Publié le 3 novembre 2022

Les principaux enseignements de l’étude sur les effectifs salariés des Epl immobilières

Cinq ans après la publication de la dernière étude sur les effectifs salariés des Epl immobilières, le cabinet Côté RH a livré à la FedEpl une nouvelle étude basées sur les données de 2021.

Cette étude très riche, présentée lors de la Commission Logement du 26 octobre 2022, a porté sur de nombreux sujets RH dont : **la répartition des effectifs femmes-hommes en fonction des convention collectives nationales (CCN)** auxquelles sont rattachés les salariés des Epl immobilières, leur âge, leur ancienneté, les types de contrat, la durée du travail, l’absentéisme, le turn-over, les difficultés de recrutement et les salaires.

Il en ressort notamment que **28 % des Epl immobilières avait signé en 2021 un accord de télétravail**, que 47 % d’entre elles avait mis en place un accord égalité femmes-hommes et que les femmes représentent 62 % des effectifs touts CCN confondues. Par ailleurs, certains indicateurs de cette étude ont pu être comparés à ceux des **Entreprises sociales de l’habitat (ESH).**

Plusieurs points forts émergent de cette étude :

■ **Une proportion de cadres en hausse**

■ Des indicateurs à la hausse dans la représentation des femmes, y compris au niveau cadre et dans **la diminution des écarts de salaire entre les femmes et les hommes**

■ Une hausse du taux d’emploi des travailleurs handicapés

■ **La hausse du recours à l’alternance**

■ L’augmentation du pourcentage de personnel formé par l’entreprise

■ L’augmentation des comptes épargne temps

Les points à améliorer dans les Epl immobilières

En ce qui concerne **les points de vigilance**, l’étude, qui a porté sur une année particulière impactée par la crise sanitaire montre les points suivants :

■ Une population vieillissante notamment dans la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d’immeuble, ce qui conduit à s’interroger sur le traitement de la pénibilité du travail, voire de l’usure professionnelle

■ Deux indicateurs à analyser car en hausse : l’absentéisme dû notamment à la maladie et le turn over amplifié par les nombreuses démissions (du fait de la crise sanitaire)

■ Des salaires en recul sur les populations cadres et de la marge de manœuvre sur les périphériques de rémunération, notamment en ce qui concerne l’intéressement

■ **Des écarts de salaire femmes/hommes dans les catégories cadre supérieur à étudier**

■ L’effort relatif à la formation est en baisse ainsi que le nombre de jours de formation par salariés

■ Les avantages sociaux à développer (par ex abondement, CET)

A télécharger, une présentation synthétique de cette étude ainsi que l’étude complète.

À télécharger