

RAPPORT DE BRANCHE
DONNÉES SOCIALES 2016

es les
entreprises
sociales
pour
l'habitat

INTRODUCTION

Le rapport de branche de la Fédération des esh constitue un outil incontournable de suivi de la politique Ressources Humaines du secteur d'activités, au service de la qualité de l'emploi et du dialogue social au sein de notre branche professionnelle, 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 1^{er} janvier au 31 décembre 2016. Ces données sont issues du recensement effectué auprès de 189 esh représentant :

- 86,1 % des 230 esh de la branche professionnelle
- 86,6 % du patrimoine locatif géré par les esh
- 93,6 % de l'effectif total estimé à 33 872 salariés ETP.



SOMMAIRE

1. ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	4
Dialogue social	
Formation professionnelle	
Emploi des travailleurs handicapés	
Animation du réseau des acteurs RH	
2. SITUATION DE L'EMPLOI	18
Effectifs	
Mouvements du personnel	
Absentéisme	
3. RÉMUNÉRATIONS ET PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION	28
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 – Accord de méthode du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective

Focus – Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

› Formation professionnelle

Fonds paritaire de formation des esh

Focus – Parcours « Gardien d'immeubles » - FRANCHIR

Focus – Séminaire « Créer de la valeur par la stratégie digitale » - HEC

Investissement formation

› Emploi des travailleurs handicapés

Partenariat esh-AGEFIPH

Focus – Journée nationale du 14 septembre 2016 à Lyon

Focus – Parcours en alternance « Chargé(e) de gestion locative sociale »

› Animation du réseau des acteurs RH

Focus – Journée professionnelle Ressources Humaines du 29 mars 2016

Focus – Guide des rémunérations dans les esh

ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

➤ DIALOGUE SOCIAL

En application de la Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, l'arrêté du 11 avril 2016, publié au Journal Officiel du 20 avril 2016, a fixé la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la Convention collective nationale des Personnels des sociétés anonymes et fondations d'hm du 27 avril 2000 (IDCC 2150 – numéro de brochure 3190).

Représentativité des organisations syndicales de la branche des esh (arrêté du 11/04/2016)

Organisations syndicales	Taux de représentativité (en %)
CFDT	29,38
CGT	25,35
CGT-FO	23,26
CFTC	13,23
CFE-CGC	8,79

➤ COMMISSION PARITAIRE NATIONALE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI ET FORMATION

En application de l'article 7 et de l'article 1^{er} 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 31/12/2016) :

Délégation salariés :

Antonio MARTINS, CFDT, Titulaire, Président de la CPN
Christophe LE QUERE, CFDT, Suppléant
Jocelyne SYLVA-MENDY, CFE-CGC, Titulaire
Patrice PICAUD, CFE-CGC, Suppléant
Stéphane DUBOS, CFTC, Titulaire
Cynthia DUBOIS, CFTC, Suppléante
Jean-Louis DUMAS, CGT, Titulaire
Brigitte LAUMIER, CGT, Suppléante
Aimad FARISSI, CGT-FO, Titulaire
Chantal JOUANNEAUX, CGT-FO, Suppléante

Délégation employeurs :

Valérie FOURNIER, Présidente, Habitat en Région, Présidente de la Fédération des esh

Philippe DE NIJS, Directeur Général, Domaxis, conseiller fédéral
Christine JUILLAND, Directrice Générale, Batigère Rhones-Alpes, conseillère fédérale

Philippe VAREILLES, Directeur Général, Valloire Habitat, conseiller fédéral
André INDIGO, Administrateur, SDH

Sébastien COLIN, Directeur des Ressources Humaines, Batigère
Elisabeth ESTIGNARD, Directrice des Ressources Humaines, Immobilière 3F

Armelle LE GRAND, Directrice des Ressources Humaines, Polylogis
Odile LEVEN, Directrice Générale Adjointe, Maisons & Cités Soginorpa

François MELIN, Directeur des Ressources Humaines, ICF Habitat
Nicolas MULLER, Secrétaire Général, Action Logement Immobilier

Composition de la Commission Paritaire Emploi et Formation (au 31/12/2016) :

Délégation salariés :

Sébastien GACHE, CFDT, Titulaire
Antonio MARTINS, CFDT, Suppléant
Jocelyne SYLVA-MENDY, CFE-CGC, Titulaire
Patrice PICAUD, CFE-CGC, Suppléant
Stéphane DUBOS, CFTC, Titulaire
Cynthia DUBOIS, CFTC, Suppléante
Jean-Louis DUMAS, CGT, Titulaire
Brigitte LAUMIER, CGT, Suppléante
Aimad FARISSI, CGT-FO, Titulaire
Chantal JOUANNEAUX, CGT-FO, Suppléante

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

Secrétaire des commissions paritaires nationales (CPN et CPNEF) : Julien MESTRE, Responsable Ressources Humaines, Fédération des esh

Travaux des commissions

Les membres de la Commission Paritaire Nationale ont été réunis, en 2016, à l'occasion de 8 séances plénières au cours desquelles les négociations, travaux et thèmes suivants ont été engagés :

- Rémunérations minimales conventionnelles,
 - Formation professionnelle,
 - Règlement intérieur des Commissions paritaires,
 - Méthode de révision de la convention collective,
 - Révision de la convention collective
 - Étude des accords d'entreprise négociés en l'absence de délégué syndical
- 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 :
 - Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale (CFESS),
 - Fonds paritaire de formation des esh,
 - Dispositifs de Professionnalisation - UNIFORMATION,
 - Suivi des financements UNIFORMATION,
 - Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
 - Compte Personnel de Formation (CPF) – Liste de branche,
 - Certification inscrite à l'Inventaire CNCP

FOCUS - Accord de méthode du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective

Les membres de la Commission Paritaire Nationale ont réengagé par accord de méthode du 6 octobre 2016, leurs intentions, initiées depuis 2009, de réécrire la convention collective 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 des organisations de travail des esh, tout en préservant l'équilibre général dans les garanties offertes aux salariés.

Les partenaires ont convenu de mener leurs travaux en deux étapes successives dont la première sera consacrée à l'adaptation juridique de la convention collective. La seconde étape mobilisera les membres de la Commission Paritaire Nationale, autour de la modernisation de la convention collective.

Objectif de la négociation : (Extrait de l'article 1^{er} à l'Accord de méthode du 6 octobre 2016)

“ Afin de partager pleinement les objectifs de la réécriture du texte, les partenaires sociaux ont identifié conjointement les enjeux suivants :

Clarifier : Les partenaires sociaux s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la convention collective actuelle (références aux anciens articles du code du travail, dispositions de la convention collective nationale qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolution législatives ou jurisprudentielles, interprétations de la commission paritaire nationale des ESH non prises en compte...) qu'il convient d'actualiser. Le nouveau texte doit être de lecture facile, ce qui nécessite une structure plus lisible. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique, la réécriture doit privilégier des formulations claires et explicites pour répondre aux attentes des salariés de la branche. Par ailleurs, la convention collective adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné : les partenaires sociaux conviennent donc que les règles y figurant doivent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires. Les règles directement issues du régime légal ne seront pas reprises, le texte renvoyant autant que possible aux dispositions légales existantes afin de concentrer exclusivement les règles conventionnelles ;

Moderniser : La réécriture est l'occasion de rendre la convention adaptable aux nouvelles organisations du travail et aux attentes exprimées par les salariés. Le nouveau texte doit également suivre les multiples évolutions législatives, ce qui sera facilité par le renvoi aux dispositions légales applicables. À ce titre les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles qui peuvent donner lieu à une interprétation erronée.

Bâtir ensemble : Le présent accord fixe les modalités de la négociation et notamment le calendrier qui devra être respecté. Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder la négociation du texte dans sa globalité, tout en préservant l'équilibre général dans les garanties offertes aux salariés.”

FOCUS - Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Face aux mutations importantes de la proximité, de la gestion locative et de la maîtrise d'ouvrage auxquelles les esh sont confrontées, les membres de la CPN et de la CPNEF se sont engagés à renforcer et adapter les outils et moyens de la branche professionnelle pour développer l'accès des salariés à la formation.

Le 6 octobre 2016, la présidente de la Fédération des esh, Valérie Fournier ainsi que les représentants des cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, et CFE-CGC) ont signé à l'unanimité, un accord de branche en faveur de la formation professionnelle dans le secteur des esh.

