

Rapport de branche 2014

Éléments statistiques 2013



Introduction

Le Rapport de branche de la Fédération constitue un outil indispensable de suivi de la politique RH du secteur, au service de la qualité du dialogue social au sein de notre branche, pour assurer notre conformité aux dispositions des articles 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 de nos métiers.

Le présent rapport est structuré en deux parties :

Partie 1 :

Présentation de l'activité de la branche professionnelle à travers les travaux de la Commission Paritaire Nationale et le reporting des accords de branche.

Partie 2 :

Présentation des indicateurs sociaux de notre branche professionnelle.

La Convention Collective Nationale, ses avenants et les accords de branche sont consultables sur le site intranet de la Fédération : <http://intranet.esh.fr/Outils-et-methodes/Ressources-humaines>



Sommaire

Partie 1

Activité de la branche professionnelle		
1.1	Commission paritaire nationale	6
1.1.1	Composition de la commission paritaire nationale	
1.1.2	Travaux de la commission paritaire nationale	7
1.2	Reporting des accords de branche	8
1.2.1	Accord du 14/02/2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle dans la branche des esh	
1.2.2	Accord-cadre étendu non agréé du 19/06/2007 en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation d'handicap dans la branche des esh (avenant du 12/04/2011)	11
1.2.3	Accord-cadre du 3/07/2009 sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les esh	12
1.2.4	Accord du 15/12/2011 en faveur de la prévention de la pénibilité dans les esh	13



Partie 2

Indicateurs sociaux de la branche professionnelle		
2.1	Situation de l'emploi	18
2.1.1	Evolution de l'effectif estimé par catégorie	
2.1.2	Effectif au service de l'activité (en ETP)	
2.1.3	Répartition de l'effectif en fonction de la typologie des esh	19
2.1.3.1	Effectif en fonction du nombre de logements gérés	
2.1.3.2	Effectif en fonction du nombre de logements gérés	
2.1.4	Répartition de l'effectif par sexe et statut	20
2.1.5	Répartition de l'effectif par sexe et champs d'activité	
2.1.6	Répartition de l'effectif par statut et localisation	21
2.1.7	Répartition de l'effectif selon l'âge	
2.1.8	Répartition de l'effectif selon l'ancienneté par catégorie	22
2.1.9	Répartition de l'effectif par sexe selon la nature du contrat de travail	22
2.1.10	Répartition de l'effectif par catégorie et type de contrat	24
2.1.11	Mouvements de personnel	
2.1.11.1	Embauches	
2.1.11.2	Départs	
2.1.11.3	Taux de rotation par activité	
2.1.12	Absentéisme	25
2.1.12.1	Taux d'absentéisme par sexe et catégorie	
2.1.12.2	Taux d'absentéisme par nature de l'absence	
2.1.12.3	Nombre total d'arrêts par sexe et statut	
2.2	Rémunérations et périphériques de rémunération	26
2.2.1	Rémunérations brutes annuelles conventionnelles médianes par catégorie et coefficient	
2.2.2	Primes et gratifications conventionnelles moyennes par sexe	
2.2.3	Avantages sociaux	27
2.3	Formation	28
2.3.1	Effort de formation en fonction de l'effectif des esh	
2.3.2	Durée des actions de formation par sexe et par statut	
2.3.3	Reporting UNIFORMATION	29
2.3.3.1	Collecte du plan (en K€)	
2.3.3.2	Professionalisation	30

Partie 1

Activité de la branche professionnelle



1.

Activité de la branche professionnelle

Barème
unique de
rémunérations

Seniors

Handicap

NAO

Ancienneté

Prévention
de la pénibilité

CCN

Non-discrimination

Prévention
de la pénibilité

Non-discrimination

CCN

NAO

Seniors

Handicap

Classification

1.1 Commission Paritaire Nationale

1.2 Reporting des accords de branche

CPN

CCN

Non-discrimination

Seniors

Accord intergénérationnel



1.1 Commission Paritaire Nationale

En application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, l'arrêté du 11 juin 2013 a fixé la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention Collective Nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

1.1.1 Composition de la Commission Paritaire Nationale, au 31/12/2013

Ainsi, et à compter de cet arrêté, la composition de la CPN, présidée par Monsieur Philippe DE NIJS, est la suivante :

Délégation salariés :

Robert BALTHAZARD, CFDT, Titulaire
Antonio MARTINS, CFDT, Suppléant
Patrice PICAUD, CFE-CGC, Titulaire
Jocelyne SYLVA-MENDY, CFE-CGC, Suppléante
Jean-Jacques GRANDCOIN, CGT, Titulaire
Jean-Louis DUMAS, CGT, Suppléant
Chantal JOUANNEAUX, CGT-FO, Titulaire
Patricia CAMPIN, CGT-FO, Suppléante
Stéphane DUBOS, CFTC, Titulaire
Cynthia DUBOIS, CFTC, Suppléante

Délégation employeurs :

Philippe DE NIJS, Directeur Général Domaxis, conseiller fédéral
Valérie FOURNIER, Présidente Habitat en Région, Vice-Présidente de la Fédération des esh
Sébastien COLIN, DRH groupe Batigère
Odile LE VEN, DRH groupe Sia
Didier POUSSOU, Secrétaire Général groupe Polylogis
Jean-Claude QUEMIN, Logement Familial de l'Eure
Marc LELIEVRE, Secrétaire Général groupe Logement Français
Christine JUILLAND, Directrice Générale Batigère Rhône-Alpes, conseillère fédérale
François MELIN, DRH groupe Icf Habitat
Élisabeth ESTIGNARD, DRH groupe I3F
André INDIGO, Administrateur SDH
Nicolas MULLER, DRH groupe Domofrance
Philippe VAREILLES, Directeur Général Valloire Habitat
Philippe VERNIOLLE, Administrateur Anjou Castor

1.1.2 Travaux de la Commission Paritaire Nationale

Les travaux de la Commission Paritaire Nationale en 2013 ont porté sur les thèmes suivants :

- nouvelle méthode de classification des personnels d'immeubles et de maintenance ;
- mise à jour de la convention collective ;
- emploi des jeunes, notamment dans le cadre des emplois d'avenir et contrat de génération ;
- validation des accords d'entreprises en l'absence de délégué syndical ;
- enquête sur les risques psycho-sociaux :
lancement d'une enquête auprès des 31 000 salariés de la branche ;
- étude sur la création d'un observatoire interbranches pour le secteur du logement social ;
- étude prospective sur l'évolution des métiers de la Maîtrise d'ouvrage ;
- formation professionnelle et partenariat avec UNIFORMATION
(dont Projet Qualifié interbranche sur l'illettrisme) ;
- fonctionnement du Fonds mutualisé de formations des esh ;
- mise en œuvre de l'accord-cadre sur l'intégration du handicap dans les esh ;
- négociation annuelle obligatoire pour 2014.

Les membres de la Commission paritaire se sont réunis à l'occasion de 12 séances plénières et ont organisé de nombreux groupes de travail (notamment sur la méthode de classification et les RPS).

La forte mobilisation de ses membres et leur volonté ont permis la signature de 4 accords de branche en 2014 sur les thèmes suivants :

- Accord national intergénérationnel du 30/09/2013 (mise en œuvre du contrat de génération) ;
- 3 accords de branche signés le 17/12/2013 portant sur :
 - la mise en place d'une méthode unique de classification des emplois des personnels d'immeubles et de maintenance,
 - l'instauration d'un barème unique de rémunérations pour l'ensemble des emplois de la branche,
 - la négociation concernant les salaires minima de la branche dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2014.

1.2 Reporting des accords de branche

La branche des esh fait preuve, de longue date, d'une activité soutenue au service des esh et des salariés.

Il est intéressant d'analyser les conditions de mise en œuvre de ces accords et leur appropriation par les acteurs opérationnels.

1.2.1 Accord du 14/02/2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle dans la branche des esh

Depuis l'accord de branche de 2007 et la décision des partenaires sociaux de doter la branche d'un outil opérationnel et dédié au titre de la formation, un versement conventionnel supplémentaire par rapport aux obligations légales (0,05 % de la MS) est mutualisé (FMesh) pour décliner les priorités de la branche.

Son objectif est de déployer des actions de formations spécifiques aux esh, en lien avec les objectifs et enjeux de la Fédération et les travaux de la Commission Paritaire Nationale. Préalablement, les thèmes des actions de formations ont fait l'objet d'une validation par les membres de la CPNEF de la branche.

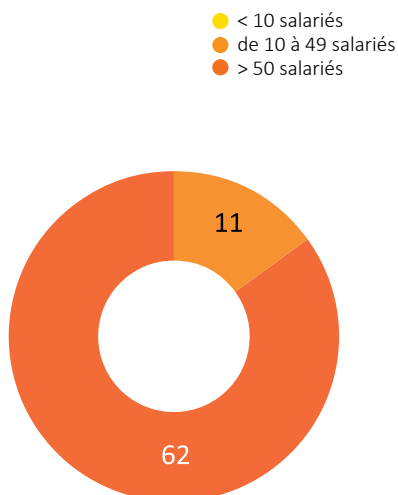
Les thèmes suivants sont déployés au titre du Fonds mutualisé :

- gestion locative ;
- handicap ;
- juridique ;
- développement des compétences ;
- management.

Le public visé est celui des salariés des esh adhérentes à UNIFORMATION (quelle que soit la taille de l'entreprise).

