



# BILAN SOCIAL 2021

**Conseil d'Administration – 25 Mai 2022**

Direction Ressources & Transformation

---

Lille Métropole Habitat – OPH de la Métropole Européenne de Lille



**LMH**

OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT

# SOMMAIRE

---

- Structure des effectifs et des emplois

*Le reflet de notre organisation et les défis à venir...*

- Absentéisme et focus sur les effets de la crise sanitaire sur ce point

- Application de nos Politiques RH,

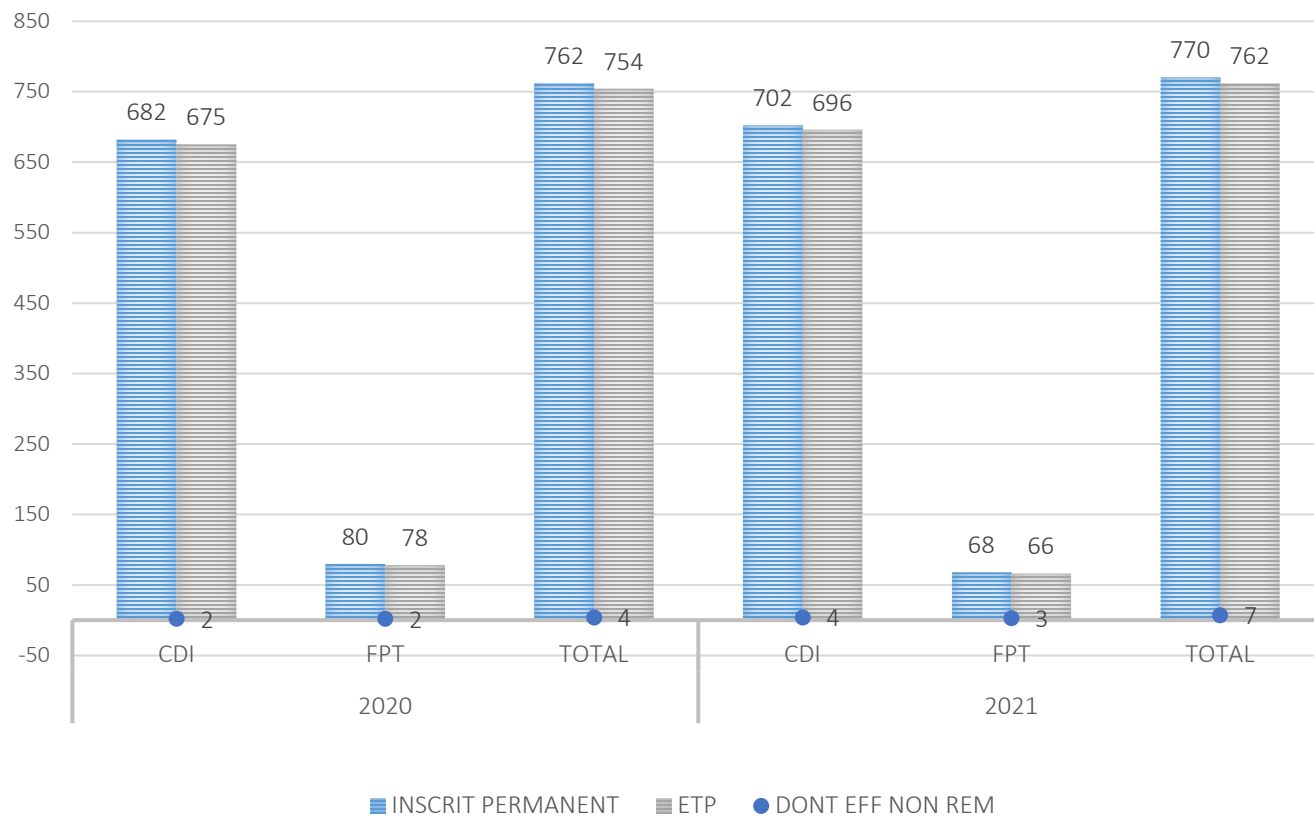
*Accompagner l'évolution des métiers du logement social...*

- Masse salariale et dépenses de personnel

# Structure des effectifs, des emplois

## Effectifs

EFFECTIF PAR STATUT EN INSCRIT PERMANENT ET ETP  
AU 31/12/2021



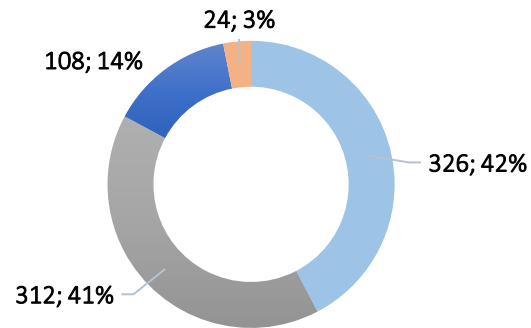
- 770 collaborateurs permanents (soit 762 ETP):
  - 425 hommes (55%),
  - 345 femmes (45%).
- Hausse des effectifs de 1,05% entre 2020 et 2021,
  - Stabilisation des effectifs par rapport à 2019
- 763 collaborateurs rémunérés au terme de l'année 2021 contre 758 à fin 2020,
- 91% de l'effectif permanent est composé de CDI, 9% de fonctionnaires territoriaux (*<16% de FPT dans les OPH en 2020*),
- 5,19% de l'effectif permanent est à temps partiel (*<8,3% OPH 2020*),
  - 10,72% des femmes
  - 0,71% des hommes
  - (*13,1% des femmes et 2,9% des hommes – OPH 2020*)

**Au 30/04/2022, LMH comptait 62 agents FPT et 689 CDI soit 751 collaborateurs permanents, et 744 rémunérés (7 collaborateurs non rémunérés (2 FPT – 5 CDI)).**

# Structure des effectifs, des emplois

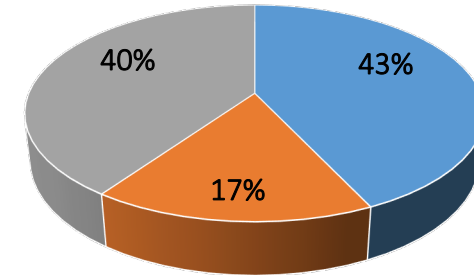
## Focus localisation des effectifs

Répartition inscrits permanents par statut



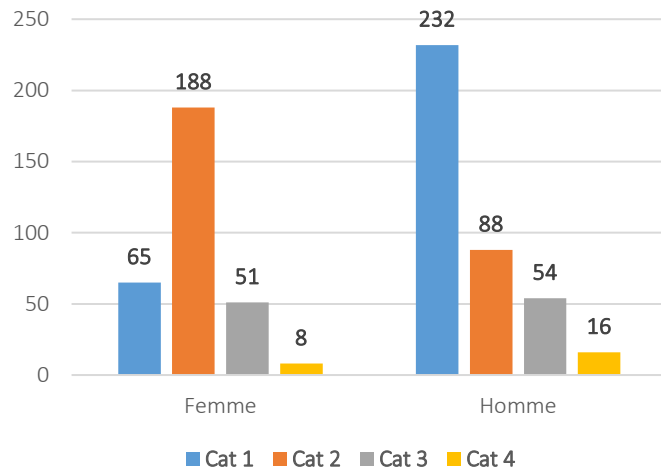
■ Employés Ouvriers Surveillants ■ Techn. Agents Mait. Et Ass. ■ Cadres ■ Cadres Supérieurs (hors DG)

Répartition de l'effectif par localisation

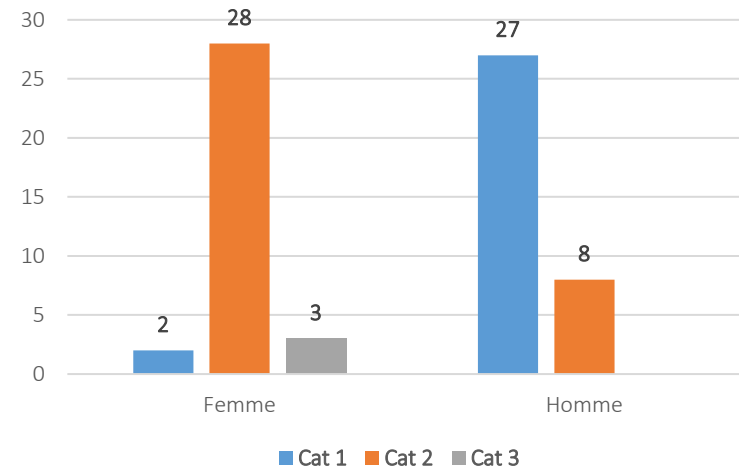


■ Siège, DT (331) ■ Agences, Antennes (129) ■ Proximité (310)