Cet accord précise les orientations de la politique d'emploi et de formation de la branche des esh, adaptant les dispositifs de formation au contexte des esh, en clarifiant leurs modalités d'accès et en priorisant les actions à mettre en œuvre au niveau de la branche.

Les esh se sont ainsi engagées à développer la qualification des collaborateurs du secteur au travers notamment de la publication d'une liste des qualifications éligibles au CPF et spécifiques à la branche professionnelle. Les qualifications prioritaires visées par les dispositifs d'alternance et de professionnalisation ont également été redéfinies.

Les dispositifs d'information, d'accès et d'accompagnement à la formation ont fait l'objet d'engagements particuliers avec le projet d'élaboration d'un Guide pratique d'information à destination des salariés, la mise en avant du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et de l'entretien professionnel.

Au-delà de ces engagements, les partenaires sociaux ont convenu d'enrichir les outils de la branche pour piloter, mettre en œuvre et suivre la politique d'emploi et de formation de la branche.

Le Fonds paritaire de formation des esh est ainsi doté de moyens supplémentaires visant à 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.

Les membres de la CPNEF ont souhaité réinvestir leur politique de certification de la branche, avec en perspective la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et reprendre attache avec les organismes de formation (AFPOLS, Franchir...) partenaires des esh.



FORMATION PROFESSIONNELLE

› FONDS PARITAIRE DE FORMATION DES ESH

Par accord de branche du 26 février 2007, les partenaires sociaux ont souhaité se doter d'un outil complémentaire à leur politique emploi-formation, visant à « répondre aux besoins spécifiques de la branche des esh, en vue de développer des actions de formation de tous les collaborateurs sur des compétences stratégiques », au travers d'un **fonds paritaire de formation mutualisé des esh**.

Piloté par les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation des esh, ce plan de formation collectif élaboré au cours du 3^{ème} trimestre 2015 pour l'année 2016, était articulé autour de 8 axes de formation :

- **Gestion locative** : charges locatives, impayés, surendettement, attributions...
- **Maitrise d'ouvrage / Patrimoine** : opérations immobilières, amiante...
- **Relation locataire** : gestion des conflits, parcours gardien d'immeubles, Label HSS...
- **Juridique** : droit de la copropriété, ASL, AFUL, AFU...
- **Comptabilité / Finance** : TVA, comptabilité...
- **Management** : entretien professionnel et individuel
- **Stratégie** : cycle Sciences Po, stratégie digitale, RSE, Europe
- **Ressources humaines** : classification, handicap, convention collective

24 thèmes de formation ont été proposés au déploiement à partir du 1^{er} janvier 2016 mis en œuvre par **13 organismes de formation** permettant la formation de **675 salariés** de la branche issus de **95 esh** :

DELPHIS, Crise'Up, AFPOLS, Philippe Denimal, Elégia Formation, ARPEGE, FRANCHIR, Sciences Po, PDGB, LOSFOR, WelcomEurope, TH Conseil, HEC

Conditions de déploiement et modalités de prises en charge

L'ensemble des structures adhérentes à UNIFORMATION au titre de la branche professionnelle des esh peut bénéficier des actions de formation déployées dans le cadre du fonds paritaire de formation.

La mutualisation des ressources financières du fonds 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).

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.

Comité d'Orientation Pédagogique

Afin de prolonger le pilotage par les membres de la CPNEF, la Fédération des esh a souhaité se doter, en 2016, d'un Comité d'Orientation Pédagogique (COP) composé d'un réseau de 15-20 Responsables/Chargés de formation/développement RH, salariés des esh, représentatifs de la diversité des structurations économiques des esh (effectif, territoire, groupe...).

Ce COP s'est réuni à 3 reprises en 2016 et constitue un outil au service de la politique emploi-formation de la branche professionnelle, en apportant un suivi complémentaire aux actions du Fonds paritaire de formation des esh.

Plus particulièrement, ce groupe de travail vise à :

- Préparer et alimenter les réflexions de la CPNEF : il développe, chaque année, un projet de Plan de formation. À ce titre, il propose de nouveaux thèmes de formation, interroger les conditions de mise en œuvre...
- Décliner le projet stratégique de la Fédération des esh : il s'appuie sur les axes stratégiques de développement des esh, pour élaborer un plan de formation répondant aux enjeux portés par la Fédération des esh et adaptés aux besoins des collaborateurs.
- Mettre en œuvre les décisions de la branche professionnelle : il met en œuvre les priorités de formation définies par la CPNEF et conçoit les outils nécessaires au déploiement des actions (communication, processus, cahier des charges de formation, sélection des prestataires...).
- Suivre et évaluer les actions mises en œuvre : il organise un suivi régulier des actions mises en œuvre, dont il rend compte aux membres de la CPNEF, évalue la réponse apportée par le Fonds au regard des objectifs fixés par le CPNEF et des besoins des esh.

Les Chiffres clés

62 sessions de formation organisées, correspondant à l'organisation de **207 journées de formation**.

675 participants inscrits aux formations, issus de 95 esh

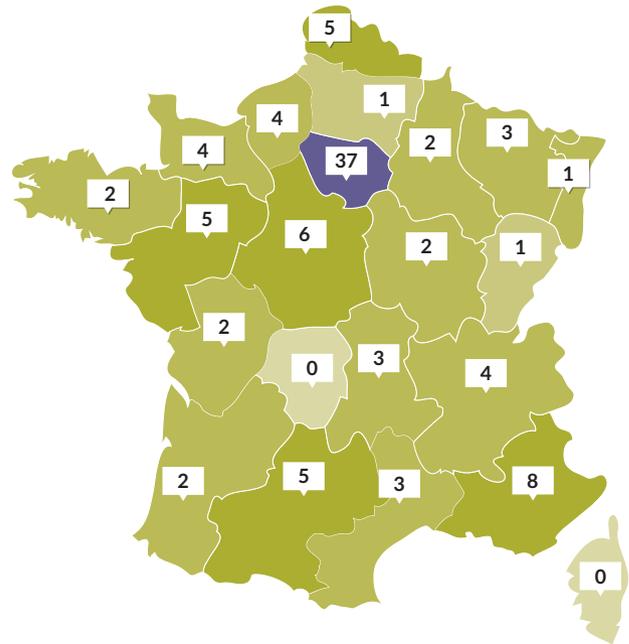
Le nombre moyen de salariés par session est de 11 inscrits /session. Au-delà des salariés inscrits, il est à noter un taux d'absentéisme en formation à hauteur de 8%.

Les thèmes ayant mobilisé le plus de participants (47,5% stagiaires) :

- Prévenir et gérer les agressions verbales et physiques - CRISE'UP : 107 stagiaires
- Parcours « Gardien d'immeubles » - FRANCHIR : 84 stagiaires
- Numérique : Créer de la valeur par la stratégie digitale - HEC : 46 stagiaires
- Accompagner les seniors du parc locatif - Delphis : 45 stagiaires
- Assurer un traitement social des impayés - LOSFOR : 39 stagiaires

Répartition géographique des 95 esh ayant mobilisé le Fonds paritaire de formation :

dont 1 esh en Martinique



Le bilan financier

Collecte - Ressources disponibles	634 957 €
Engagements financiers prévisionnels	
Coûts de formation (frais d'animation, salle/mat., accueil/repas...)	438 799 €
Frais de déplacements des participants	78 000 €
Ingénierie du Fonds	115 487 €
Total	614 286 €

Perspectives 2017

Dans le prolongement de la signature de l'accord de branche du 6 octobre 2016, le Fonds paritaire de formation des esh est dorénavant doté de ressources financières supplémentaires, correspondant à la mutualisation d'un minimum de 0,15% de la masse salariale annuelle brute.