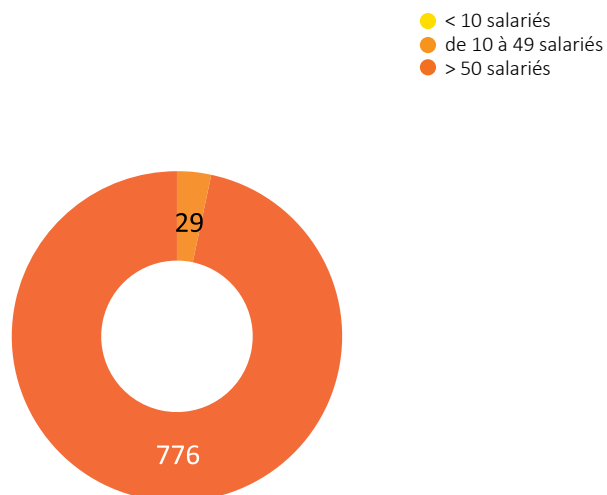
Nombre d'esh bénéficiaires des actions de formations

En 2013, 73 esh ont bénéficié des actions de formations proposées dans le cadre du Fonds des esh, soit près de 28 % des esh adhérentes à la Fédération (261 esh au 31/12/2012).



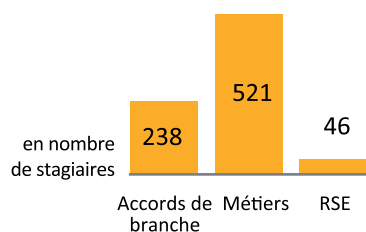
Nombre esh bénéficiaires

Nombre de stagiaires par type d'entreprise



Nombre de stagiaires

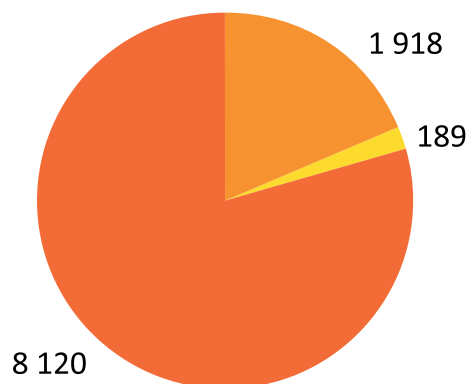
Répartition des stagiaires en fonction des objectifs du plan



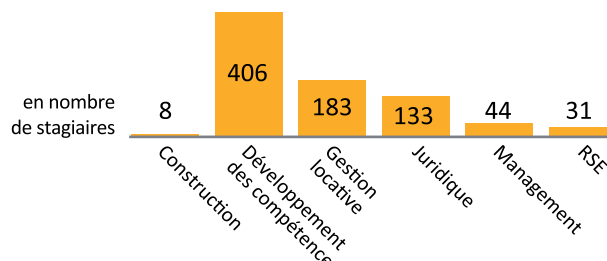
Durée des actions de formations en fonction des objectifs du plan :

En nombre d'heures de formation

- Métiers
- Accord de branche
- RSE



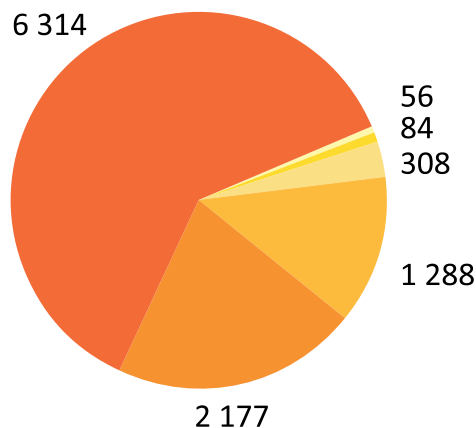
Répartition des stagiaires en fonction des thèmes du plan



Durée des actions de formations en fonction des thèmes du plan :

En nombre d'heures de formation

- Développement des compétences
- Gestion locative
- Juridique
- Management
- RSE
- Construction



Les prestataires de formations

Le choix des prestataires de formations est réalisé sur la base de l'appel d'offres diffusé par UNIFORMATION. En 2013, 11 prestataires ont accompagné la Fédération des esh à déployer les actions de formations du Fonds mutualisé, à savoir :

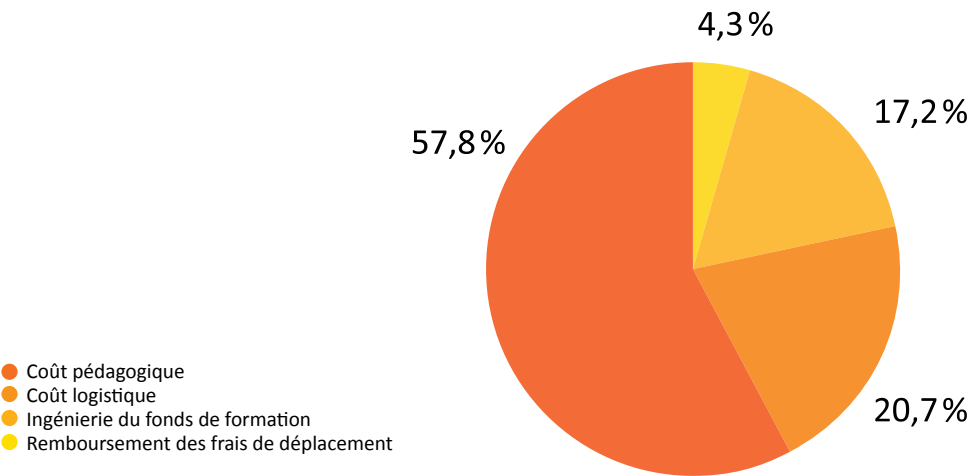
- Franchir
- Sciences po
- Delphis
- Ceflu
- Crise up
- Th conseil
- Interface
- Fidal formation
- Imoteam
- Vigeo
- Interactions RH

Le bilan budgétaire du Fonds Mutualisé de formations des esh

Au titre de l’année 2013, le montant total des dépenses du Fonds de formations des esh s’élève à la somme globale de 537 623,46€.

Les dépenses prises en charge au titre du Fonds de formations sont les suivantes :

- coût pédagogique ;
- coût logistique (location de salle, location du matériel, repas) ;
- remboursement des frais de déplacement des stagiaires ;
- ingénierie du Fonds de formations.



	Montants
Coût pédagogique	310 956,71
Coût logistique	111 516,18
Remboursement des frais de déplacement	23 301,17
Ingénierie du Fonds de formations	92 239,17
Total	538 013,23

1.2.2 Accord-cadre étendu non agréé du 19/06/2007 en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des esh (avenant du 12/04/2011)

En 2006, une étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » a été conduite au sein de la branche, avec le soutien de l'Agefiph.

Les résultats de cette étude ont permis la construction de l'accord-cadre en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées dans la branche des esh signé le 19 juin 2007. Cet accord marquait ainsi la volonté de la Fédération Nationale des esh et des organisations syndicales de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées au sein de la branche. La démarche a donné lieu à la signature de 3 conventions de partenariats entre la Fédération des esh et l'Agefiph.

Bilan de la 1^{ère} convention :

- stabilisation du taux d'emploi malgré des contraintes renforcées ;
- engagement massif des esh à quota zéro dans la démarche.

La deuxième convention 2011-2013 : augmentation du taux d'emploi global

La Fédération a développé massivement les outils de communication et de sensibilisation :

- ateliers maintien dans l'emploi ;
- étude ergonomique sur les postes de gardiens d'immeuble et d'agents d'entretien.

Le taux d'emploi global est passé de 4,95 % en 2009 à 5,24 % en 2012. Plus de 60 % des esh atteignent ou dépassent leur obligation d'emploi.

La troisième convention :

une démarche pérenne ancrée dans les pratiques des esh

Les thèmes suivants seront mis en œuvre :

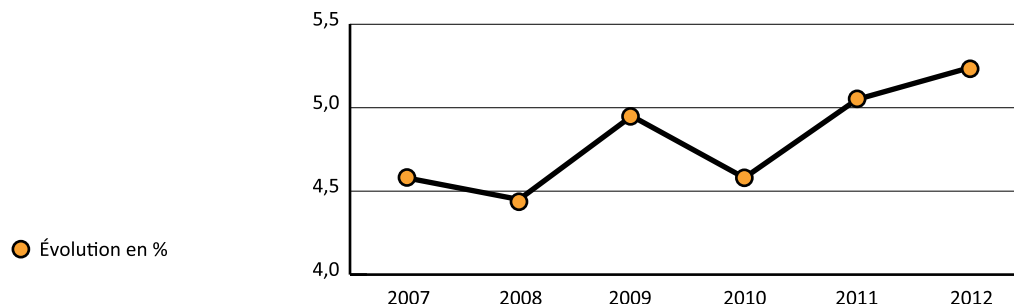
- **gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** : poursuite des recrutements et valorisation du recours au stage en entreprise ;
- **développement de la qualification des personnes handicapées ;**
- **dynamisation de la politique des achats des esh auprès du secteur protégé.**

L'ensemble des esh se sont mobilisées sur cet enjeu majeur : de nombreuses entreprises se sont dotées d'une compétence spécifique sur le sujet, marquant ainsi la réussite du projet lancé par la Fédération.