Répartition CDI par statut et sexe



Répartition FPT par statut et sexe



*Près de 570 collaborateurs en contact direct (1er niveau) avec nos locataires et les demandeurs soit 74% de l'effectif dont 310 collaborateurs récupérables.*

*Rapport de branche des OPH 2020*

Siège	45%
Agences/Antennes	32%
Immeubles	23%

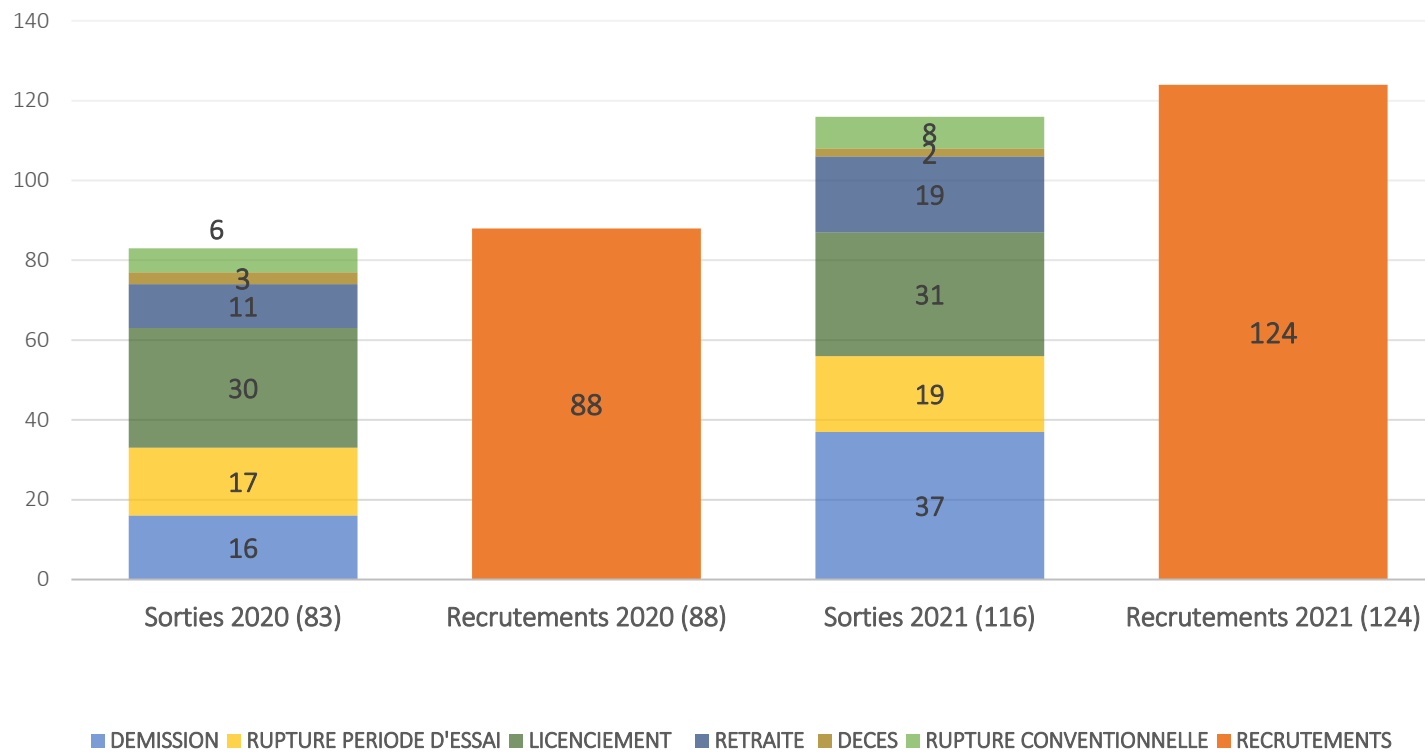


**LMH**  
OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT

# Structure des effectifs, des emplois

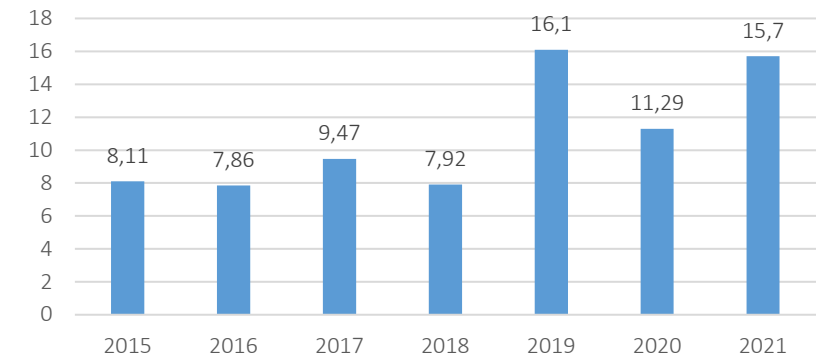
## Mouvements de personnel

MOUVEMENTS DU PERSONNEL PERMANENT EN 2021



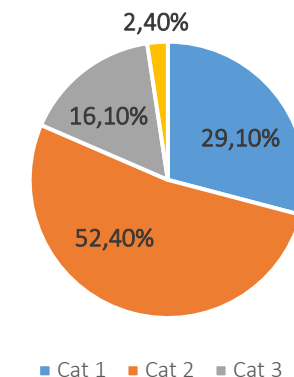
Le taux de turn over à LMH est en hausse : 15,7% en 2021 (entrants/sortants – hors CDD)

Evolution du taux de turnover



- 59% des personnes recrutées étaient de sexe masculin et 41% de sexe féminin.
- 20,16% des personnes recrutées avaient moins de 25 ans.