La Fédération des esh, avec l'appui des membres de la CPNEF, a souhaité poursuivre ses engagements en faveur du développement de la formation professionnelle dans le cadre du Fonds paritaire avec la programmation de plus de 150 sessions de formation articulées autour de 9 axes de formation :

- Gestion locative
- Maîtrise d'ouvrage / Patrimoine
- Relation locataire
- Actualités du logement social
- Juridique
- Stratégie
- Management
- Comptabilité/Finance
- Dialogue Social/RH

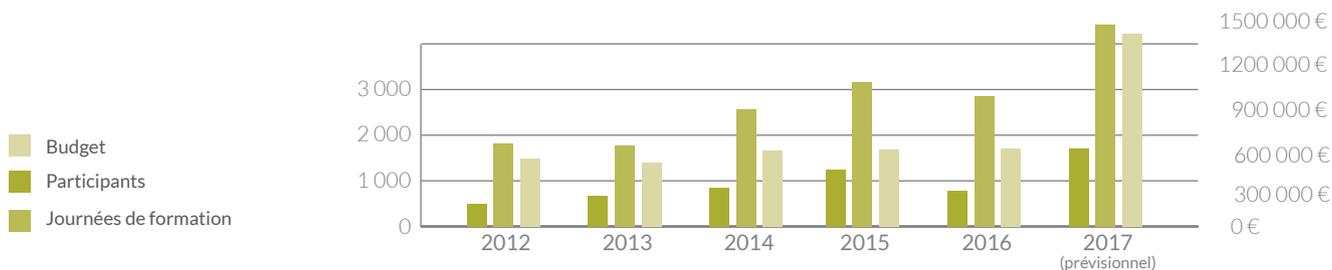
Au-delà du financement d'actions de formation, le Fonds paritaire des formations des esh participe au soutien de projets ayant pour objet le développement de la formation professionnelle au sein de la branche :

- La publication d'un guide pratique de la formation professionnelle à destination des collaborateurs du secteur

- La diffusion YouTube d'un clip vidéo « Devenir gardien d'immeubles » de valorisation du métier, accessible à partir du site internet de la Fédération des esh,
- La création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) du métier « Gardien d'immeubles » qui permettra une meilleure reconnaissance des parcours de formation et compétences acquises par les collaborateurs et pour toutes les esh
- Le développement d'un MOOC sur le « management d'une personne en situation de handicap dans le secteur des esh »



Évolution 2012-2017 du nombre de participants, des engagements financiers et du cumul des journées de formation-stagiaire



FOCUS - Parcours « Gardien d'immeubles » - FRANCHIR

Depuis la création du Fonds paritaire de formation des esh en 2007, la Fédération des esh soutient les parcours de formation mis en œuvre par l'association FRANCHIR en proposant un cursus d'une durée de 15 jours dédié au personnel de proximité (agents et gardiens d'immeubles...) :

- Connaissance du logement social
- Développement durable
- Relation locataires, rôle commercial, lien social
- Contrat de location, état des lieux
- Maintenance : vocabulaire du bâtiment
- Hygiène et nettoyage
- Préparation à l'Habilitation électrique
- Maîtrise de soi, gestion des conflits
- Gestes et postures



En 2016, 7 parcours de formation ont été organisés dans le cadre du Fonds Paritaire des esh, dont une session à Marseille, ayant permis à 84 collaborateurs des esh de se professionnaliser et d'obtenir leur « certificat de réussite Franchir » attestant de leurs nouvelles compétences.



FOCUS - Séminaire « Créer de la valeur par la stratégie digitale » - HEC

Sous l'égide des travaux de la Commission Numérique, la Fédération des esh a développé en 2016 et en partenariat avec HEC, un séminaire sur le thème « Créer de la valeur par la stratégie digitale ». Ce sont ainsi, 46 cadres dirigeants qui ont été formés à l'occasion de 3 sessions de formation organisées, pour leur permettre de mieux appréhender les enjeux de la transformation digitale et leur fournissant des outils pour l'inclure dans leur stratégie d'entreprise.

Au-delà des apports théoriques et a fait intervenir plusieurs témoignages d'experts académique et professeur à HEC, Gérald France et Françoise GRI - Présidente du CA de Les interventions sont disponibles sur la chaîne des esh.



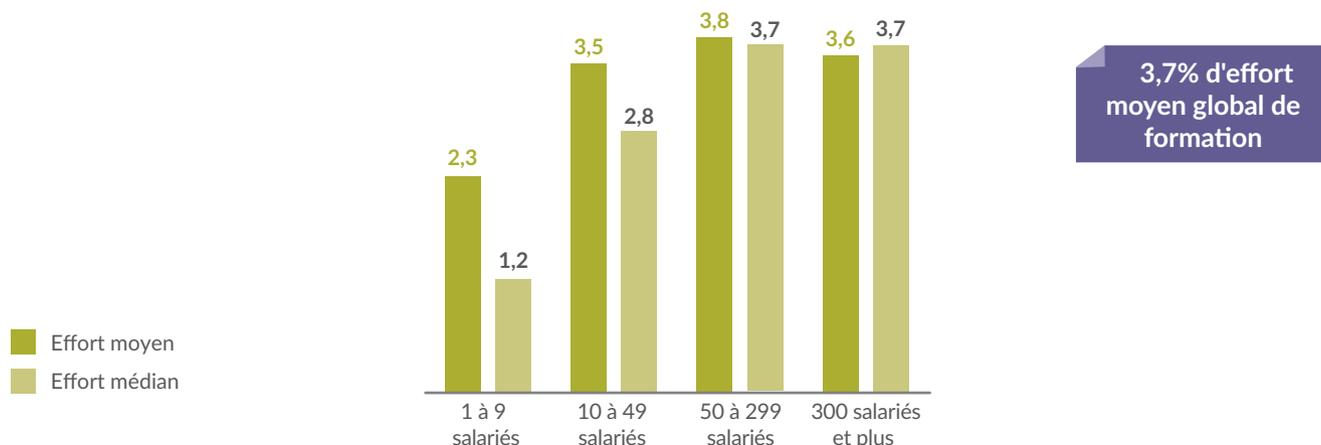
méthodologiques, cette formation de 2 journées et grands témoins : François CAZALS - directeur KARSENTI - PDG de Hewlett Packard Entreprise Viadéo.

Youtube et sur le site internet de la Fédération

La Fédération des esh poursuit en 2017 son partenariat avec HEC en prolongeant cet enjeu de la transformation digitale des esh autour du thème du Big data et de la création de valeur avec les données. A destination d'un public de directeurs généraux, directeurs financiers et directeurs des systèmes d'information, ce séminaire vise à permettre aux participants de découvrir et comprendre l'impact du management des données et du phénomène Big data dans la stratégie d'une esh.

➤ 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	4 065 000 €	5 033 000 €
Compte Personnel de formation (CPF)	2 413 000 €	1 070 000 €
Congé Individuel de Formation CDI et CDD (CIF)	2 892 000 €	2 451 000 €
Plan de formation		
-11 salariés	45 000 €	18 000€
11-49 salariés	192 000 €	329 000€
50-299 salariés	682 000 €	858 000€
FPSP	2 337 000 €	
Sous-total – contribution légale	10 291 000 €	9 540 000 €
Contribution conventionnelle		
Frais de gestion Uniformation (0,06%)	726 000 €	
Fonds paritaire de formation (0,05%)	605 000 €	615 000 €
Versements volontaires	3 762 000 €	3 320 000 €
Total	17 722 000 €	13 505 000 €

Les principaux dispositifs de formation financés par Uniformation :

- 421 Contrats de professionnalisation, pour une durée moyenne de 725 h de formation
- 936 Périodes de professionnalisation mobilisés, pour une durée moyenne de 88 h de formation
- 72 tuteurs ayant bénéficié d'une formation préalable à cette fonction
- 107 aides à la fonction tutorale accordées, pour un montant total 113 000€
- 190 parcours de formation engagés dans le cadre du Compte Personnel de formation (CPF)
- 289 congés individuels de formation (CIF) accordés

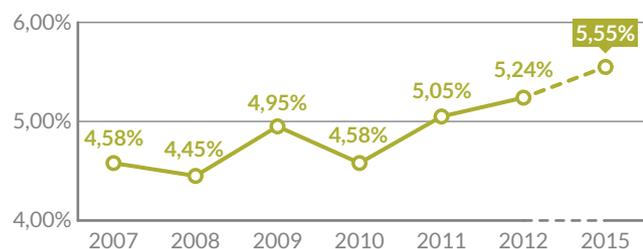
› EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Partenariat esh-AGEFIPH

La Fédération des esh a donné en 2016, une nouvelle impulsion au partenariat engagé avec l'AGEFIPH depuis 2008 et relatif à la politique d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Situation de l'emploi des travailleurs handicapés

En 2015, les esh affichent un taux global d'emploi des travailleurs handicapés de 5,55%, nettement supérieur au taux constaté au niveau national, tous secteurs d'activités confondus (3,3%).



Suivi de la convention de partenariat AGEFIPH 2014-2016

Le partenariat entre la branche professionnelle des esh et l'AGEFIPH, est né après la signature d'un 1^{er} accord de branche en juin 2007 relatif à l'emploi des personnes handicapées. Depuis cette date, 3 conventions de partenariat se sont succédées afin de prévoir la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur.