Aujourd'hui la branche des esh figure parmi les plus actives en termes d'intégration du handicap dans l'entreprise.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taux d'emploi global	4,58 %	4,45 %	4,95 %	4,58 %	5,05 %	5,24 %
Évolution du taux d'emploi global N-1		-2,84 %	11,24 %	-7,47 %	10,26 %	3,76 %

Évolution du taux d'emploi global



En juin 2014, la Fédération a sollicité les esh pour assurer le suivi de la mise en œuvre des accords de branche concernant les **seniors et la prévention de la pénibilité**. Les dispositions des accords du **3 juillet 2009** dans sa partie sur les seniors et du **15 décembre 2011** sur la prévention de la pénibilité prévoient la mise en œuvre des dispositifs négociés par les partenaires sociaux au sein des entreprises de notre branche professionnelle.

47 esh ont participé à l'enquête soit :

- 18 % des esh de la branche professionnelle,
- 32 % des salariés (10.296 ETP).

Nous tenons à remercier les entreprises qui se sont mobilisées pour nous transmettre les informations nécessaires au suivi de la mise en œuvre de ces accords. Il s'agit là de premières données qui nous permettent d'identifier les axes de travail à poursuivre.

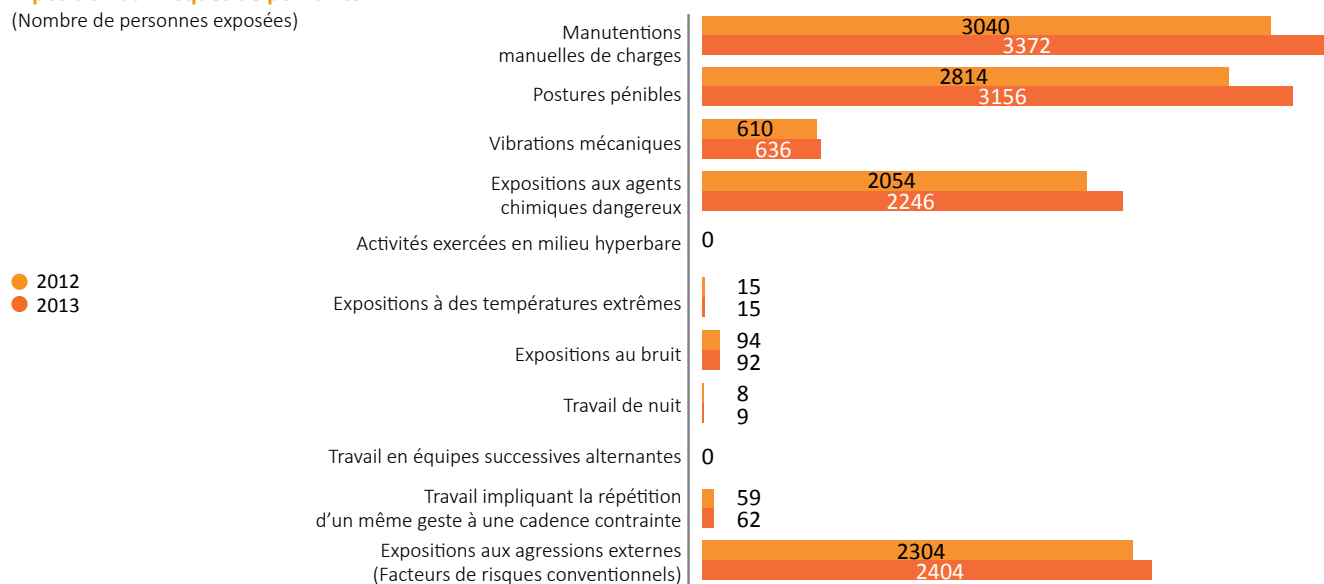
1.2.3 Accord-cadre du 3/07/2009 sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les esh

L'enquête réalisée auprès des esh concerne la période du 1^{er} janvier 2010 au 31/12/2013.

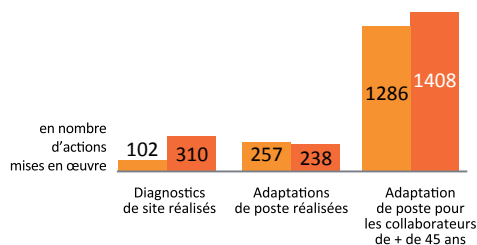
La réglementation en vigueur impose la négociation d'un accord ou d'un plan d'actions en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsque plus de 50 % de l'effectif est exposé à un risque de pénibilité. Pour plus de 80 % des esh, l'effectif exposé à un facteur de pénibilité est inférieur à 50 %.

Exposition aux risques de pénibilité

(Nombre de personnes exposées)



Actions mises en œuvre



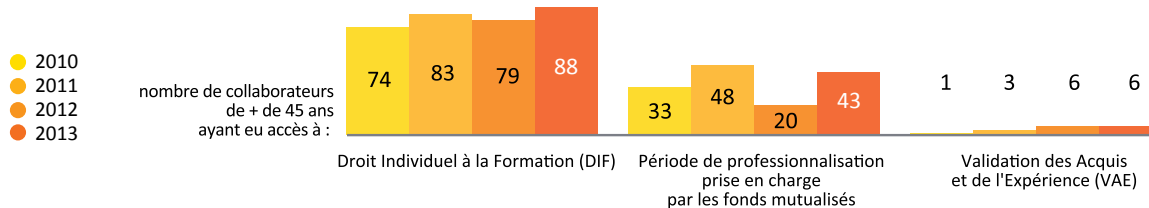
1.2.4 Accord du 15/12/2011 en faveur de la prévention de la pénibilité dans les esh

L'enquête réalisée auprès des esh concerne la période du 1^{er} janvier 2012 au 31/12/2013.

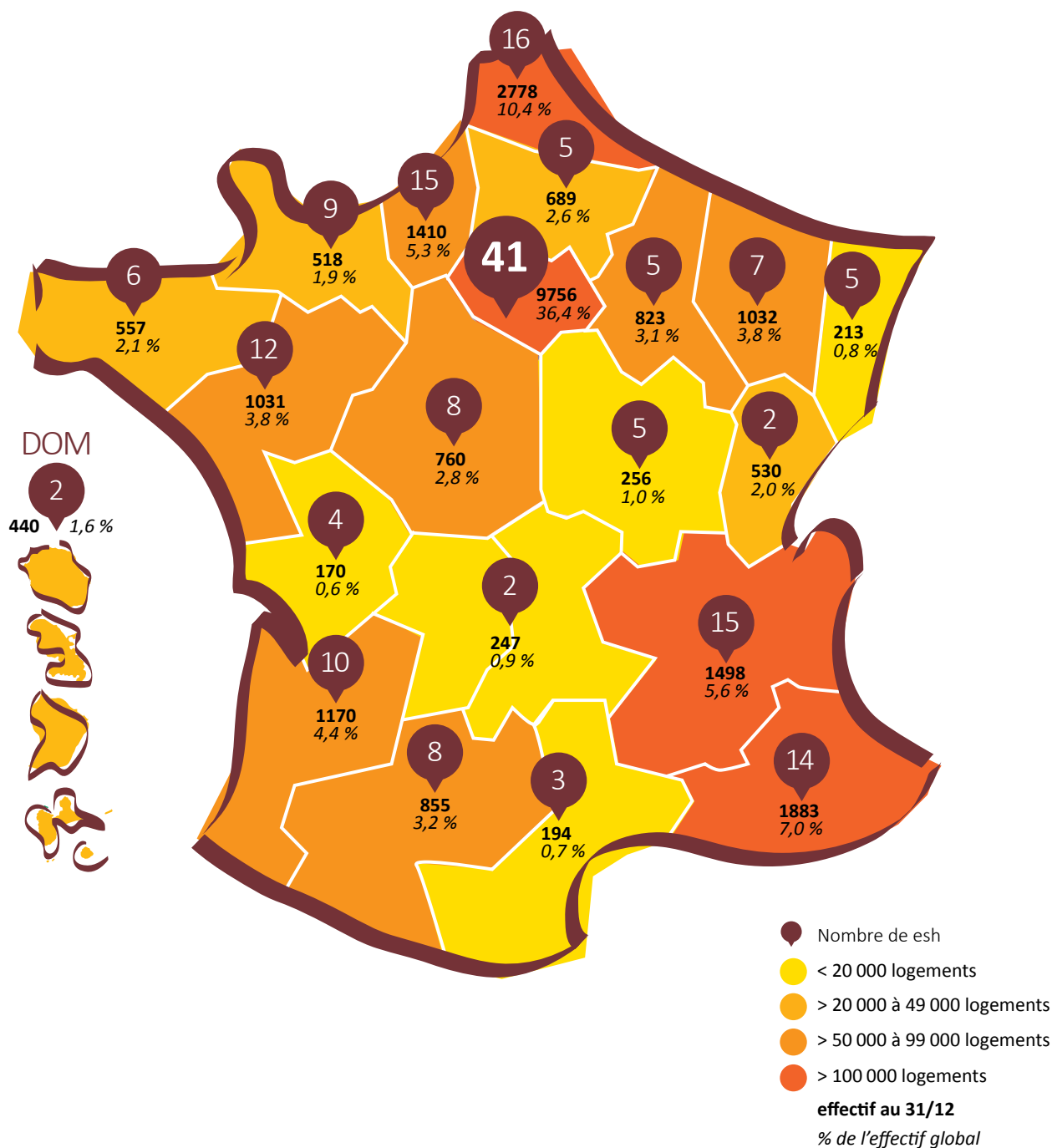
Mesures prises en faveur des seniors :

- 23,4 % des esh ont négocié un accord d'entreprise sur le thème des seniors ;
- 10,64 % des esh ont formalisé un plan d'actions sur le thème des seniors ;
- 27,66 % des esh ont mis en place un compte épargne temps , dont 4.26 % des esh avec abondement de l'employeur ;
- 48,94 % des esh ont mis en place un dispositif de retraite surcomplémentaire ;
- 61,70 % des esh proposent à leurs collaborateurs la conduite d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- 21,28 % des esh ont mis en place un dispositif d'aménagement de fins de carrières ;
- 36,17 % des esh ont mis en place un dispositif de tutorat.