Répartition des recrutés 2022 par catégorie

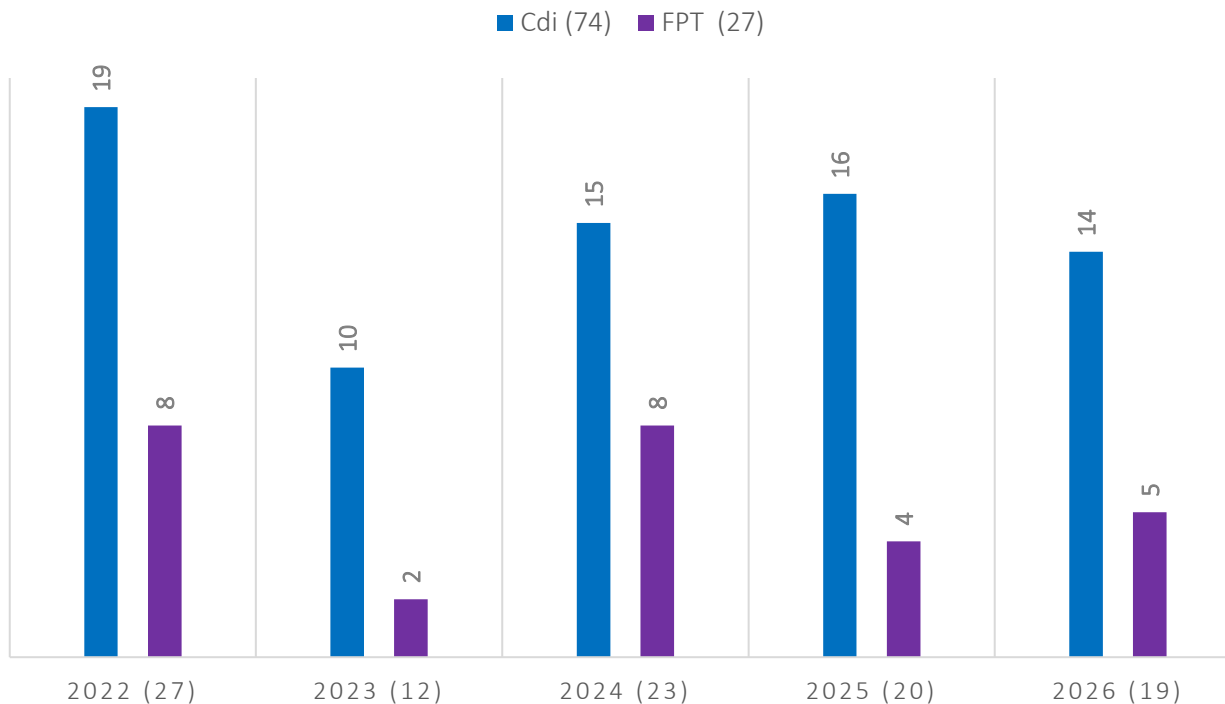


**LMH**  
OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT

# Structure des effectifs, des emplois

## Départs en Retraite

EGILIBILITE AU DEPART A LA RETRAITE PAR STATUT



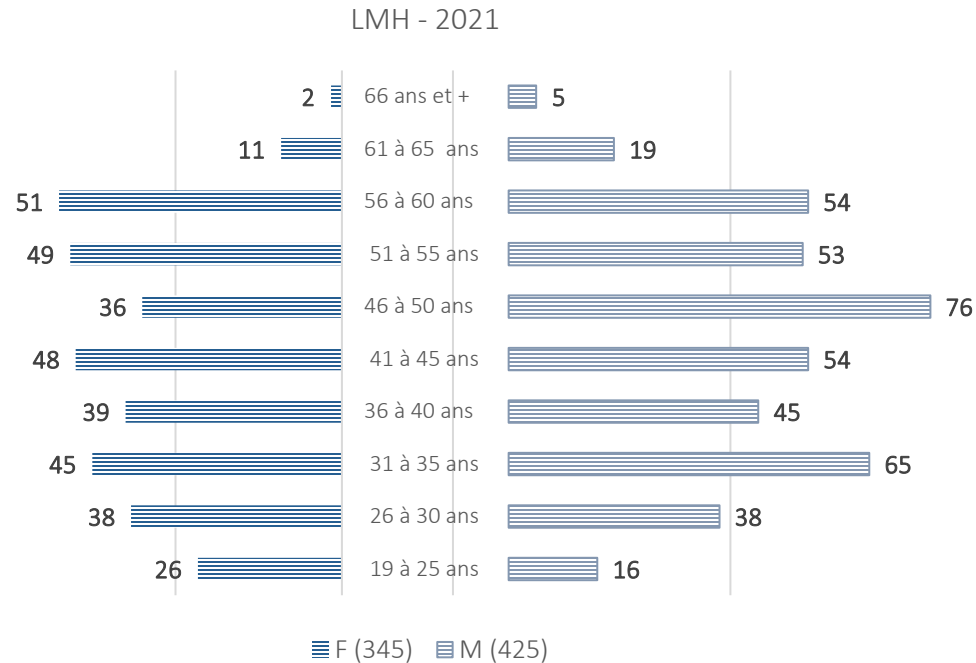
Au terme du 1er semestre 2022, 13 collaborateurs ne feront plus partie des effectifs suite à leur demande de départ à la retraite : **6 FPT et 7 CDI.**

- En 2021, 25 personnes pouvaient ouvrir leurs droits à la retraite. Au réel, 19 collaborateurs l'ont fait et sont partis.
- En 2021, l'âge médian des départs à la retraite est de 62 ans et l'âge moyen de 62,41 – 62 ans et 5 mois (*62,2 ans OPH 2020*)
- 42% des collaborateurs ayant fait valoir leur droit à la retraite en 2021 avaient plus de 62 ans.
- Le nombre potentiel de départs pour 2022 est estimé à 27, tout en prenant en considération les départs non effectifs des années précédentes.
- Dans un délai court de 5 ans, un travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est à prévoir dans la mesure où 101 collaborateurs sont susceptibles de faire valoir leur droit à la retraite, soit 13,12% de la population de LMH au 31/12/2021.
- L'ensemble de ces 101 collaborateurs ont une ancienneté moyenne de 22,67 ans.

# Structure des effectifs, des emplois

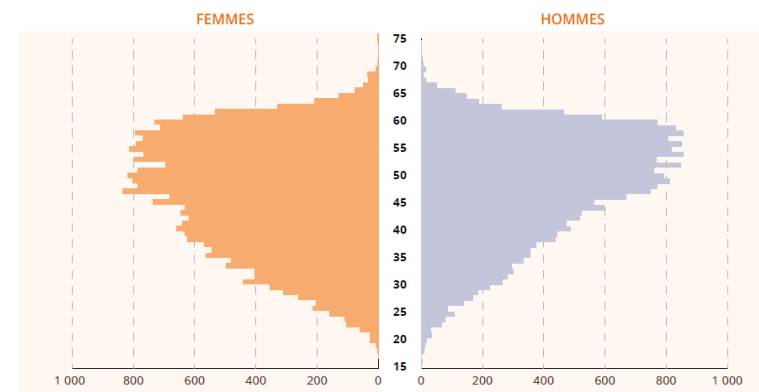
## Pyramide des âges

	Age moyen	Age médian
CDI	42,5	43
FPT	55	57
LMH	43,5	44



- 15,3 % de l'effectif permanent a moins de 30 ans (*11,72% en 2015*),
- 53 % de l'effectif permanent a entre 31 et 50 ans (*54,11% en 2015*),
- 31,7 % de l'effectif permanent a plus de 50 ans (*34,16% en 2015*).
- La population FPT est constituée principalement d'agents ayant plus de 50 ans (78%) alors que les CDI se concentrent quant à eux sur la tranche d'âge 31-50 ans (56%).

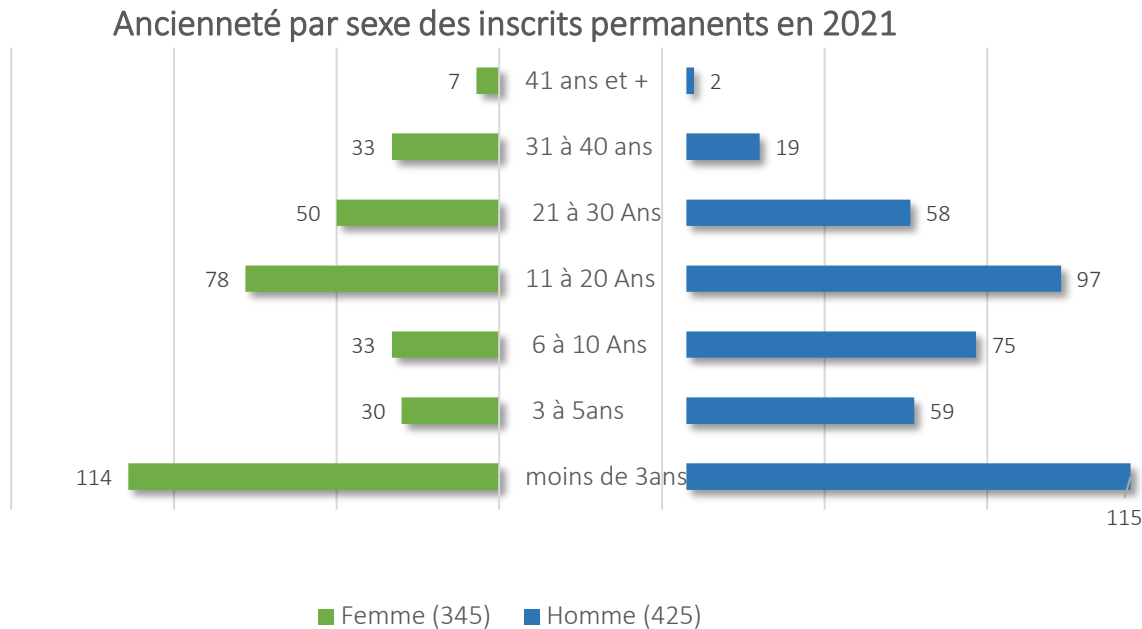
PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2020



La pyramide des âges LMH présente des similitudes avec celle du rapport de branche des OPH 2020 à droite. Selon ce même rapport, l'âge moyen est de 45,9 ans et 55,3% des personnels ont plus de 45 ans (46,2% pour LMH).