La première convention, de 2008 à 2010 avait pour objectif principal d'accompagner toutes les esh dans la démarche de la prise en compte du handicap et inciter les esh « Etablissement Quota Zéro (EQZ) » à initier leurs 1^{ères} actions.

La deuxième convention signée en 2014 jusqu'en 2016, avait quant à elle pour but d'intensifier les dispositifs d'accompagnement et de communication :

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

Depuis 2014, la Fédération des esh poursuit ses engagements autour d'un plan d'actions articulées autour des axes suivants :

- **Accompagner les esh**
- **Sensibiliser et former les collaborateurs**
- **Développer le recrutement de demandeurs d'emploi en situation de handicap**
- **Améliorer la gestion des inaptitudes**
- **Développer la coopération avec le secteur protégé et adapté**
- **Communiquer sur l'engagement de la branche professionnelle**

Déploiement d'un MOOC - « Manager une personne handicapée »

Parmi les actions engagées à la convention 2014-2016, la Fédération des esh a expérimenté un MOOC auprès d'un public de référents RH et encadrants souhaitant renforcer leurs compétences sur le thème du management des personnes en situation de handicap.

Ce parcours de formation programmé sur une période de 4 semaines, en e-learning, est structuré avec un déroulé pédagogique :

- **définir le périmètre du « handicap » en milieu professionnel**
- **donner des clés de compréhension sur les « besoins spécifiques » et la mise en œuvre d'une compensation adaptée**
- **outiller les responsables hiérarchiques en revenant sur des exemples concrets de management.**

Cette expérimentation sera prolongée en 2017 avec le déploiement d'un parcours digital sur ce même thème et contextualisé aux situations professionnelles rencontrées au sein des esh.

Expérimentation d'un dispositif de Référent handicap à temps partagé « Jobsharing »

Accompagné par le cabinet TH Conseil, la Fédération des esh a développé une solution pour accompagner un panel d'esh en mettant à leur disposition un référent handicap dans le but de créer ou de renforcer la politique handicap de l'entreprise.

Ce référent handicap à temps partagé entre plusieurs esh, intervient sur une période variable et fonction de la problématique rencontrée par l'adhérent :

- Accompagnement au montage de dossier Agefiph
- Communication, notamment pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)
- Prise en compte d'une situation spécifique de handicap, conseil opérationnel et accompagnement pour un collaborateur en poste
- Recherche et accueil de stagiaires reconnus travailleurs handicapés
- Identification de besoins de sous-traitance et mise en place de partenariats pérennes avec les structures du secteur protégé et adapté
- Le recrutement et l'intégration
- Le maintien dans l'emploi

FOCUS - Journée nationale du 14 septembre 2016 à Lyon

Retour sur la journée Ressources Humaines, consacrée à l'actualité et les projets en perspective en faveur du développement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Réunie à Lyon le 14 septembre 2016, la Fédération des esh aux cotés de ses adhérents et de l'AGEFPIH a présenté le déploiement de plusieurs actions-phares à la politique soutenue pour la branche professionnelle.

Les échanges, remarques et suggestions émis par les 20 participants présents et animés par TH Conseil (cabinet d'experts), ont permis de mieux appréhender les outils et moyens à mettre en œuvre :

- Présentation de la situation de l'emploi des travailleurs Handicapés au sein des esh
- Expérimentation du projet « Référent handicap en temps partagé » avec l'engagement de plusieurs esh volontaires
- Mise en place d'un parcours en parcours en alternance certifiant « chargé de gestion locative locative » à destination d'un public de demandeurs d'emploi en Île-de-France
- Développement du partenariat avec le secteur protégé (EA, ESAT, accueil de stagiaires, sous-traitance, hors-les-murs...)
- Déploiement d'un MOOC « Manager une personne en situation de handicap »

Cette journée a réuni 20 participants et a été l'occasion de mettre en avant l'actualité de l'Action Handicap au sein de l'Esat la Courbaisse à Lyon.



FOCUS - Parcours en alternance « Chargé(e) de gestion locative sociale »



La Fédération des esh s'est engagée aux côtés de la Fédération des offices publics de l'habitat (oph) pour l'accompagnement de demandeurs d'emploi en situation de handicap vers le métier de « Chargé(e) de gestion locative sociale ». Cette expérimentation menée en Ile-de-France vise pour cette promotion de 10 candidats, l'obtention du titre professionnel de l'AFPOLS « Chargé(e) de gestion locative sociale » (46 j. de formation – niveau Bac +3 en cours d'inscription au RNCP). Les fédérations des esh et des oph ont proposé à leurs adhérents, un accompagnement partant du sourcing des candidats jusqu'à leur intégration et suivi dans l'entreprise.

Les bailleurs ont pu rencontrer lors d'un forum de recrutement – jobdating – , le 19 janvier 2017 à Paris, des candidats présélectionnés par le réseau des Cap Emploi d'Ile-de-France et le cabinet TH Conseil.

Par la suite, les demandeurs d'emploi ont suivi une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) au cours des mois de février et mars 2017 leur permettant de mieux appréhender le secteur HLM ainsi que le métier. La POE a été suivie par la signature de contrat de professionnalisation d'une durée d'un an minimum.

Animation du réseau des acteurs RH

Au-delà de l'animation de la branche en matière de Ressources humaines, la Fédération propose une offre de services complète auprès des acteurs RH des esh. Elle intervient naturellement en tant que soutien et conseil juridique aux entreprises, et développe également des outils pratiques et opérationnels destinés à mieux appréhender les enjeux du secteur.

GROUPES DE TRAVAIL THÉMATIQUES

Plusieurs groupes de travail sont organisés sur les thèmes suivants :

- Actualisation juridique de la CCN
- Comité d'orientation Pédagogique et déploiement du Fonds paritaire mutualisé de formation.

INTERVENTIONS EN RÉGION ASSOCIATIONS RÉGIONALES, AR DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET AUPRÈS DES ESH

L'équipe du Pôle Ressources Humaines intervient régulièrement auprès des entreprises et sur invitation des Associations régionales et des Associations régionales de Directeurs généraux.

Ces interventions permettent d'identifier précisément les besoins des entreprises, valoriser les bonnes pratiques et échanger sur les thèmes d'actualités.

JOURNÉES FÉDÉRALES D'INFORMATION RH

Une journée a été organisée au mois de Mars 2016 sur sur les thèmes suivants :

- Actualités de la branche professionnelle
- Actualité juridique et sociale
- Impact du numérique sur les organisations

ASSISTANCE JURIDIQUE AUPRÈS DES ESH

En lien avec la mise en œuvre du nouveau site internet de la Fédération, un SVP est mis en ligne avec toutes les réponses aux questions que se posent les entreprises sur l'interprétation de la Convention Collective nationale.



INTRANET, CCN ET BIBLIOTHÈQUE DES ACCORDS DE BRANCHE

ENQUÊTES FLASH

Un certains nombres d'enquêtes ont été réalisées en sus de l'enquête de branche et notamment :

- Enquête Flash sur l'application de la Convention Collective
- Enquête de rémunération destinée à élaborer un véritable outil d'aide à la décision afin d'aider les esh à définir les niveaux de rémunérations de leurs futurs collaborateurs, évaluer la cohérence de leur politique salariale au regard des tendances du mouvement

FOCUS - Journée professionnelle Ressources Humaines du 29 mars 2016

Cette journée a réuni plus d'une centaine de participants et a été l'occasion de donner une information complète sur l'actualité de la branche et d'aborder d'autres thèmes plus généraux.

La délégation employeurs et l'équipe du Pôle RH de la Fédération ont ouvert la journée en présentant l'ensemble des travaux menés actuellement par la branche.

Ensuite, l'intervention de Bertrand Oclin, Patricia Rotermund et Stéphane Vocelle – Avocats Associés au sein du Cabinet FIDAL – a permis de décrypter les nouveaux textes réglementaires et mesurer leurs incidences pratiques dans les entreprises. Cette présentation a pu aborder les nouvelles opportunités en matière de dialogue social, ainsi que le changement d'approche induit par les nouvelles modalités de regroupement des consultations du Comité d'entreprise.

Après une matinée technique consacrée à la veille juridique et sociale, l'après-midi dédié à l'impact du numérique sur les organisations a permis un temps d'ouverture et d'échange sur le sujet.

