lord-Byron, 75008 Paris

Tél. : 01 40 75 68 40

Fax : 01 40 75 68 04

Site internet : www.esh.fr

Twitter : @FederationESH

Association membre de l'Union sociale pour l'habitat

COORDINATION DU RAPPORT

Patrice Tillet

Colette Chiaoui

Julien Mestre

CONCEPTION & RÉALISATION

Amélie Lundi

Héloïse Barreau