# Structure des effectifs, des emplois et de l'absentéisme

## Ancienneté



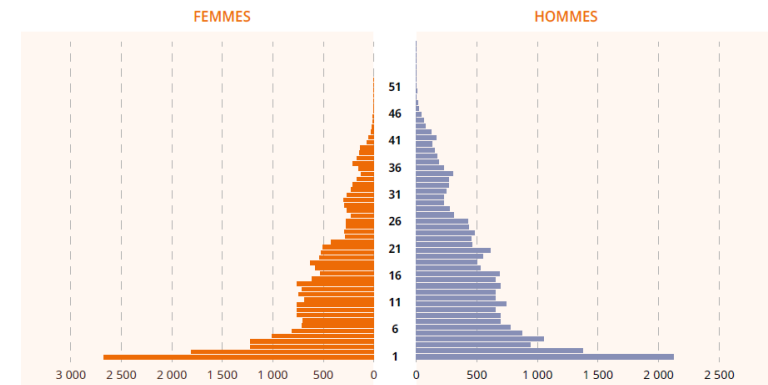
L'ancienneté moyenne LMH en 2021 est de 11,5 ans (13 ans en 2020).

Celle des CDI est de 10 ans et celle des FPT de 29 ans.

- 41,30 % ont une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans,
  - 14,03% ont une ancienneté entre 6 et 10 ans,
  - 22,73 % ont une ancienneté entre 11 et 20 ans,
  - 14,03 % ont une ancienneté entre 21 et 30 ans,
  - 7,92% ont une ancienneté supérieure à 30 ans,
- 
- 74% des agents FPT ont plus de 20 ans d'ancienneté, tandis que 61 % des CDI ont moins de 11 ans d'ancienneté.

*Selon le rapport de branche des OPH 2020, la moyenne de l'ancienneté est de 12,3 ans.*

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN 2020





# SOMMAIRE

---

- Structure des effectifs et des emplois

*Le reflet de notre organisation et les défis à venir...*

- Absentéisme et focus sur les effets de la crise sanitaire sur ce point

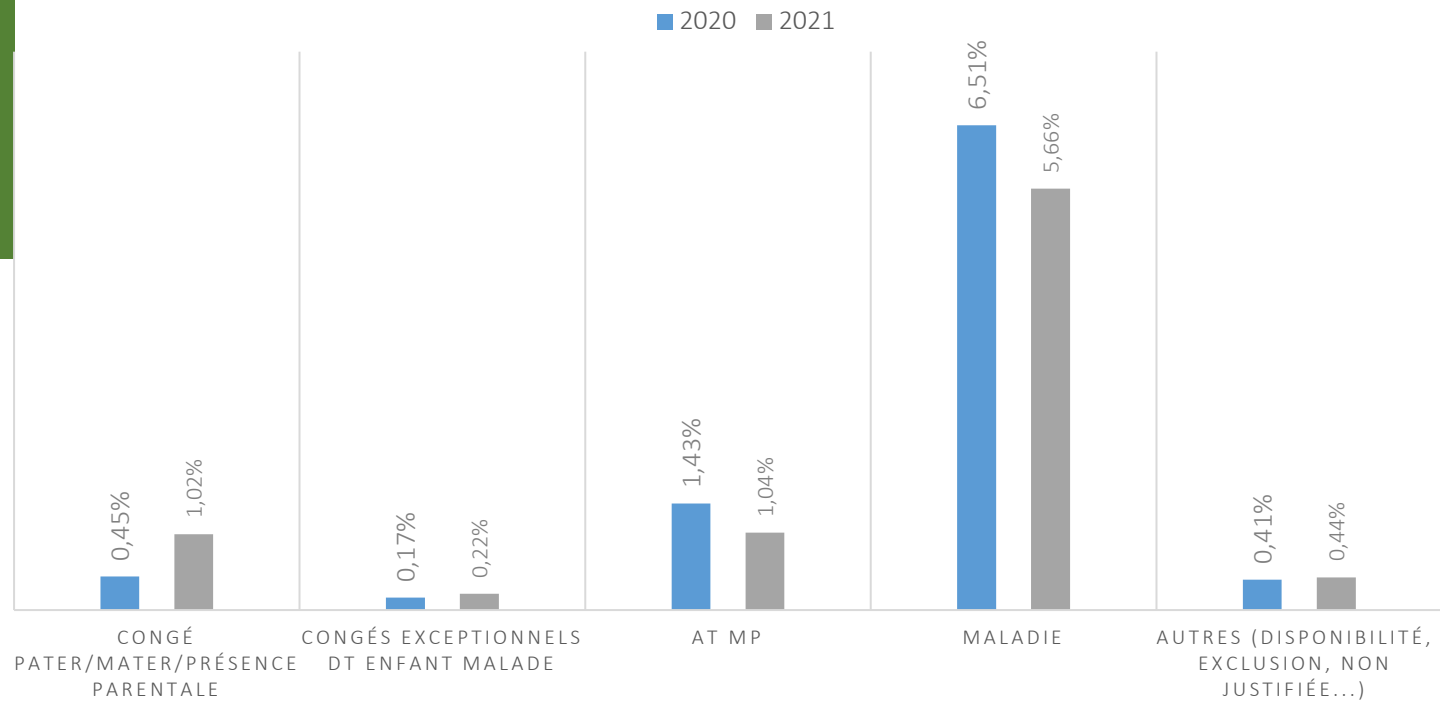
- Application de nos Politiques RH,

*Accompagner l'évolution des métiers du logement social...*

- Masse salariale et dépenses de personnel

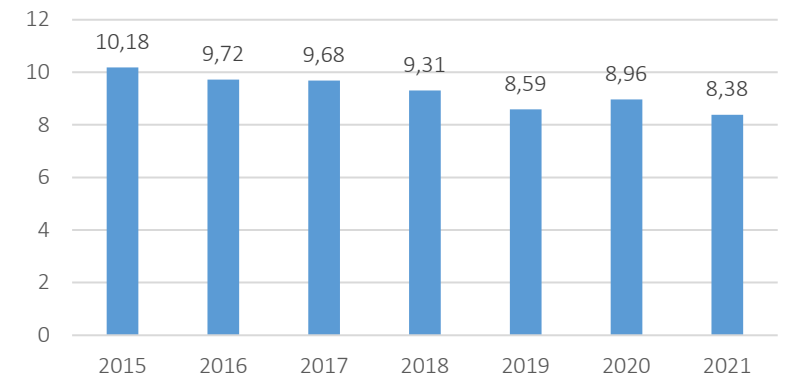
# Absentéisme

## TAUX D'ABSENTÉISME PAR TYPOLOGIE D'ABSENCE



- Le taux d'absentéisme 2021 de LMH *hors absences liées à la COVID 19* (scolaire, fragile,...) est de 8,38% (baisse du taux d'absentéisme de 0,58 point).
- La maladie est le motif principal d'absentéisme avec la maladie ordinaire (5,16%) et les CLM/CLD (0,5%).

## Evolution du taux d'absentéisme



*Selon le rapport de branche, le taux d'absentéisme moyen pour les OPH en 2020 est de 8,3% (en jours calendaires).*



**LMH**  
OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT

## FOCUS sur l'absentéisme pendant la crise sanitaire

Nombre de jours ouvrés d'absences 2021	CDI	FPT	Total	
Chômage partiel scolaire		31	0	31
Chômage partiel santé fragile		117	0	117
Autorisation Spéciale d'Absence FPT.		0	131	131
Sous Total		148	131	279

Le taux d'absentéisme LMH est de 8,53% (soit 0,15 point en plus) en prenant en compte les absences liées à la COVID 19 : Chômage partiel santé fragile, Chômage partiel scolaire et Autorisation spéciale d'absence (FPT).