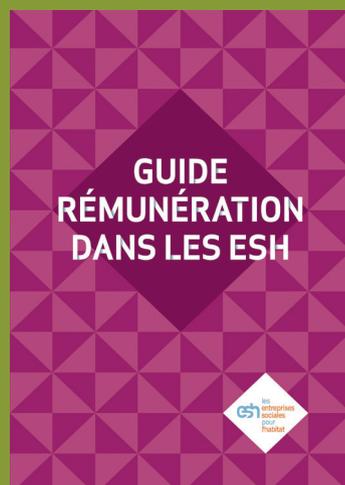
Tout d'abord avec l'intervention de Dominique Turcq, Fondateur de l'institut Boostzone qui a brossé les mutations actuelles au sein des entreprises, en évoquant les opportunités qu'elles représentent notamment comme catalyseurs d'innovation et d'imagination pour réinventer de nouvelles façons de travailler.

Enfin l'éclairage apporté par les intervenants de la Table Ronde Daniel Palmaro Président de l'AND et Directeur Général de La Clairsienne, Patrick Plein Directeur Digital working et academy Vinci chez Vinci, Jacques Wolfrom, Directeur Général du Groupe Arcade a complété l'intervention de Dominique Turcq avec un regard porté plus spécifiquement sur notre secteur.



FOCUS - Guide des rémunérations dans les esh

En complément des données relatives aux « Rémunérations et périphériques de rémunération » présentées en partie 3 du présent Rapport de branche, la Fédération a publié, en 2016, un guide dédié à la rémunération dans les esh.



Réalisé auprès de 90 esh participantes, ce guide présente, pour un ensemble de 26 emplois clés de la branche professionnelle, plusieurs indicateurs portant sur les rémunérations annuelles brutes et les caractéristiques des 14 500 salariés exerçant ces emplois et étudiés pour ce guide.

L'objectif poursuivi par la Fédération avec la publication de ce guide vise à enrichir la connaissance des pratiques et politiques de rémunération au sein du secteur, en fournissant la possibilité à chacune des esh de se positionner par rapport à une réalité médiane tant au plan national que régional.

Au-delà des rémunérations, ce guide apporte des indicateurs complémentaires relatifs au niveau de qualification recherchée, à la socio-démographie de l'emploi ou au niveau de responsabilité et missions confiées aux collaborateurs.

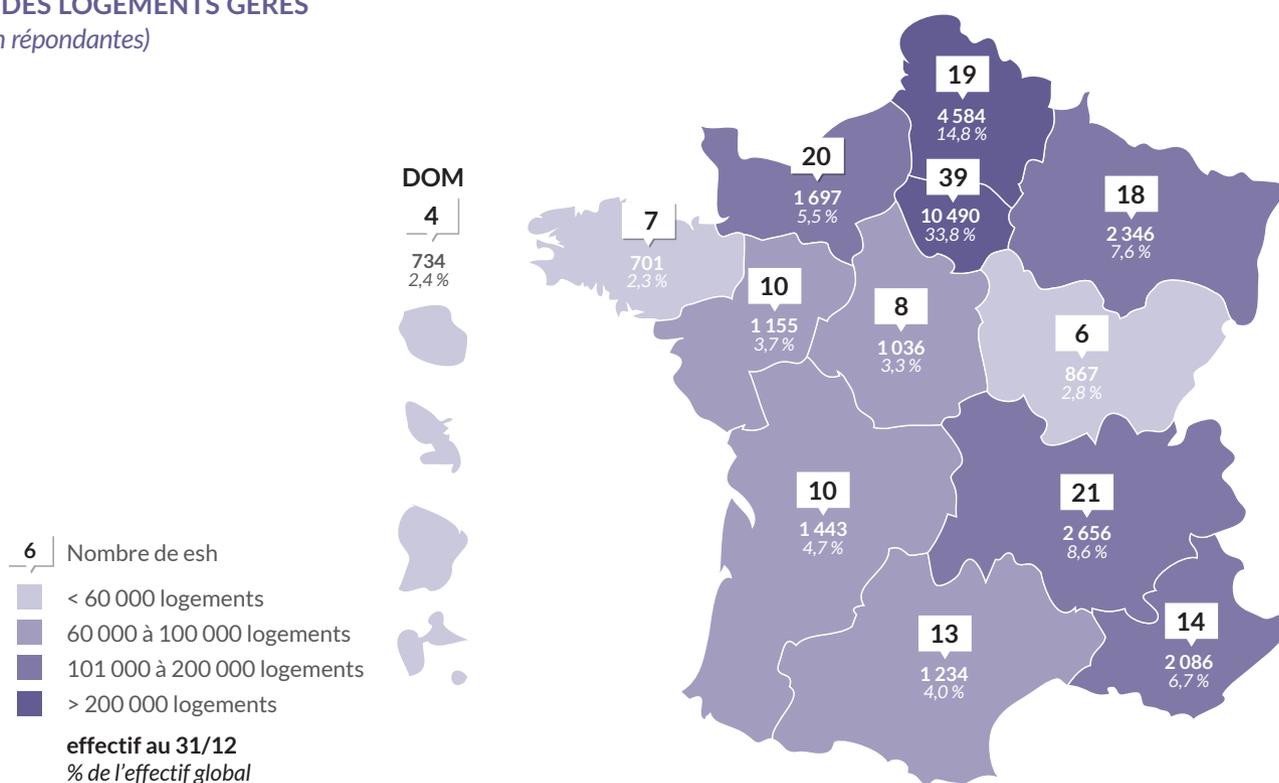
Des données relatives à l'intéressement, à la réserve de participation aux bénéfices et à l'abondement de l'employeur au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) sont également présentées en annexe.

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 statut et champ 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'FFECTIF ESTIMÉ PAR CATÉGORIE

Catégories	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/2015
Administratif	18 555	19 036	19 331	20 736	21 277	21 674	+ 1,87 %
Immeuble et Maintenance	12 515	12 510	12 699	12 473	12 223	12 198	- 0,20 %
TOTAL	31 070	31 546	32 030	33 209	33 500	33 872	+ 1,11 %

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

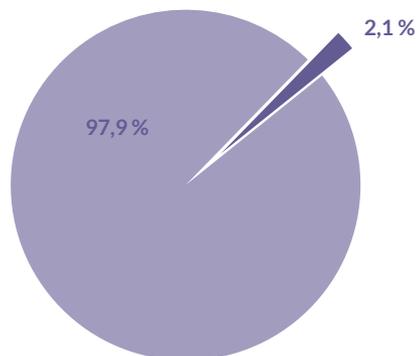
- par les 198 esh répondantes,
- pour les non répondantes grâce aux données des exercices antérieurs.

■ Administratif
■ Immeuble et maintenance

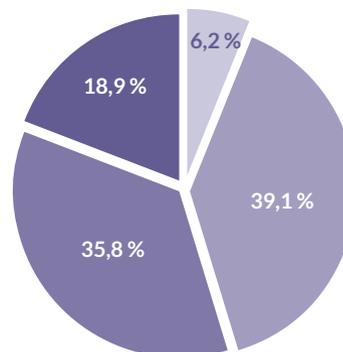


L'étude porte sur 31 028 ETP des 198 esh ayant répondu à l'enquête RH en 2017.

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



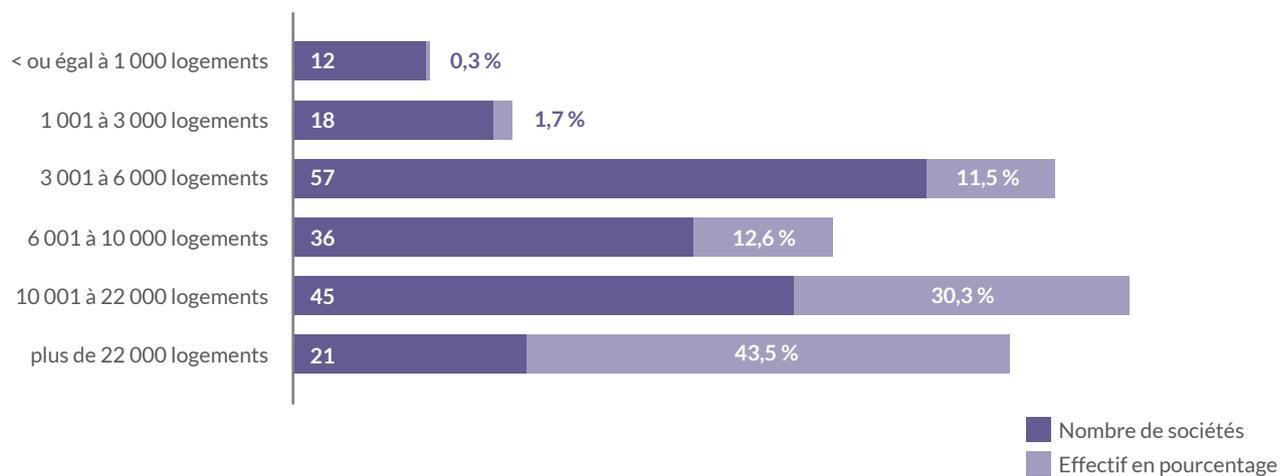
■ Rémunérés par une autre structure
■ Rémunérés par les esh