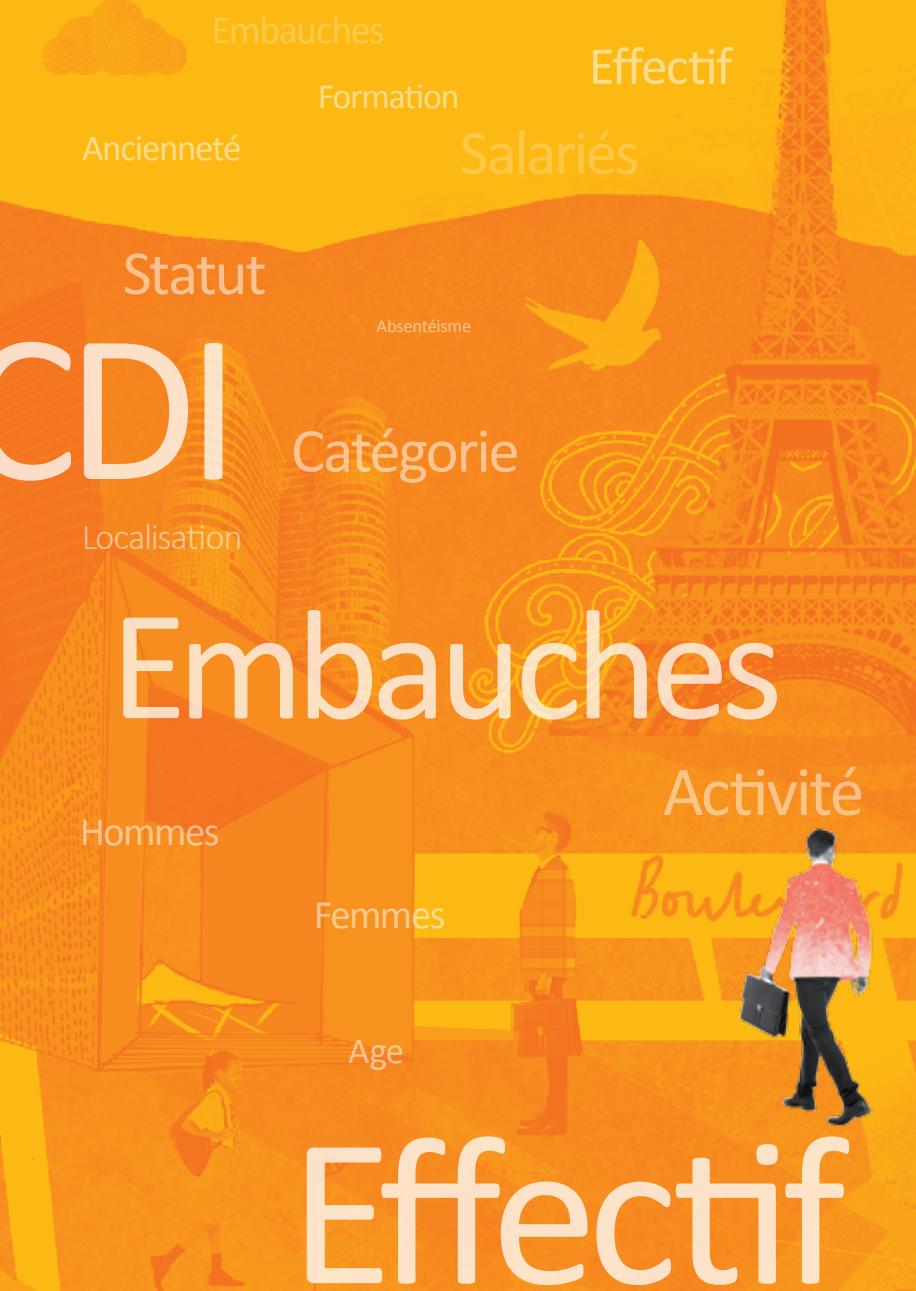
Développement des compétences et accès à la formation des seniors (+45 ans)



Répartition de l'effectif en ETP et des logements gérés (esh répondantes)



2. Indicateurs sociaux de la branche professionnelle



2.1.1 Évolution de l'effectif estimé
par catégorie

2.1.2 Effectif au service de l'activité
(en ETP)

2.1.3 Répartition de l'effectif en
fonction de la typologie des esh

2.1.4 Répartition de l'effectif
par sexe et statut

2.1.5 Répartition de l'effectif
par sexe et champs d'activité

2.1.6 Répartition de l'effectif
par statut et localisation

2.1.7 Répartition de l'effectif
selon l'âge

2.1.8 Répartition de l'effectif
selon l'ancienneté par catégorie

2.1.9 Répartition de l'effectif par sexe
selon la nature du contrat de travail

2.1.10 Répartition de l'effectif
par catégorie et type de contrat

2.1.11 Mouvements de personnel

2.1.12 Absentéisme

2.1.13 Formation



Partie 2

Indicateurs sociaux de la branche professionnelle

Chaque année, la Fédération sollicite les esh pour compléter l'enquête permettant la collecte des informations nécessaires à ce Rapport annuel de Branche. Par ailleurs, ces informations sont exploitées pour l'élaboration d'un DIS RH (Dossier Individuel de Situation RH), comparant la structure des ressources humaines de chaque esh à la situation nationale et à leur situation locale. 2014 a été l'occasion d'une refonte de l'enquête avec, pour objectif, la simplification de la collecte des données et l'amélioration des analyses qui en découlent. Cette refonte s'est inscrite sur la base des recommandations d'un groupe de travail, composé de Directeurs des Ressources Humaines, Responsables Paie ou Administration du personnel et Contrôleurs de Gestion Sociale.

Janvier 2014 :

réunion du groupe de travail
« indicateurs RH »

Février 2014 :

création de la nouvelle enquête RH

Mars 2014 :

recette de l'enquête

Avril 2014 :

test de l'enquête auprès de 3 esh

30 avril 2014 :

Lancement de l'enquête
auprès des esh (retour des
enquêtes complétées fin mai 2014)

Mai - juin 2014 :

recueil des données et contrôles
de cohérence par l'équipe Fédérale

Juillet - août 2014 :

analyse des données et création
du Rapport de branche 2014
(données 2013)

Septembre 2014 :

Édition du Rapport de branche 2014



Remerciements

Nous tenons à remercier les membres du groupe de travail qui se sont mobilisés, et tout particulièrement ceux qui ont accepté de tester la nouvelle enquête :

Édouard ANDRE,
Contrôleur de gestion
sociale LOGIREM

Sébastien AUVRAY,
Responsable Paie/
Administration du personnel
QUEVILLY HABITAT

Gwenaëlle BEAUDET,
Responsable rémunérations
et Contrôle de gestion sociale
ICF HABITAT

Céline BOSREDON,
RRH SODINEUF
HABITAT NORMAND

Stéphane BRATTESANI,
Responsable du budget du
personnel et des données
sociales OSICA

Adrienne CHARREL,
Chargée de la GRH PLURALIS

Johanna COANT,
DRH GIE ARCADE SERVICES

Clara DAUTREY,
Assistante RH PROMOLOGIS

Pascal DENIS,
DAF La Maison Flamande

Estelle DOLLAT-HUYNH,
Responsable Études RH I3F

Jean-Philippe DUCHEMIN,
DRH PROMOLOGIS

Alizée FOLGADO,
Chargée des RH VALLOGIS

Maurice GROS,
Responsable Paie/
Administration du
personnel LOGIREM

Hadda HAMANI,
GRH IDF HABITAT

Pauline HULEUX,
Chargée de projets VILOGIA

Audrey MENAR,
Chargée de pilotage RH
GROUPE SIA

Élisabeth MILECKI,
Chargée d'études RH EFIDIS

Dany MILLOCHAU,
DRH VALLOIRE HABITAT

Nicole MONTANELLI,
DRH SUD HABITAT

Fabienne NOTTRE,
Assistante RH
FAMILLE ET PROVENCE

Christelle PAULY,
Chargée RH et Paie
PIERRES ET LUMIÈRES

Corinne ROUSSEAU,
DRH MÉDUANE HABITAT

Fabienne SABATIER,
DRH LE FOYER REMOIS

Jean-Claude SCHNEIDER,
Responsable Rémunérations
et Prévoyance BATIGÈRE

Bernard VANDEVONDELE,
Contrôleur de gestion sociale
GROUPE LOGEMENT FRANÇAIS

Céline VARENNE,
DRH et Juridique MON LOGIS

Les données présentées concernent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013.

Les résultats des traitements présentés
dans le présent rapport portent sur 194 esh, soit :

- **75.5 %** des 257 esh de la branche professionnelle
- **83.7 %** de l'effectif total estimé à 32 030 en ETP
- **85.7 %** du patrimoine locatif géré par les esh.