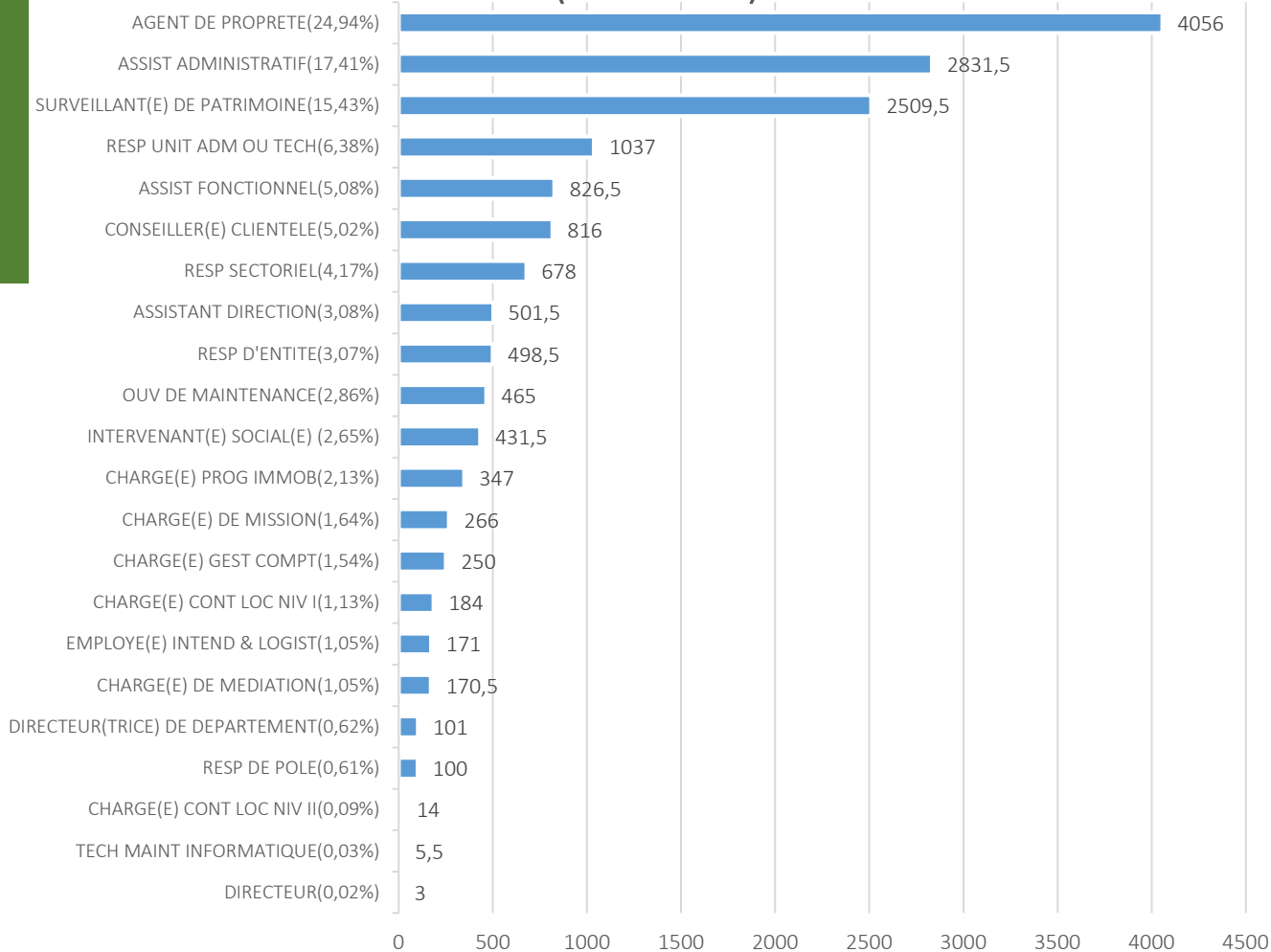
Le chômage partiel scolaire (garde d'enfant en cas de fermeture de crèche, d'école etc.) a concerné 6 collaborateurs et le chômage partiel santé fragile 1 collaborateur.

L'autorisation spéciale d'absence FPT a concerné 1 collaborateur (santé fragile).

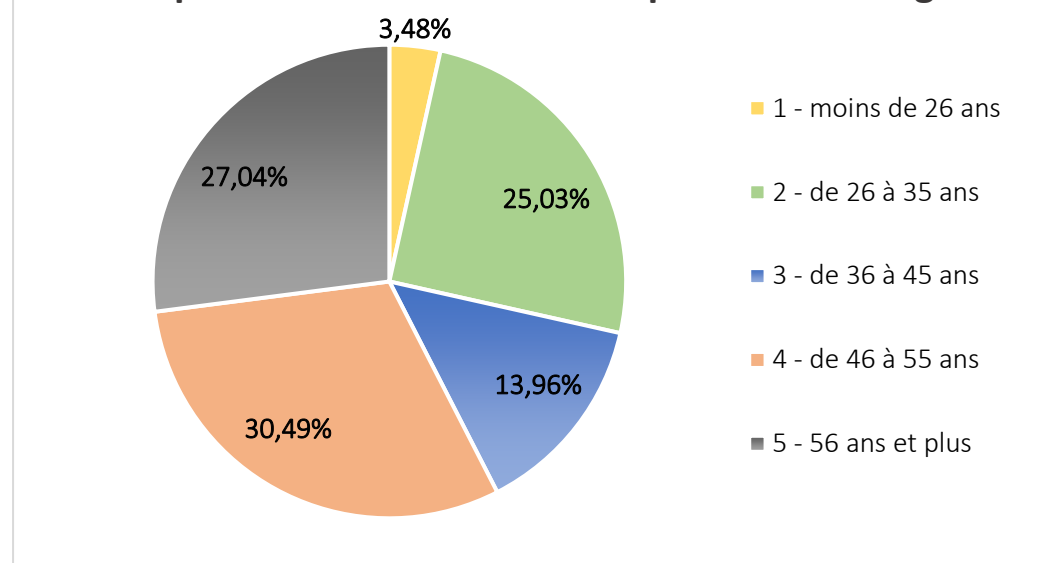
# Absentéisme

## Par emploi et tranche d'âges

Répartition de l'absentéisme par emploi en jours ouvrés  
(tous motifs)



Répartition de l'absentéisme par tranche d'âge



- 45,97% des collaborateurs n'ont aucun jour d'arrêt en 2021. A l'inverse, 451 collaborateurs ont eu au moins 0,5 jour ouvré d'arrêt maladie, d'AT, Maternité/Paternité, Exceptionnels ou autres.
- En 2021, LMH comptabilise 15984 jours ouvrés d'absences (tous motifs confondus – hors COVID).
- L'année 2021 a connu une baisse du nombre d'AT (-14,4% par rapport à 2020) et du nombre de jours d'arrêt de travail pour accident du travail (- 27% par rapport à 2020).

# SOMMAIRE

---

- Structure des effectifs et des emplois

*Le reflet de notre organisation et les défis à venir...*

- Absentéisme et focus sur les effets de la crise sanitaire sur ce point

- Application de nos Politiques RH,

*Accompagner l'évolution des métiers du logement social...*

- Masse salariale et dépenses de personnel

## *Développer les Mobilités et les promotions internes*

44 mobilités internes réparties comme suit :

- 16 collaborateurs ont bénéficié d'une mutation promotionnelle (dont 8 femmes et 8 hommes);
- 18 collaborateurs ont bénéficié d'une mutation transversale (dont 10 femmes et 8 hommes);
- 10 collaborateurs ont bénéficié d'un changement de poste dont la catégorie et/ou le niveau sont inférieurs à la situation de départ.

Ainsi en 2021, 5,21% (18/345) de l'effectif féminin a bénéficié d'une mutation contre 3,76% (16/425) de l'effectif masculin.

*Selon le rapport de branche des OPH 2020, le taux de promotion des femmes est de 4,8% et celui des hommes de 4,2%.*

*Une mobilité promotionnelle correspond au passage à la catégorie supérieure ou au niveau supérieur dans la catégorie.*

*Une mobilité transversale correspond à un changement d'emploi et/ou de poste tout en gardant la même catégorie et le même niveau.*

# Politique RH

## Organisation du travail & instauration du télétravail

- 1<sup>ère</sup> négociation lors des NAO 2019 (janvier 2019) avec la mise en place du télétravail à titre exceptionnel (et également du coworking) et le lancement du plan Nomadisme qui prévoyait 100% de matériel nomade à fin 2022. *L'objectif, en lien avec l'axe 1 de LMH 2020, proximité client et accès permanent à l'information nécessaire pour répondre.*

Avec la crise -> Accélération du plan, à fin 2020, 350 matériels nomades distribués à la mi-2021, le solde (150 ordinateurs et 150 smartphones pour les personnels de proximité)

- 2<sup>ème</sup> négociation en juillet 2020 -> 1<sup>er</sup> accord télétravail

- 3<sup>ème</sup> négociation en janvier 2021 -> Avenant d'élargissement applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

*Au cours de l'année 2021, le télétravail a concerné 425\* collaborateurs différents.*

Type de télétravail	Nbr de jrs ouvrés	Nbr de collaborateurs
DEMANDE DE TELETRAVAIL	14727	356
TELE TRAVAIL- CONFINEMENT	3364	130
TELETRAVAIL COVID/CONTACT	259	101
Total	18350	587

\*162 collaborateurs ont effectué 2 types de télétravail au cours de l'année (587-425=162 collaborateurs différents).