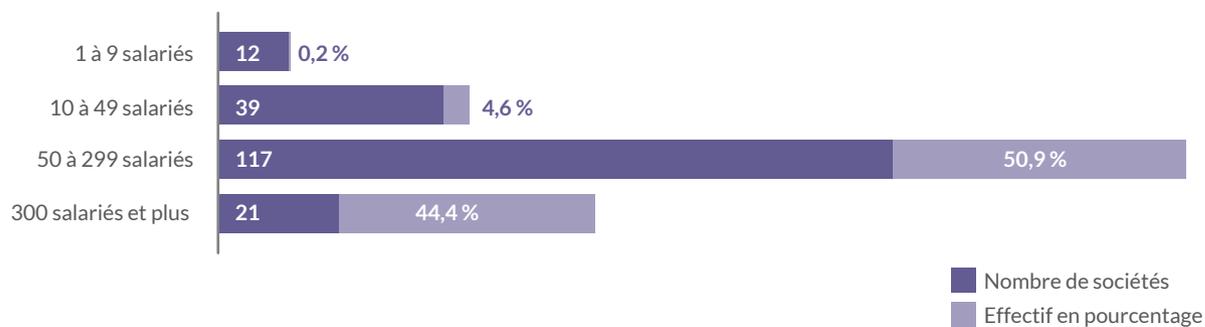
■ Ouvriers
■ Employés
■ Agents de Maîtrise
■ Cadres

➤ EFFECTIF EN FONCTION DE LA TYPOLOGIE DES ESH

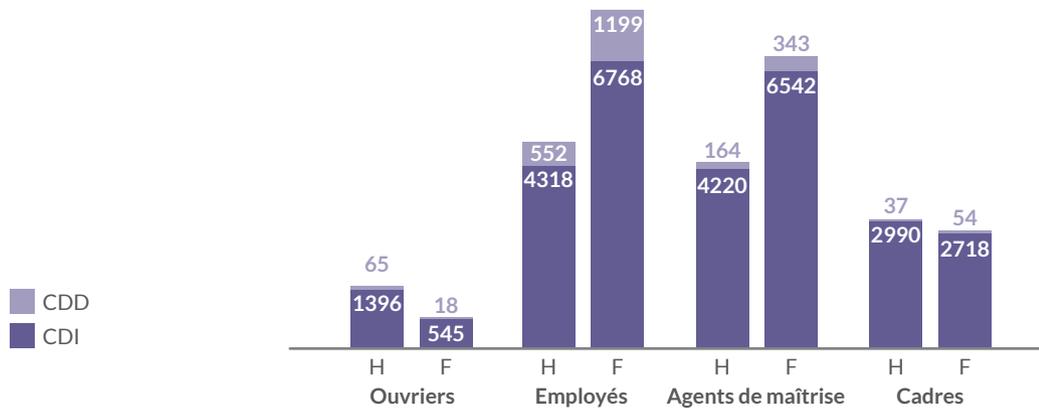
Effectif en fonction du nombre de logements gérés



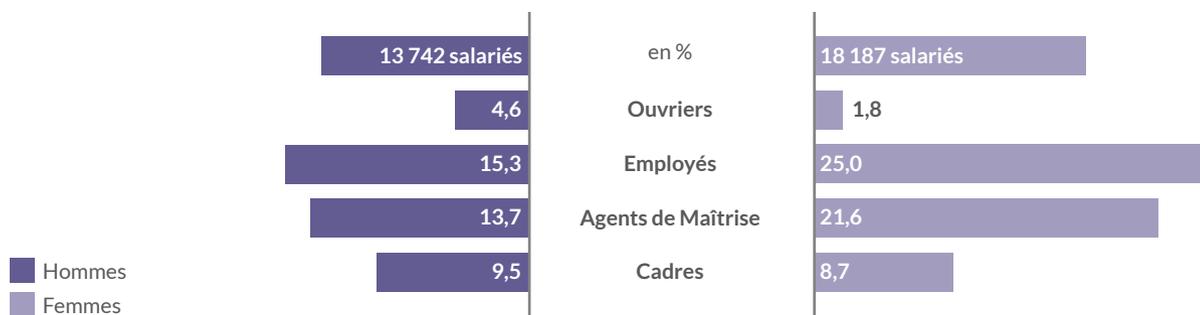
Effectif en fonction du nombre de salariés