Les axes d'analyse retenus sont les suivants :

- **Statut (ou catégorie socioprofessionnelle) :** ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre
- **Catégorie (de la Convention Collective Nationale du 27/04/2000) :** personnel administratif, personnel d'immeubles et de maintenance
- **Champ d'activité :** Gestion d'entreprise, Gestion d'immeubles, Gestion de la clientèle, Gestion sociale, Gestion technique et maintenance, Maîtrise d'ouvrage, Accession/Vente, Renouvellement urbain
- **Localisation :** Siège, Agence, Immeubles

2.1 Évolution de l'effectif estimé par catégorie

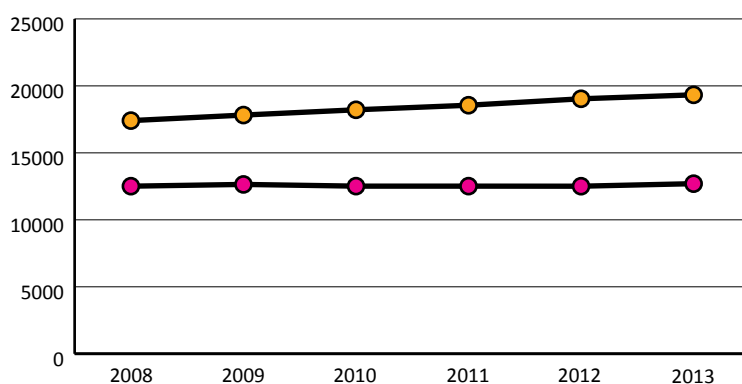
2.1.1 Évolution de l'effectif estimé par catégorie

Catégories	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013/2012
Administratif	17 407	17 821	18 214	18 555	19 036	19 331	1,55 %
Immeuble et Maintenance	12 512	12 643	12 628	12 515	12 510	12 699	1,51 %
Total	29 919	30 464	30 842	31 070	31 546	32 030	1,53 %

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

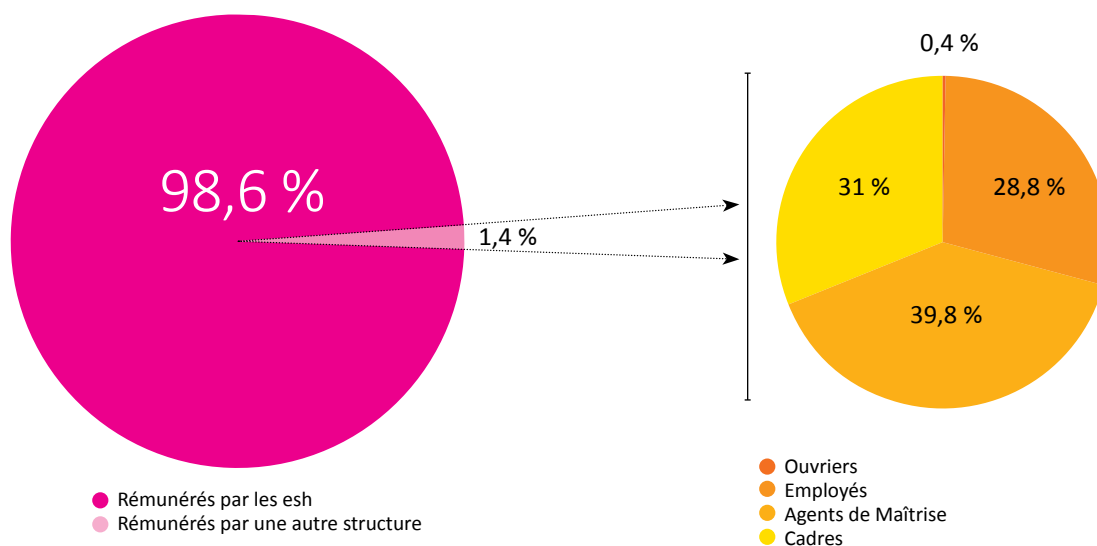
- par les 194 esh répondantes ;
- pour les non-répondantes grâce aux données figurant dans les états réglementaires (DIS 2012).

● Administratif
● Immeuble et Maintenance



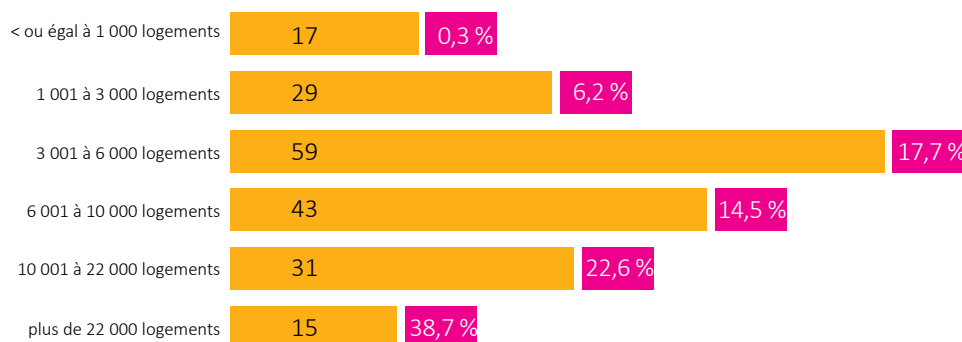
L'étude qui suit porte sur 26 807,25 ETP des 194 esh ayant répondu à l'enquête RH en 2014.

2.1.2 Effectif au service de l'activité (en ETP)



2.1.3 Répartition de l'effectif en fonction de la typologie des esh

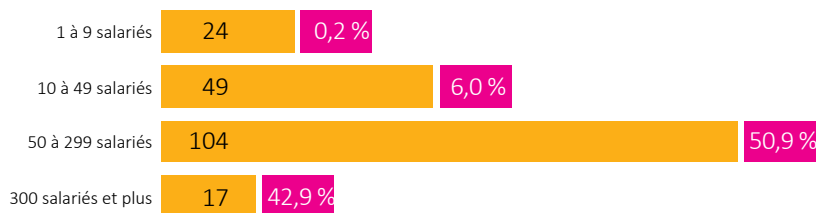
2.1.3.1 Effectif en fonction du nombre de logements gérés



● Nombre de sociétés
● Effectif en pourcentage

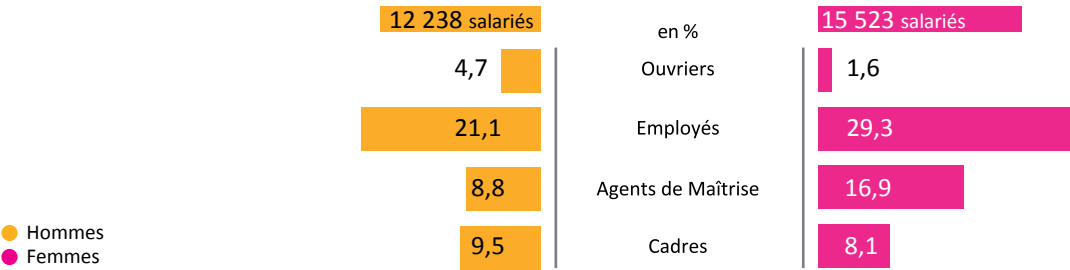
**9,38 salariés administratifs
pour 1000 logements**

2.1.3.2 Effectif en fonction du nombre de salariés

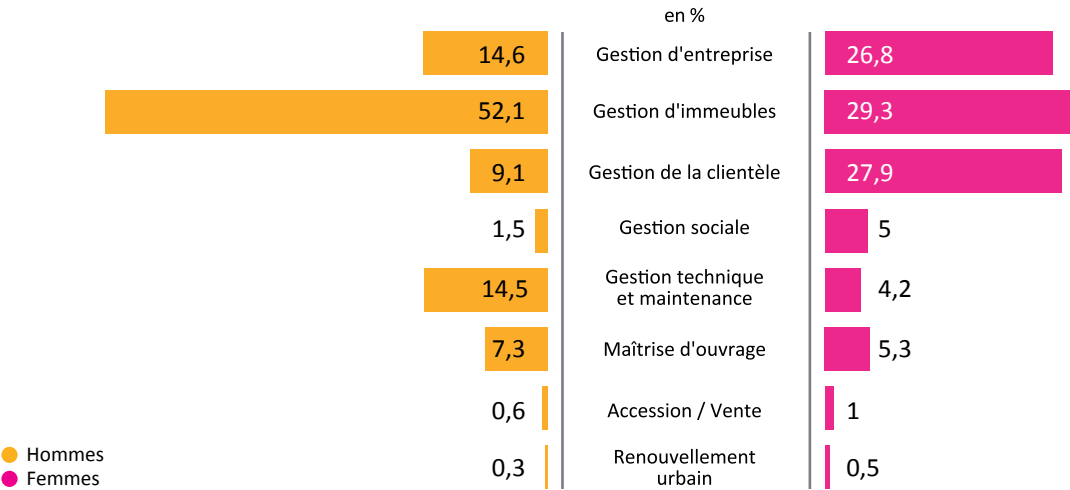


● Nombre de sociétés
● Effectif en pourcentage

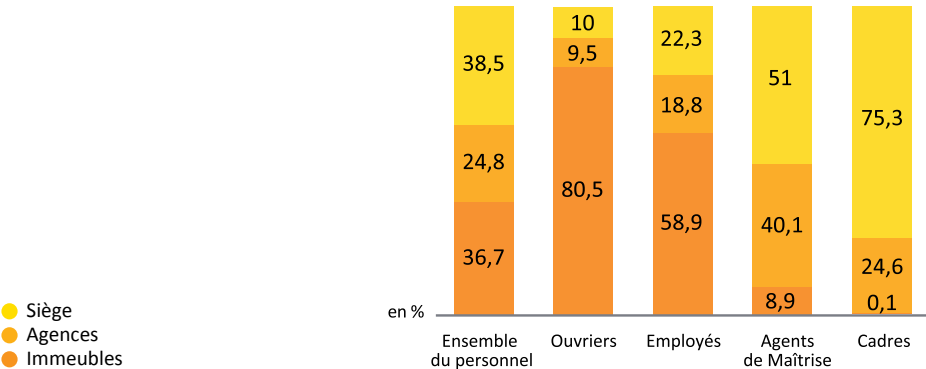
2.1.4 Répartition de l'effectif par sexe et statut