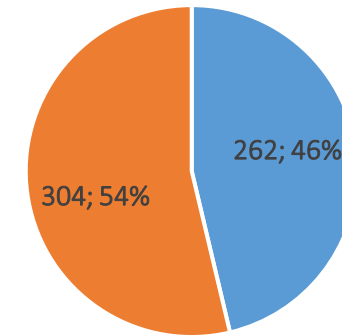
# Politique RH

## Formation et professionnalisation

Malgré la crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021, le déploiement de la formation à distance a permis de réaliser 3530 jours de formation (soit +59% par rapport à 2020 - 2215 jours réalisés).

Répartition des stagiaires par sexe en 2021

Par Tranche d'âge	Nb Entrées	Nb stagiaires	Nb Jours Prévus	Nb heures Prévues	Nb jours Réalisés	Nb sessions
Moins de 20 ans	4	2	228,0	1596	228,0	4
De 20 à 34 ans	385	201	2 271,0	15616	2 271,0	66
De 35 à 44 ans	336	156	525,0	3300	518,5	43
De 45 à 49 ans	129	62	260,0	1682	258,0	33
De 50 à 54 ans	117	69	131,0	765	127,5	25
55 ans et plus	115	76	128,0	759	127,0	48
<b>Total</b>	<b>1 086</b>	<b>566</b>	<b>3 543,0</b>	<b>23 718</b>	<b>3 530,0</b>	<b>219</b>



■ Femmes ■ Hommes

76% des femmes de LMH (262/345) ont suivi une formation en 2021 contre 71,5% pour les hommes (304/425).

La tranche d'âge 20-34 ans est celle comptabilisant le plus d'entrées en formation.

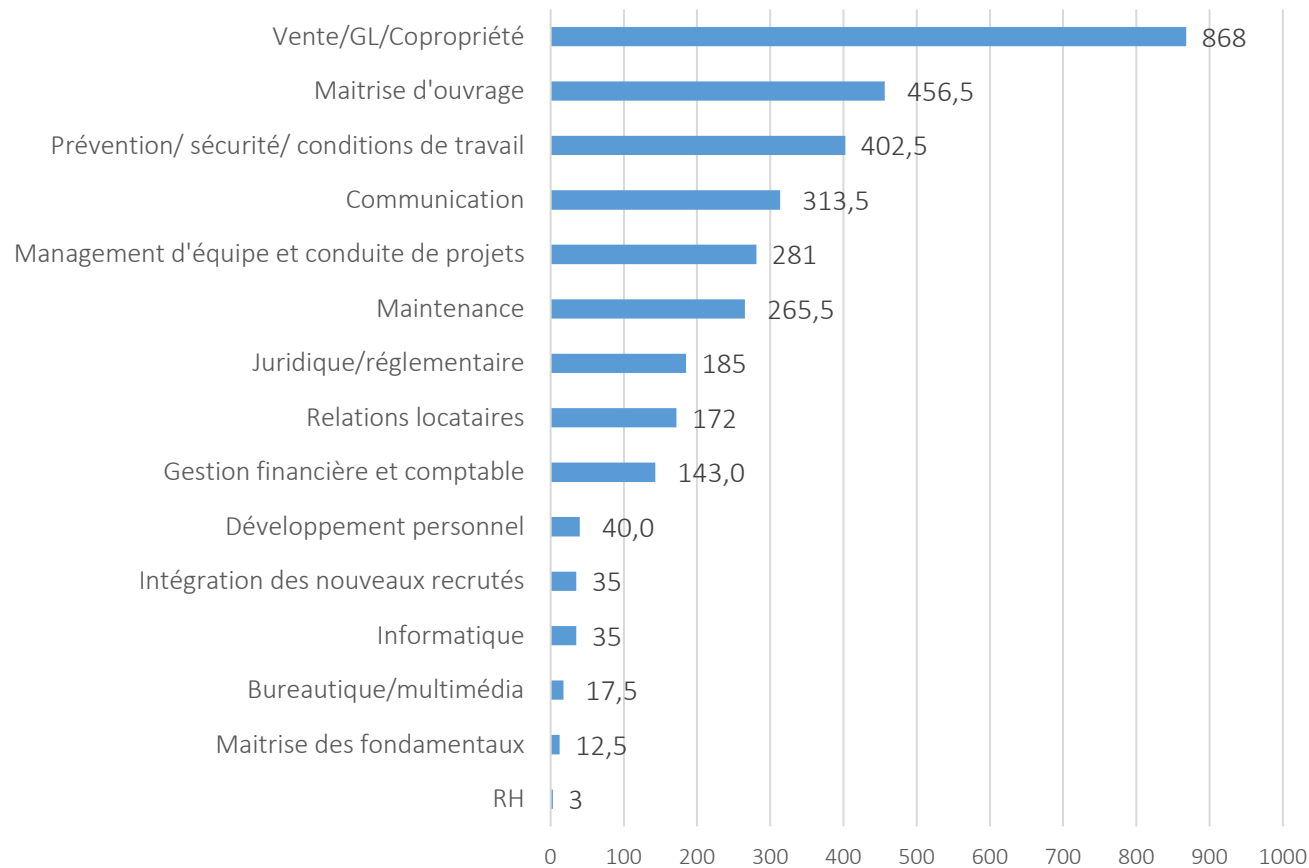


**LMH**  
OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT



## Formation et professionnalisation

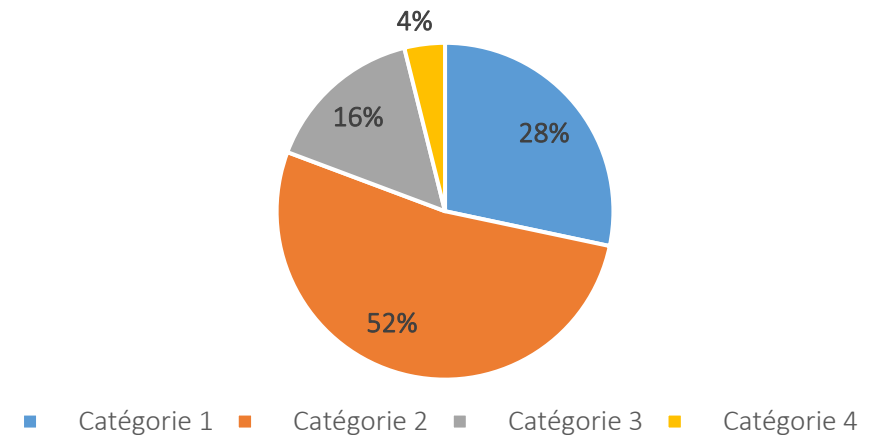
Répartition des formations par domaine et nombre de jours réalisés



Les domaines de formation comptabilisant le plus de jours sont :

- La Vente/Gestion Locative/Copropriété (27%),
- La Maitrise d'ouvrage (14%),
- La Prévention/Sécurité/Conditions de travail (12,5%).

Répartition des stagiaires par catégorie



# Politique RH

## Respect de la diversité

### Egalité Hommes/Femmes:

- L'index égalité femme/homme LMH de 2021 est de 84/100 :

Indicateur Ecart de rémunération	39/40
Indicateur Ecart de taux d'augmentation	20/20
Indicateur Ecart de taux de promotion	15/15
Indicateur Retour de congés maternité	0/15
Indicateur 10 plus haute rémunérations	10/10
Note Totale	84/100

- 345 femmes (45%) au terme de l'année 2021 (*soit un % inférieur à celui du rapport de branche des OPH 2020 qui est de 53%*),
- 18% de la population féminine de LMH dispose du statut cadre, *taux légèrement inférieur à celui du rapport de branche 2020 (21%)*, sachant que 17% de la population LMH a un statut cadre.
- 47 % des emplois cadres de l'Office sont tenus par des femmes,
- Parmi les embauches en CDI de 2021 figurent 41% de femmes soit 51/124 (*contre 56% selon le rapport de branche des OPH de 2020*)

### L'intégration de personnes en situation de handicap au sein de l'Office :

Au 31 Décembre 2021, 5,06% des collaborateurs bénéficiaient du statut de Travailleur Handicapé (39/770). Cependant, en raison de l'emploi de 27 salariés de plus de 50 ans reconnus travailleurs handicapés durant l'année 2021, LMH bénéficie d'une minoration d'unités manquantes lui permettant d'atteindre le taux de 6,82%,

Le taux d'exonération de la taxe AGEFIPH est fixé à 6%.