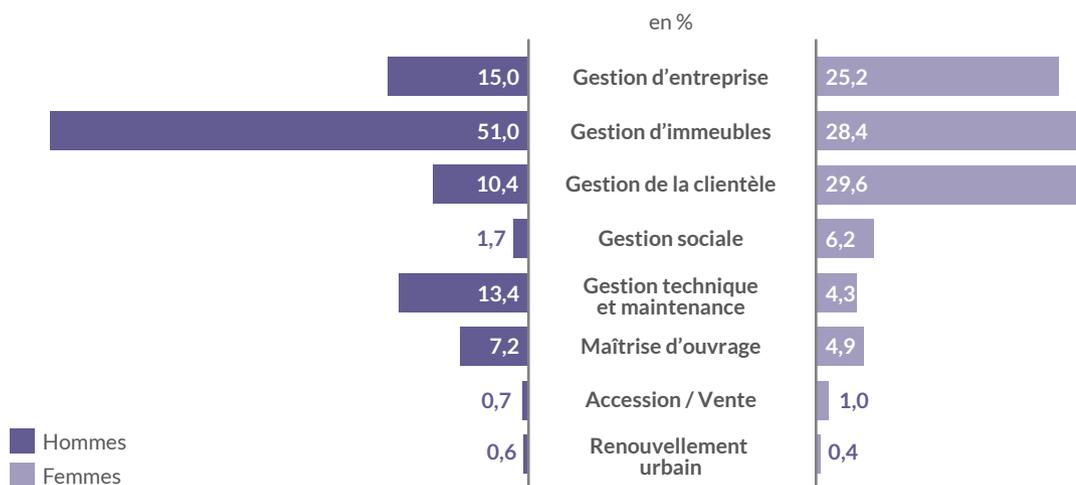
➤ EFFECTIF PAR STATUT, SEXE ET TYPE DE CONTRAT



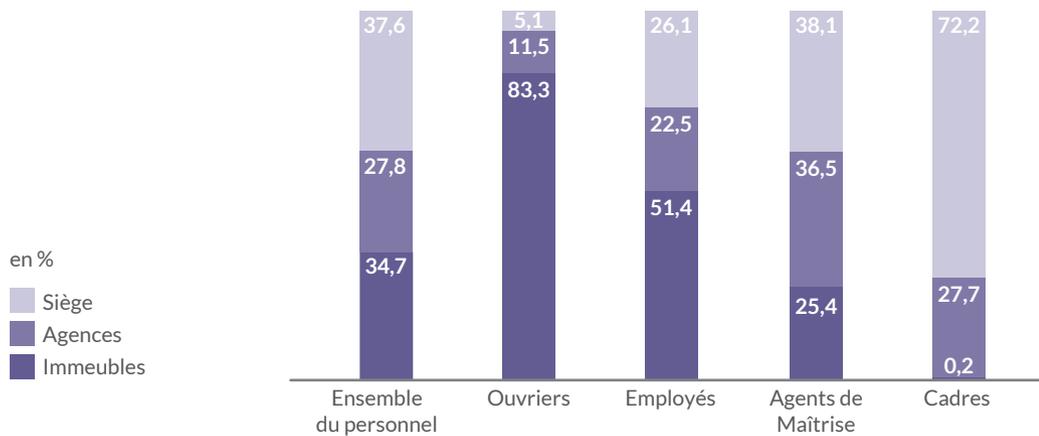
➤ EFFECTIF PAR SEXE ET STATUT



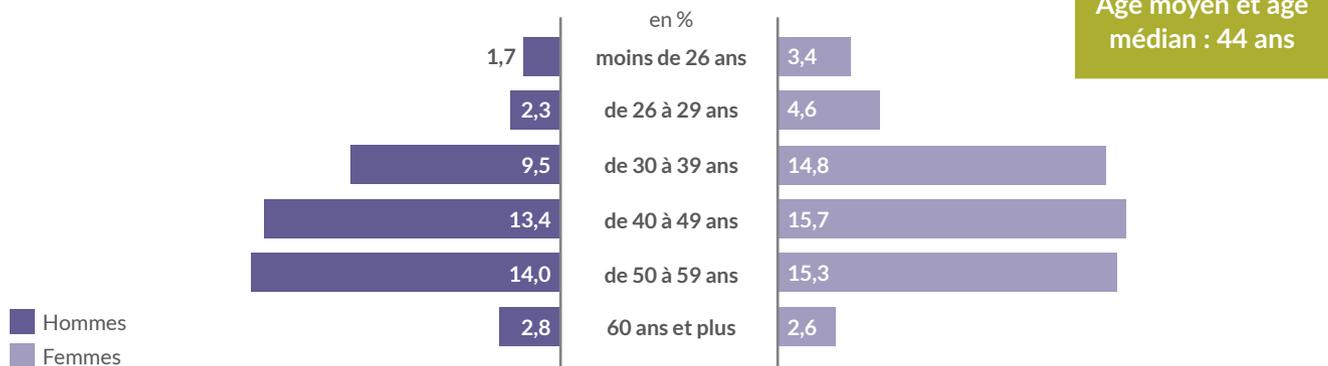
➤ EFFECTIF PAR SEXE ET CHAMPS D'ACTIVITÉ



➤ EFFECTIF PAR STATUT ET LOCALISATION



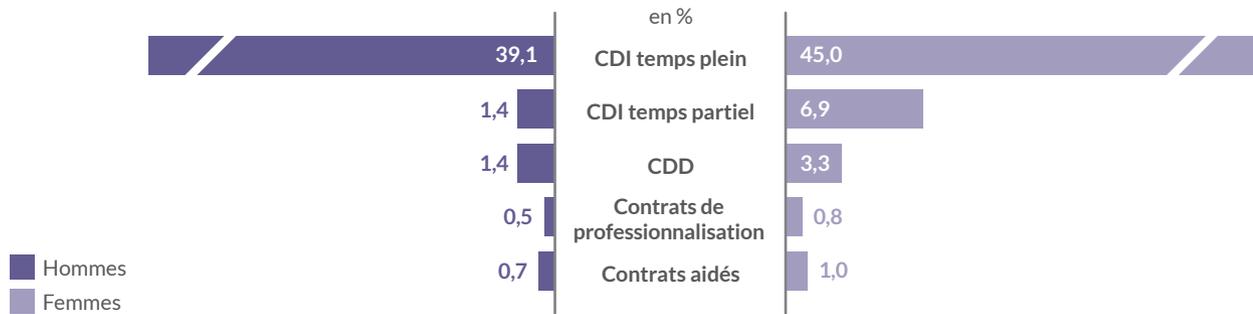
➤ EFFECTIF PAR ÂGE ET SEXE



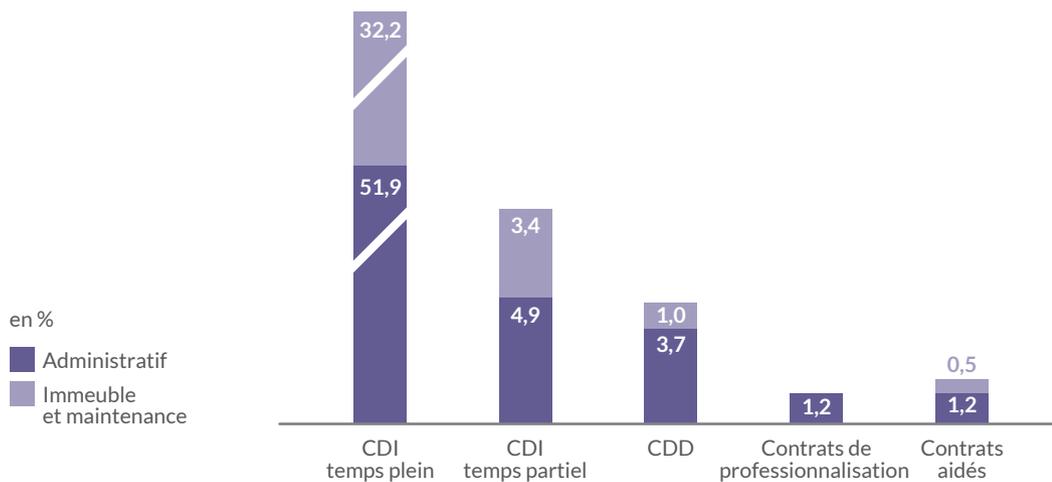
➤ EFFECTIF PAR ANCIENNETÉ, SEXE ET CATÉGORIE



➤ EFFECTIF PAR TYPE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SEXE

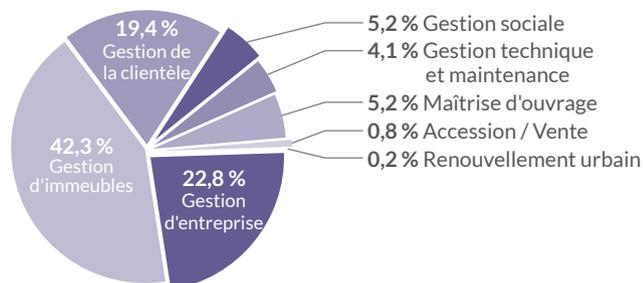


➤ EFFECTIF PAR TYPE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CATÉGORIE

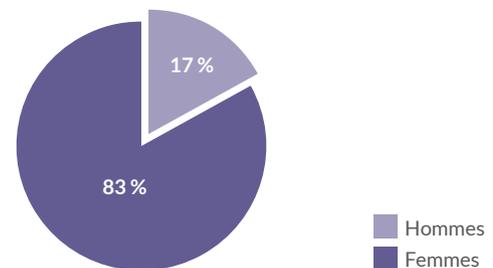


➤ SALARIÉS EN CDI TEMPS PARTIEL

Répartition de l'effectif par activité



Répartition de l'effectif hommes / femmes

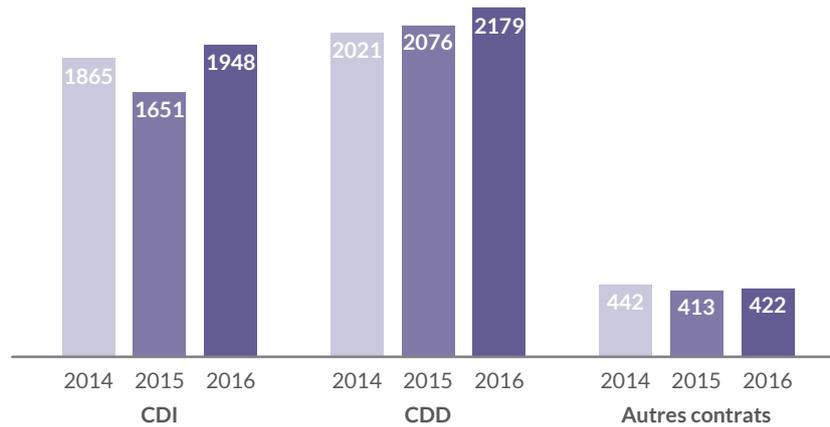


➤ MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Évolution des embauches par type de contrat