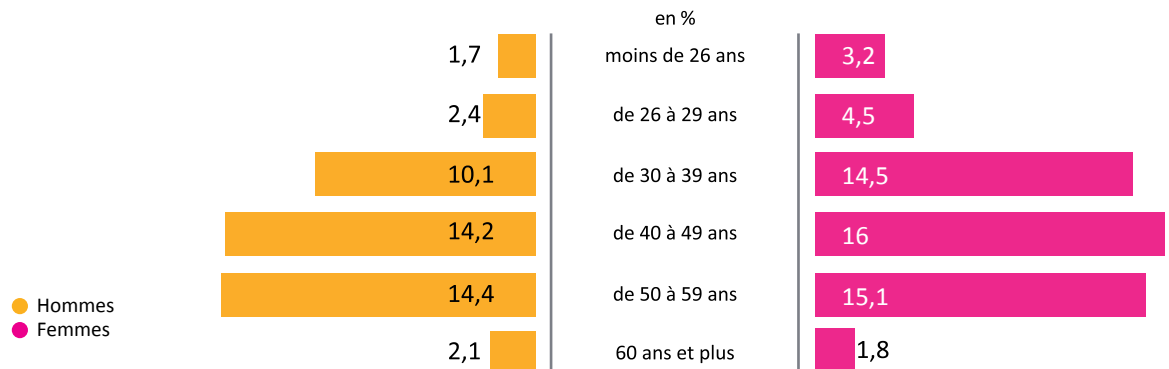
2.1.5 Répartition de l'effectif par sexe et champs d'activité



2.1.6 Répartition de l'effectif par statut et localisation

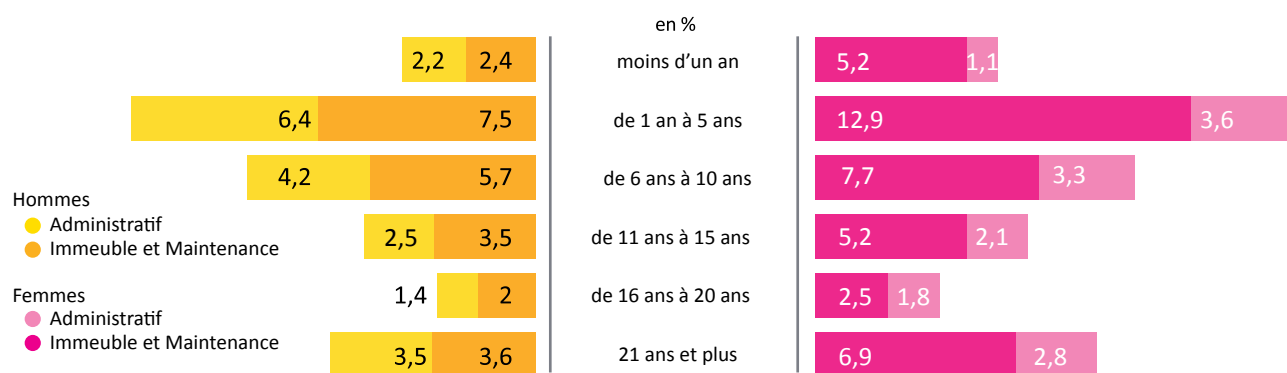


2.1.7 Répartition de l'effectif selon l'âge



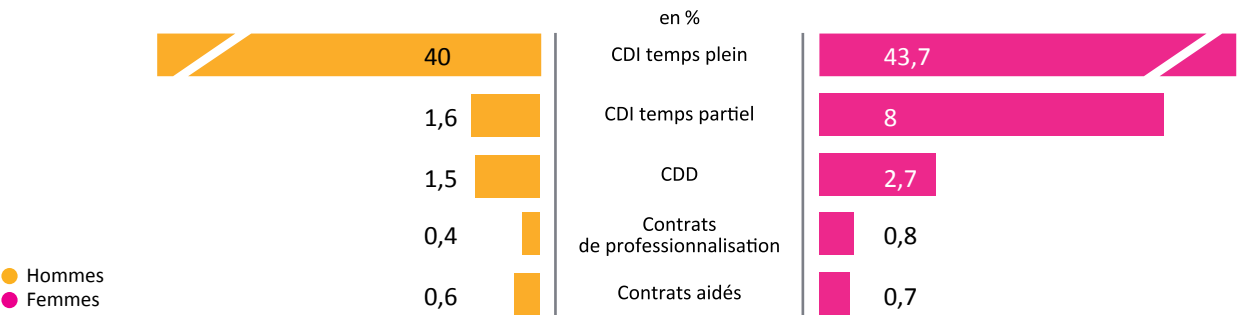
Âge moyen et âge médian : 44 ans

2.1.8 Répartition de l'effectif selon l'ancienneté par catégorie

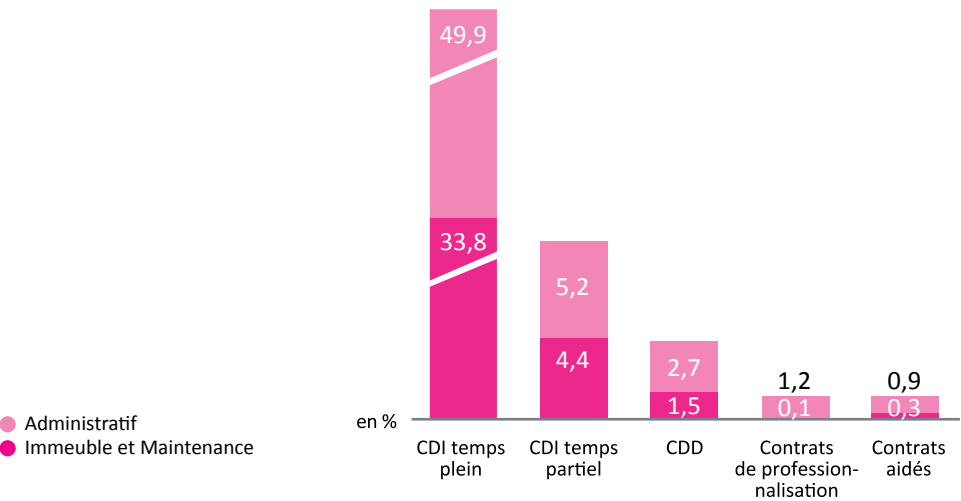


Ancienneté moyenne : 10 ans
Ancienneté médiane : 7 ans

2.1.9 Répartition de l'effectif par sexe selon la nature du contrat de travail

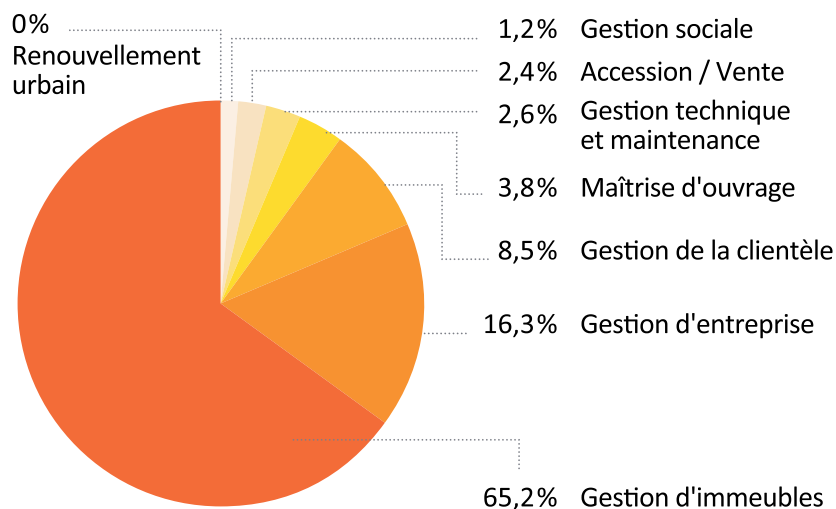


2.1.10 Répartition de l'effectif par sexe selon la nature du contrat de travail

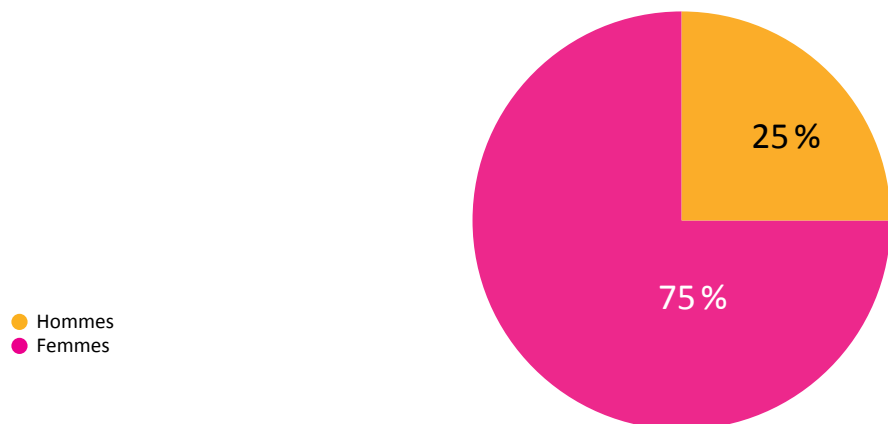


Zoom sur les salariés en CDI temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures

Répartition de l'effectif par activité



Répartition de l'effectif hommes/femmes



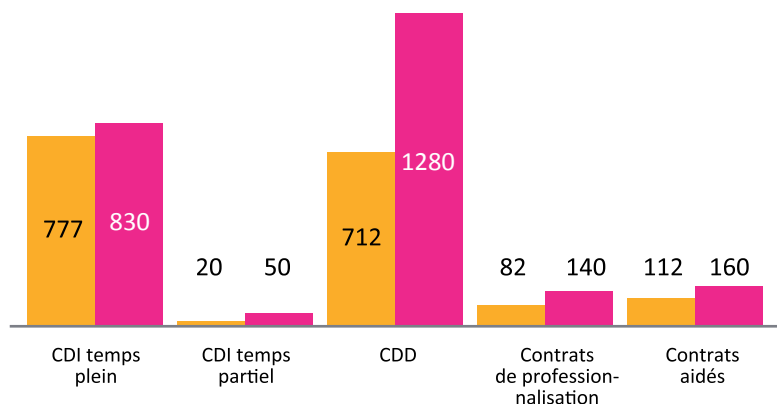
3,8 % des salariés sont employés moins de 24 heures hebdomadaires, ils représentent 39,5 % des salariés en CDI à temps partiel

2.1.11 Mouvements de personnel

2.1.11.1 Embauches

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

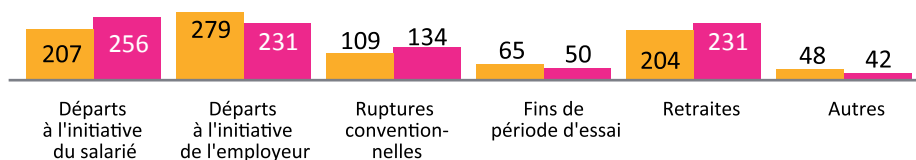
● Hommes
● Femmes



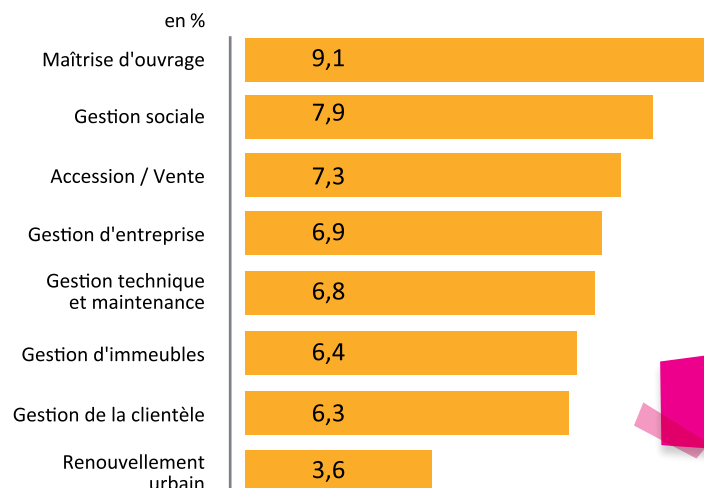
2.1.11.2 Départs

(NB : les départs pris en compte ne concernent que les CDI ayant été présents plus de 30 jours sur la période)

● Hommes
● Femmes



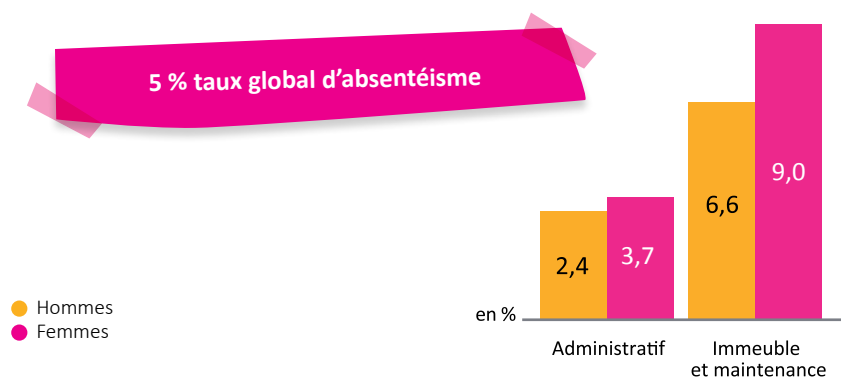
2.1.11.3 Taux de rotation par activité



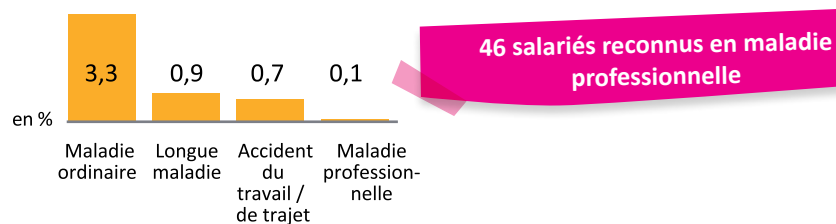
Taux global de rotation : 6.8 %

2.1.12 Absentéisme

2.1.12.1 Taux d'absentéisme par sexe et catégorie



2.1.12.2 Taux d'absentéisme par nature de l'absence



2.1.12.3 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	1 116	426	4 326	9 029	1 463	4 856	1 120	1 618	23 954
Accident du travail/de trajet	133	50	561	549	72	101	18	32	1 516
Longue maladie	25	5	134	209	37	69	22	22	523
Maladie professionnelle	5	7	8	53	1	4	1	2	81
Total	1 279	488	5 029	9 840	1 573	5 030	1 161	1 674	26 074

- 54,6 indice de fréquence des accidents de travail
- 13,9 jours calendaires : durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire

2.2 Rémunérations et périphériques de rémunération

2.2.1 Rémunérations brutes annuelles conventionnelles médianes par catégorie et coefficient

		Effectif		Médianes		Rémunérations médianes		Ensemble
		H	F	Age	Ancienneté	H	F	
Personnel administratif	G1	298	696	44	6	22 891	22 432	22 578
	G2	876	3 009	41	7	25 084	24 460	24 653
	G3	1 103	3 229	41	8	28 434	28 027	28 121
	G4	1 011	1 571	42	8	33 299	32 034	32 533
	G5	1 212	1 236	42	7	42 426	41 095	41 639
	G6	664	506	44	8	51 343	49 126	50 199
	G7	346	220	48	10	66 192	60 582	63 867
	G8	231	117	50	10	81 607	77 249	80 128
	G9	91	22	53	9	113 127	93 831	110 391
Personnel d'immeuble/ de maintenance	EE/OE	550	827	51	11	20 433	20 074	20 213
	EQ/OQ1	967	616	50	10	21 602	20 540	21 165
	GQ - AQ/ OQ2	2 534	1 724	47	7	23 561	23 200	23 402
	GHQ/OHQ	1 380	506	50	10	25 459	25 478	25 466
	GS/CE	295	87	51	11	28 859	27 704	28 459

2.2.2 Primes et gratifications conventionnelles moyennes par sexe

	Moyenne par ETP		ETP concernés		Nbre d'esh concernés
	H	F	H	F	
Gratification de fin d'année théorique annuelle ramenée à temps plein	2 347	2 228	14 035,88	17 668,31	177
Prime de vacances théorique annuelle ramenée à temps plein	1 004	982	13 385,73	16 508,94	173
Avantage en nature théorique annuel ramené à temps plein	2 341	1 982	3 326,98	1 981,05	154
Montant annuel des autres primes conventionnelles versées	1 634	1 463	6 027,49	5 610,52	114
Prime ancienneté théorique annuelle	1 228	1 164	9 393,58	11 578,85	170
Montant annuel des autres primes versées	1 440	1 196	6 175,43	6 990,69	165

2.2.3 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	16	2 806,33
Dispositif obligatoire	167	26 054,55
Aucun dispositif	6	360,72

11 esh font cohabiter un régime de complémentaire santé facultatif et obligatoire.

Parmi les entreprises répondantes, 97 % ont mis en place une complémentaire santé et, pour 70 % des esh, la participation employeur au financement de la cotisation est supérieure ou égale à 50 %.

Prévoyance	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	3	210,54
Dispositif obligatoire	177	26 806,99
Aucun dispositif	1	0,26

3 esh font cohabiter un régime de prévoyance facultatif et obligatoire.

Parmi les entreprises répondantes, 99 % ont mis en place une complémentaire santé et, pour plus de 80 % des esh, la participation employeur au financement de la cotisation est supérieure ou égale à 50 %.

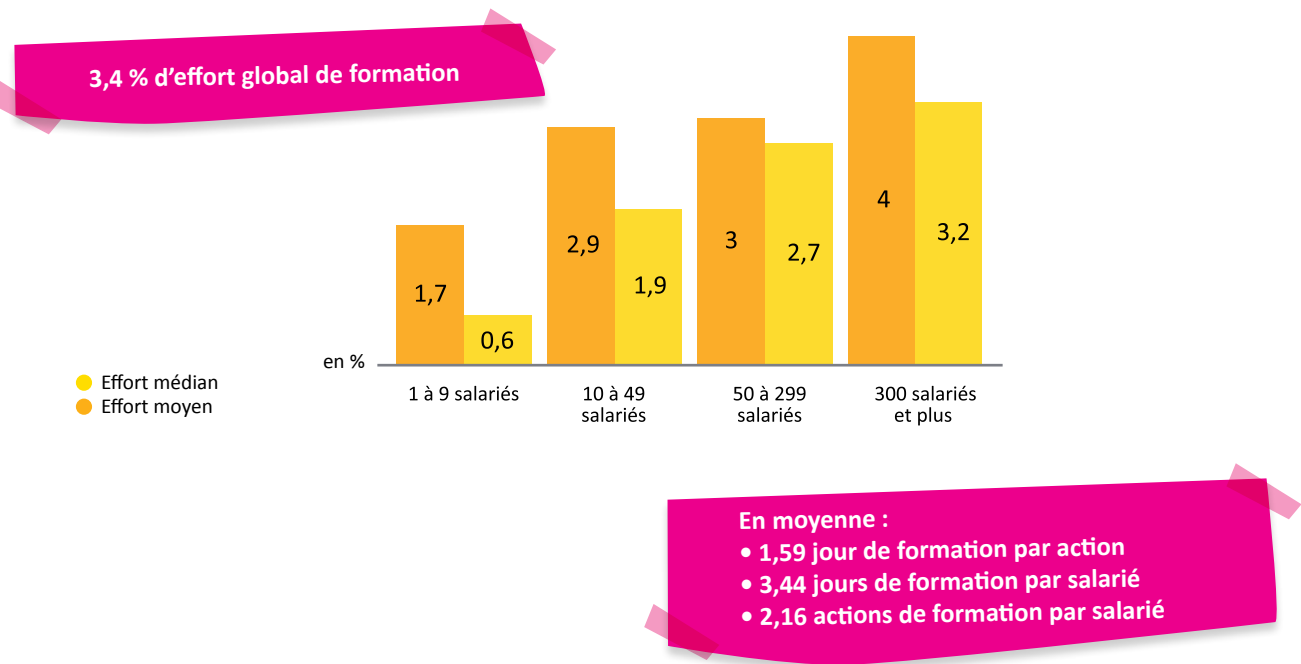
Retraite complémentaire	esh	Effectif couvert
Dispositif facultatif	22	3 661,52
Dispositif obligatoire	93	13 623,40
Aucun dispositif	65	9 608,78

2 esh font cohabiter un régime de retraite complémentaire facultatif et obligatoire.

Parmi les entreprises répondantes, 64 % ont mis en place une retraite complémentaire et, pour plus de 50 % des esh, la participation employeur au financement de la cotisation est supérieure ou égale à 50 %.

2.3 Formation

2.3.1 Effort de formation en fonction de l'effectif des esh



2.3.2 Durée des actions de formation par sexe et par statut

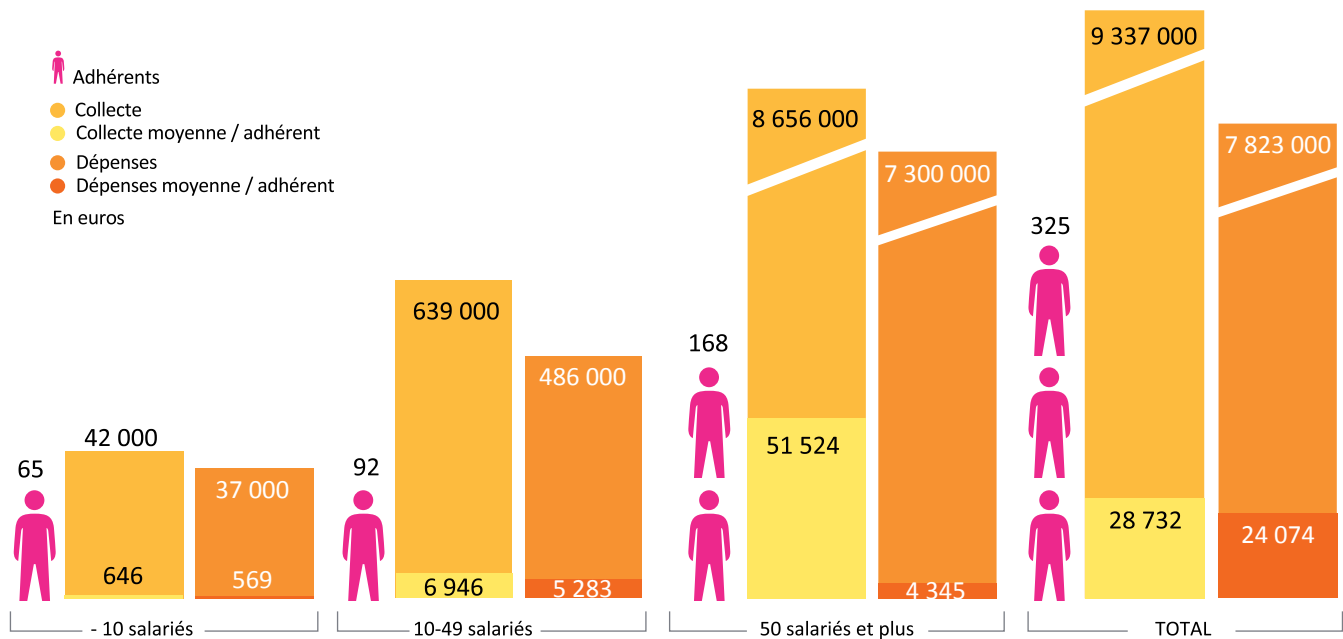
	Ouvriers		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre de salariés en formation	912	176	3 403	4 417	1 803	3 079	2 009	1 710	17 509
Nombre de jours de formation	2 677	822	12 397	14 173	6 455	9 455	7 634	6 652	60 265
Nombre d'actions de formation	1 778	328	7 671	8 674	3 945	6 524	4 774	4 091	37 785
Durée moyenne des formations (en jours)	1,51	2,51	1,62	1,63	1,64	1,45	1,60	1,63	1,59

63,1 % des salariés formés

2.3.3 Reporting UNIFORMATION

2.3.3.1 Collecte/Dépenses du Plan (en K€)

La Collecte UNIFORMATION au titre du Plan de formation des esh représente plus de 9 millions d’euros, couvrant les versements réglementaires (FPSP), conventionnels (cf. accords de branche page 28) et volontaires à l’OPCA. Les projets de formation des esh ont été parallèlement financés par UNIFORMATION à hauteur de 7 823 000€.



source : UNIFORMATION

2.3.3.2 Professionnalisation

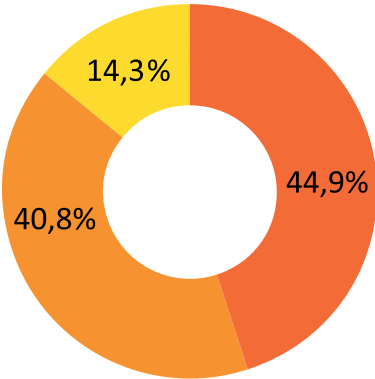
Dispositif	Les dépenses			Les bénéficiaires		
	esh 2013 (en K€)	OPCA 2013 (en K€)	Poids esh/PCA (en %)	esh 2013 (en nombre de salariés)	OPCA 2013 (en nombre de salariés)	Poids esh/PCA (en %)
Contrat de professionnalisation	1 999	19 777	10 %	293	3 093	9%
DIF Prioritaires	1 813	24 411	7 %	1 632	19 792	8%
Période de Professionnalisation	634	67 728	1 %	427	15 145	3%
Total	4 446	111 916	4 %	2 352	38 030	6%

source : UNIFORMATION

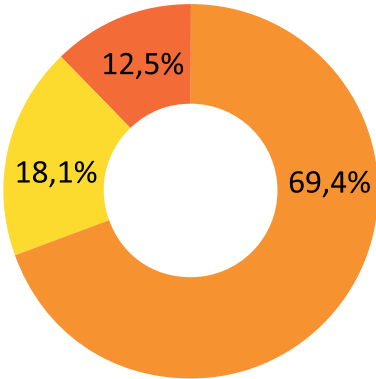
62 demandes de Congé Individuel de Formation (CIF) ont été validées par la Commission CIF d'UNIFORMATION pour un coût total de 230 819 € (hors bilans de compétences et VAE).

en %

- Contrat de professionnalisation
- DIF Prioritaires
- Période de Professionnalisation



Dépenses des esh en 2013, en %



Bénéficiaires dans les esh en 2013, en %

	Adhérents	Collecte	Collecte moyenne/ adhérent	Dépenses	Dépenses moyennes/ adhérent
Total	316	5 020 000 €	15 886 €	4 446 000 €	14 070 €

source : UNIFORMATION

Vos contacts au sein de la Fédération des esh :

Colette CHIAOUI, Chargée d'études financières

e-mail : c.chiaoui@esh.fr

Maeva BLOTTIN, Directrice d'études informatiques

e-mail : m.blottin@esh.fr

**Sandrine ALOZY, Directrice du Pôle Ressources Humaines
et secrétaire de la Commission Paritaire Nationale des esh**

e-mail : s.alozy@esh.fr



Les entreprises sociales pour l'habitat

Fédération nationale des sociétés anonymes
et fondations d'HLM

14, rue Lord-Byron, 75008 Paris

Tél. : 01 40 75 68 40

Fax : 01 40 75 68 04

Site internet : www.esh.fr

Association membre de l'Union sociale pour l'habitat

Coordination

Colette Chiaoui

Sandrine Alozy

Identité visuelle

Thibault Reumaux

Conception-réalisation

Corporate Fiction

© Illustrations

Tonwen Jones, colagene.com