## *Engagement de LMH en faveur de l'insertion professionnelle*

Pour atteindre nos ambitieux objectifs, nous avons poursuivi nos partenariats notamment avec :

- les Missions Locales et MIE,
- les écoles (collègues, lycées, cursus supérieur),
- Cap Emploi,
- de nouveaux partenariats avec collèges et lycées de la métropole Lilloise sont en cours de développement (métiers du nettoyage ou de la relation client)

Au 31 décembre 2021, LMH comptait 20 apprentis en contrat d'apprentissage et 1 alternant en contrat de professionnalisation (13 femmes et 8 hommes).

En 2021, LMH a accueilli 54 stagiaires; dont 8 stages lycées et 3 stages de 3ème.

37% de ces stagiaires ont bénéficié du dispositif de gratification supra légal en tenant compte de la durée du stage et de leur implication.

## *Dialogue social*

### **La DRT a animé 23 réunions, réparties de la façon suivante :**

- 12 réunions du CSE,
- 6 réunions de Négociations Annuelles Obligatoires,
- 1 réunion CAP (Commission Administrative Paritaire),
- 3 réunions avec Madame Anne VOITURIEZ, élue Présidente de LMH par le Conseil d'Administration du 15 septembre 2021,
- 1 réunion relative au renouvellement de l'appel d'offres de nos mécanismes d'épargnes salariales PEE/PERCO.

## *Rémunération*

- En 2021, LMH a continué de déployer sa stratégie entamée en 2019 de remise à plat du système de rémunération afin que celui-ci soit plus en adéquation avec la volonté de reconnaître et récompenser l'investissement individuel des collaborateurs.
- Cela s'est traduit en 2021 par la réintégration de l'indemnité de remplacement dans la politique salariale décidée par accord entre les Organisations Syndicales et la Direction Ressources et Transformation.
- C'est pourquoi à compter du 1er mars 2021, l'indemnité de remplacement n'a plus été versée.
- Son enveloppe a été directement injectée dans celle de la politique salariale:
  - Une première partie injectée sur le dispositif d'augmentation générale des salaires pour l'ensemble des catégories ;
  - Une seconde partie au sein d'une enveloppe individuelle réservée aux collaborateurs de catégorie 1, qui permettra annuellement de rétribuer les collaborateurs ayant réalisé de nombreux remplacements.

# Politique RH

## *Rémunération*

Ainsi, en 2021, la politique salariale se répartie en 2 blocs :

### Pour tous :

Augmentation Générale Catégorielle, réparti comme suit :

- ✓ CAT1 – +1,7%
- ✓ CAT2 – +1,5%
- ✓ CAT3 – +0,55%
- ✓ CAT4 – +0,30%

### Individuel :

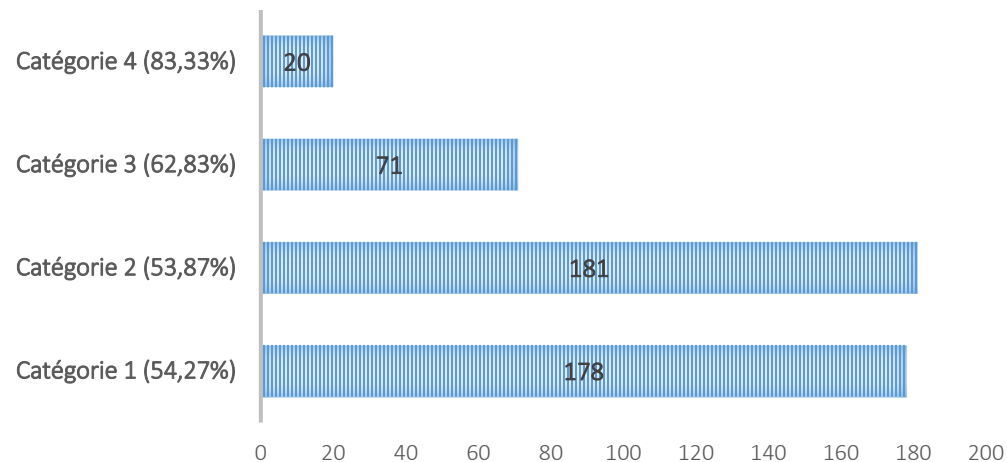
- Augmentation ou prime individuelle pour récompenser et/ou reconnaître la collaboratrice ou le collaborateur,
- La prime individuelle pour les collaborateurs de catégorie 1 qui auront effectué un nombre conséquent de remplacements.

L'objectif de ce double système, est à la fois de permettre le maintien d'un bon niveau de rémunération pour tous les collaborateurs de LMH, d'être attentif au pouvoir d'achat de nos collaborateurs les moins aisés, et par ailleurs de disposer de marge de manœuvre pour avoir des actions spécifiques de reconnaissance individuelle pour développer et fidéliser.



## Rémunération et épargne salariale

NBR DE COLLABORATEURS EPARGNANT SUR LE CET  
EN 2021



- Entre 2019 et 2020, le nombre de collaborateurs ayant placé sur le CET a augmenté, **probablement du fait de la situation sanitaire** de 38,35% puis a diminué de 7,60% en 2021 (487 en 2020 à 450 en 2021).
- Le nombre de jours épargnés sur le CET a également diminué de 20,26% (5387 en 2020 à 4295,5 en 2021).
- La monétisation du CET (de Mai et Décembre 2021) a diminué de 12% : 496 890,57€ en 2020 contre 437 259,65€ en 2021.

	PEE 2019	PEE 2020	PEE 2021
Montant de l'abondement de l'intéressement par l'employeur	46 411,24 €	67 865,59 €	71 199,54 €
Montant des placements de l'intéressement par le collaborateur	203 528,21 €	163 041,80 €	155 108,53 €
Nombre de collaborateurs ayant placé tout ou une partie de leur intéressement sur le PEE	298	291	292
Nombre de personne ayant bénéficié de l'abondement issu du placement de l'intéressement vers le PEE	258	261	257
Nombre de collaborateurs ayant placé tout ou une partie de l'intéressement et versé de manière volontaire	3	12	8
Nombre de collaborateurs ayant effectué uniquement un versement volontaire	4	12	2

43 % des collaborateurs CDI ont utilisé le PEE en 2021 et 13% le PERCO.

	PERCO 2019	PERCO 2020	PERCO 2021
Montant de l'abondement de l'intéressement par l'employeur	5 237,10 €	5 290,58 €	8 656,15 €
Montant des placements de l'intéressement par le collaborateur	15 099,45 €	11 588,69 €	17 394,67 €
Nbr de personnes ayant transféré des jours de CET vers le PERCO	10	15	16
Nombre de collaborateurs ayant placé tout ou une partie de leur intéressement sur PERCO	60	66	68
Nombre de personne ayant bénéficié de l'abondement issu du placement de l'intéressement vers le PERCO	58	59	66
Nombre de collaborateurs ayant placé tout ou une partie l'intéressement et versé de manière volontaire	3	5	5
Nombre de collaborateurs ayant effectué uniquement un versement volontaire	2	2	2