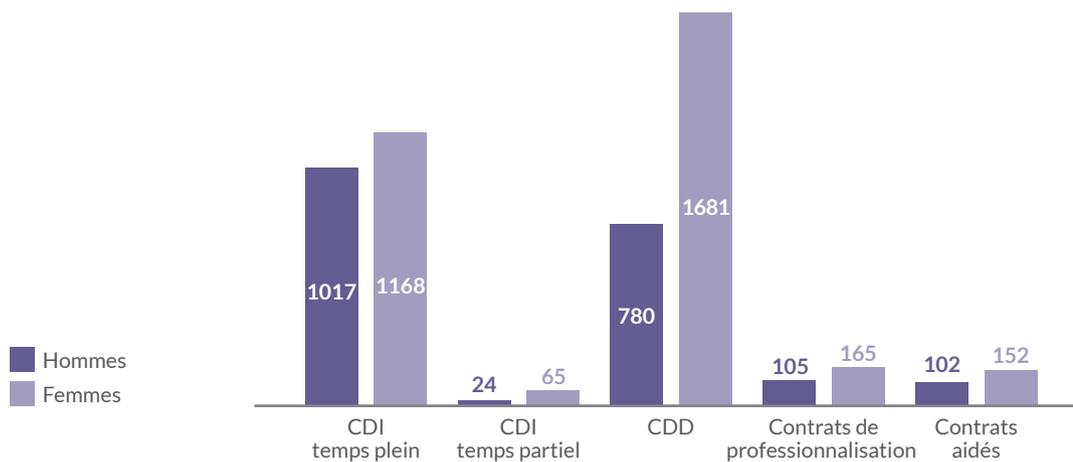
Base de comparaison : échantillons 2014 à 2016 identiques

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



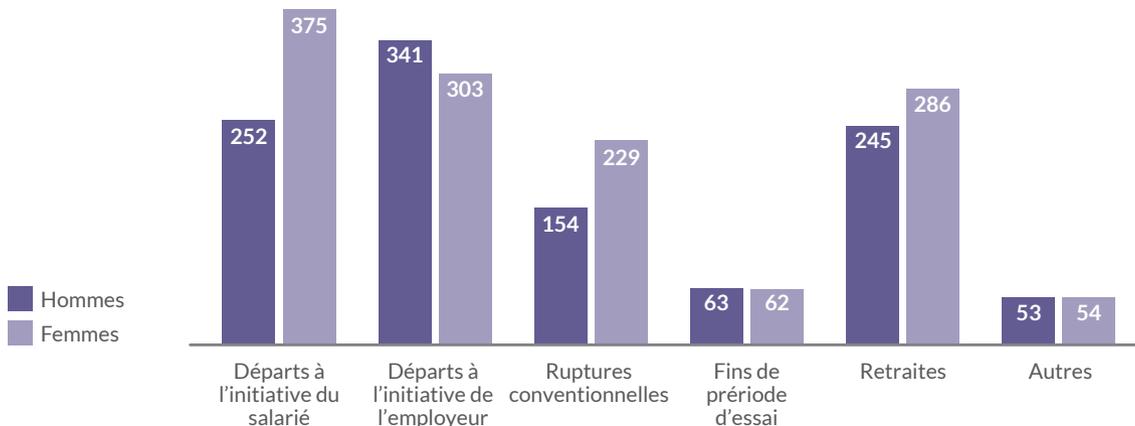
Embauches

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

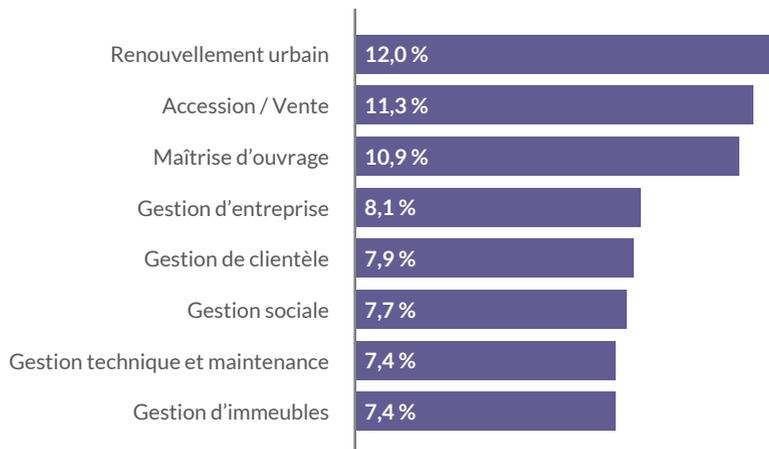


Départs

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



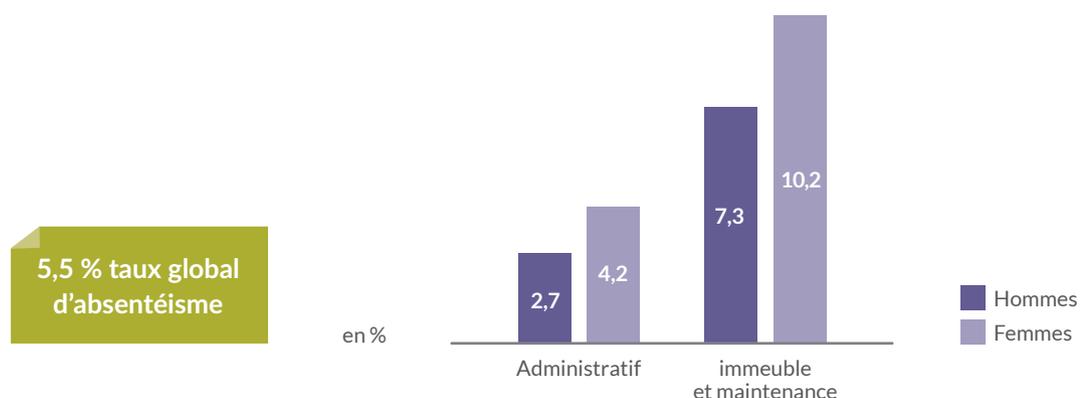
Taux de rotation par activité



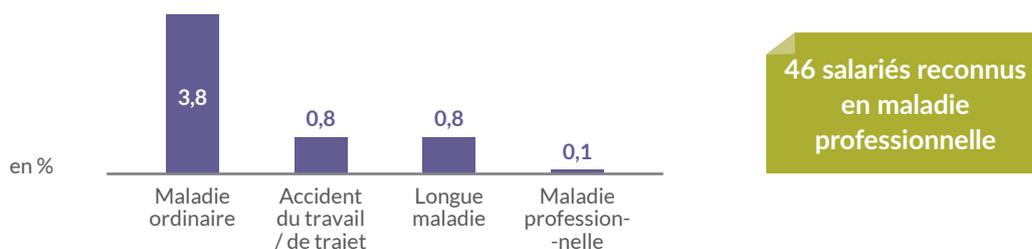
Taux global de rotation : 7,9 %

➤ 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	1 324	611	4 221	9 595	3 248	7 531	1 431	1 964	29 925
Accident du travail / de trajet	127	58	462	568	308	347	42	70	1 982
Longue maladie	23	9	132	203	37	93	22	29	548
Maladie professionnelle	13	0	10	53	3	3	0	0	82
Total	1 487	678	4 825	10 419	3 596	7 974	1 495	2 063	32 537

- 62,1 indice de fréquence des accidents de travail
- 14,8 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	1 669	1 980	51	11	22 011	21 423	21 672
G2 / GQ - AQ / OQ2	3 060	4 541	45	7	24 132	24 643	24 456
G3 / GHQ / OHQ	3 653	5 372	45	9	27 237	28 092	27 713
G4 / GS / CE	1 599	2 082	43	10	32 637	32 000	32 289
G5	1 469	1 543	42	8	42 387	41 435	41 952
G6	738	627	45	10	51 731	50 798	51 316
G7	397	251	48	11	65 718	61 840	64 452
G8	276	157	50	10	82 908	79 515	81 640
G9	63	20	54	9	118 270	98 288	109 380

➤ 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	16 097	21 911	15 802,61	21 016,96	2 385	2 209
Prime de vacances théorique annuelle ramenée à temps plein	15 351	20 403	15 068,96	19 569,65	997	971
Avantage en nature réel	3 891	2 439	3 860,05	2 379,91	2 293	2 028
Montant annuel des autres primes conventionnelles versées réel	6 263	6 791	6 190,07	6 522,36	1 917	1 688
Prime ancienneté réelle	10 854	14 630	10 672,83	13 962,75	1 346	1 242

➤ 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	3	244,82
Dispositif obligatoire	185	30 778,68
Aucun dispositif	1	4,50

Parmi les esh répondantes, 99 % ont mis en place une complémentaire santé.

Prévoyance	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	4	658,00
Dispositif obligatoire	185	30 370,00
Aucun dispositif	0	0,00

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

Retraite complémentaire	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	7	443,92
Dispositif obligatoire	110	17 935,86
Aucun dispositif	72	12 648,22

Parmi les esh répondantes, 60 % ont mis en place une retraite complémentaire.

**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

Philippe de Nijs

Colette Chiaoui

Julien Mestre

Conception & réalisation

Amélie Lundi

Héloïse Barreau