- Structure des effectifs et des emplois

*Le reflet de notre organisation et les défis à venir...*

- Absentéisme et focus sur les effets de la crise sanitaire sur ce point

- Application de nos Politiques RH,

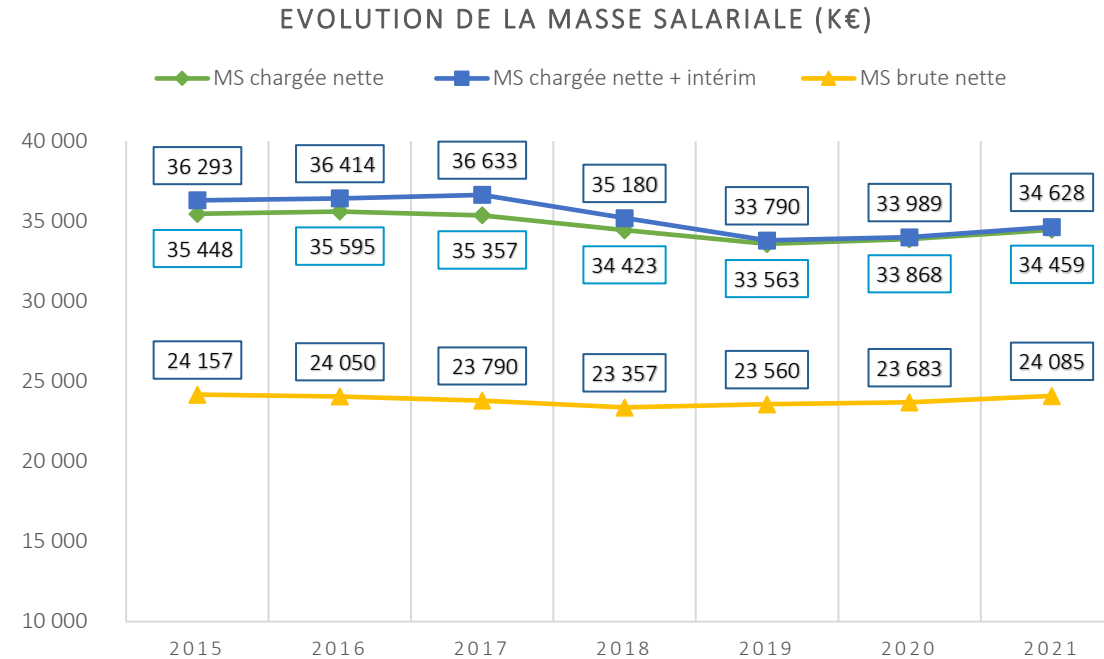
*Accompagner l'évolution des métiers du logement social...*

- Masse salariale et dépenses de personnel



# Masse salariale et dépenses de personnel

## L'évolution des masses salariales brutes et chargées



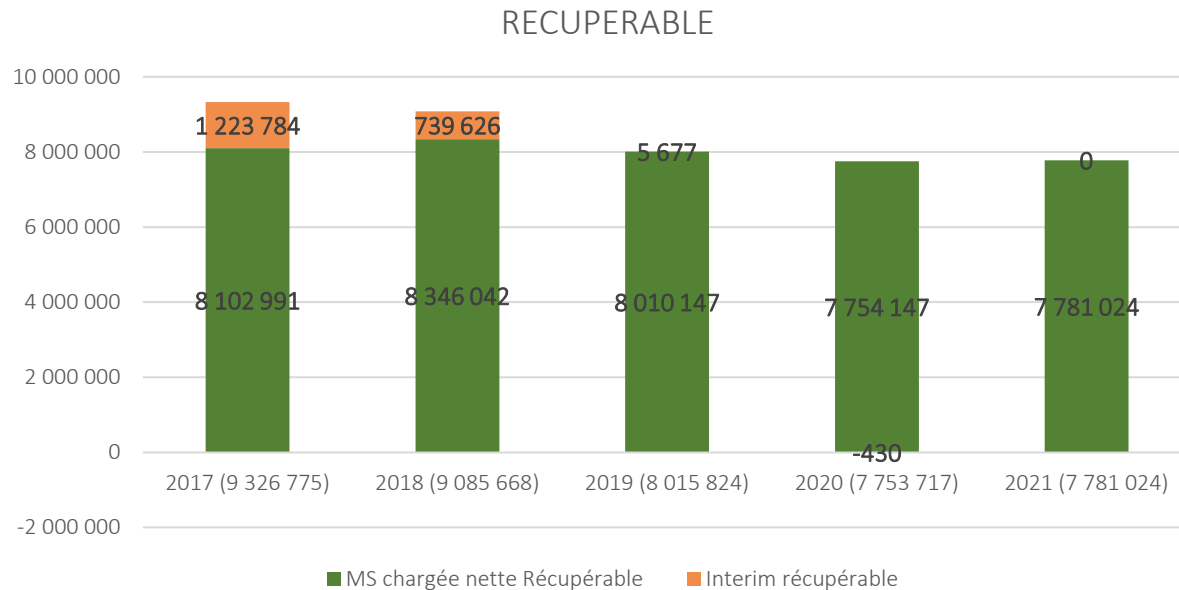
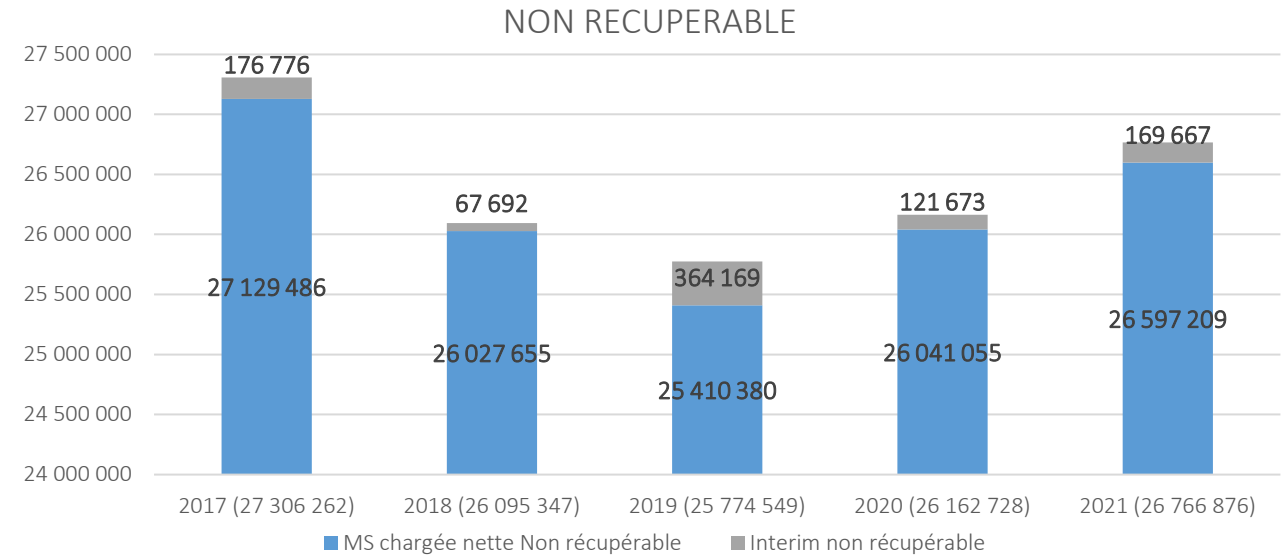
- La masse salariale chargée nette cumulée à l'intérim augmente de 1,88%.
- La masse salariale chargée nette augmente de 1,74 %.
- La masse salariale brute nette augmente de 1,70%.

# Masse salariale et dépenses de personnel

## L'Evolution des charges du personnel et intérim récupérables/non récupérables

La répartition des charges de personnel récupérables et non récupérables, respectivement à hauteur de 22,52% et 77,48%, reste stable.

Les charges de personnel avec intérim non récupérables augmentent de 2,31%.



Les charges de personnel avec intérim récupérables augmentent de 0,35%.

# Masse salariale et dépenses de personnel

## Evolution des frais de personnel - comparatifs

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frais de personnel NR	28,3	27,9	28,1	26,6*	26,1	26,9	27,5
Frais de perso LMH en € au lgt	839 €	809 €	807 €	758 €	732 €	762 €	782 €
Frais de perso LMH en % des loyers	21,80 %	21,30 %	20,90 %	20,60 %	20,00%	20,86%	21,11 %
Médiane OPH + de 20 000 lgts en € au lgt	808 €	817 €	807 €	758 €	758 €	773 €	NC
Médiane OPH + de 20 000 lgts en % des loyers	18,60 %	19,00 %	18,40 %	18,90 %	16,60%	18,4%	NC

*\*fort impact de la baisse des cotisations de la taxe sur les salaires due aux rattrapages LASM en 2018.*



# Merci pour votre attention !

---

Lille Métropole Habitat – OPH de la Métropole Européenne de Lille  
425 boulevard Gambetta – 59200 Tourcoing – Tél.03.20.88.50.00 – Fax 03.20.88.51.16  
*Adresse postale : CS 40435 / 59338 Tourcoing Cedex*



**LMH**  
OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT