



LMH

OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT

Bilan Social 2018

Sommaire

1^{re} partie : Emploi

2^e partie : Absentéisme

3^e partie : Formation professionnelle

4^e partie : Insertion professionnelle

5^e partie : Relations sociales

6^e partie : Politique salariale

1^e partie : Emploi

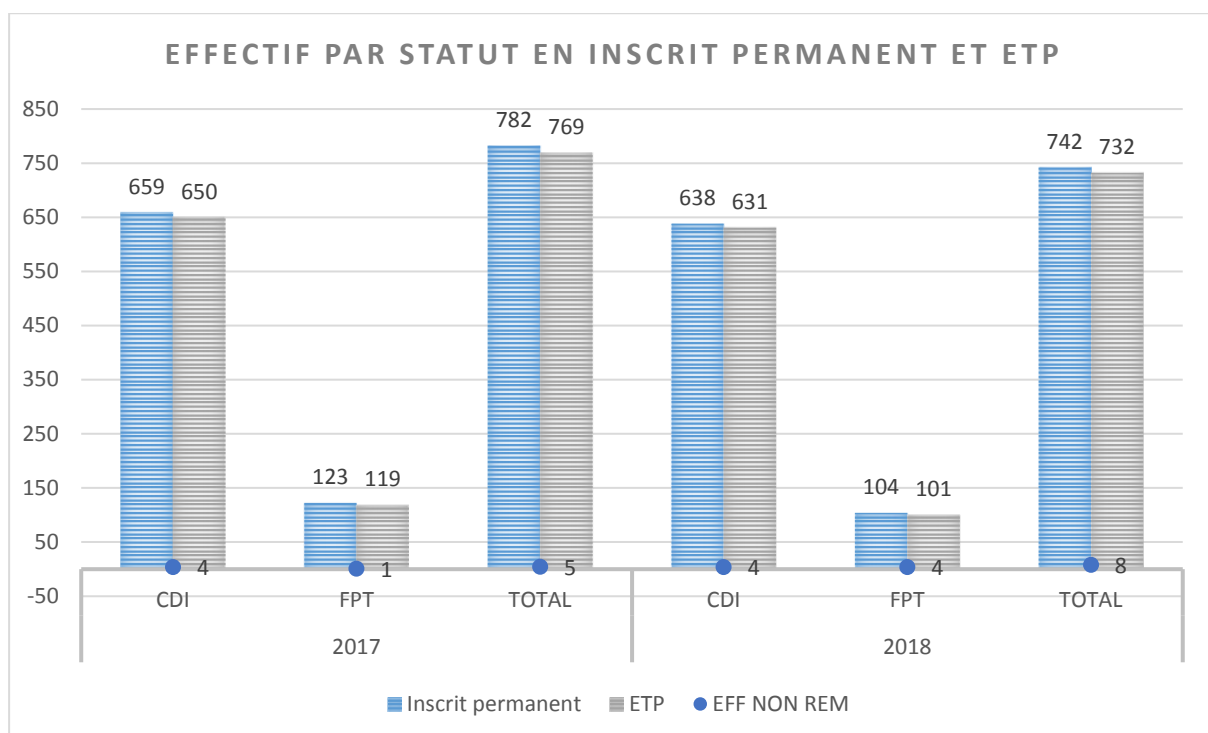
❖ Effectifs permanents

La tendance observée en 2017 se confirme avec une baisse des effectifs inscrits permanents de 5,11%. Ils passent de 782 en 2017 à 742 en 2018, avec 734 collaborateurs rémunérés au terme de l'année 2018, contre 777 en 2017.

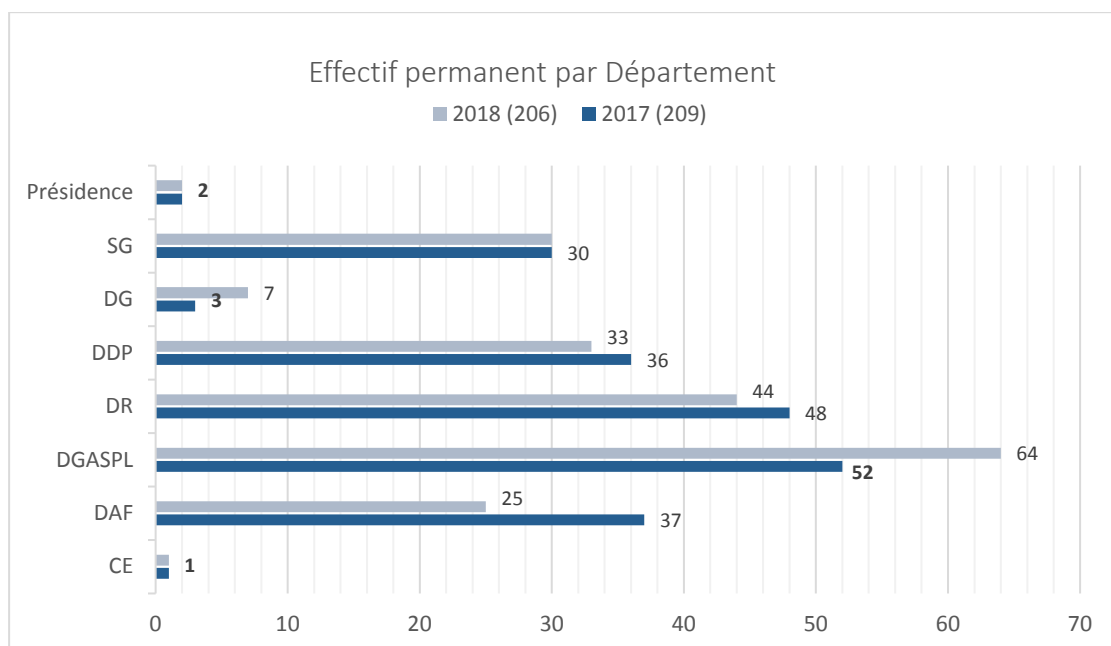
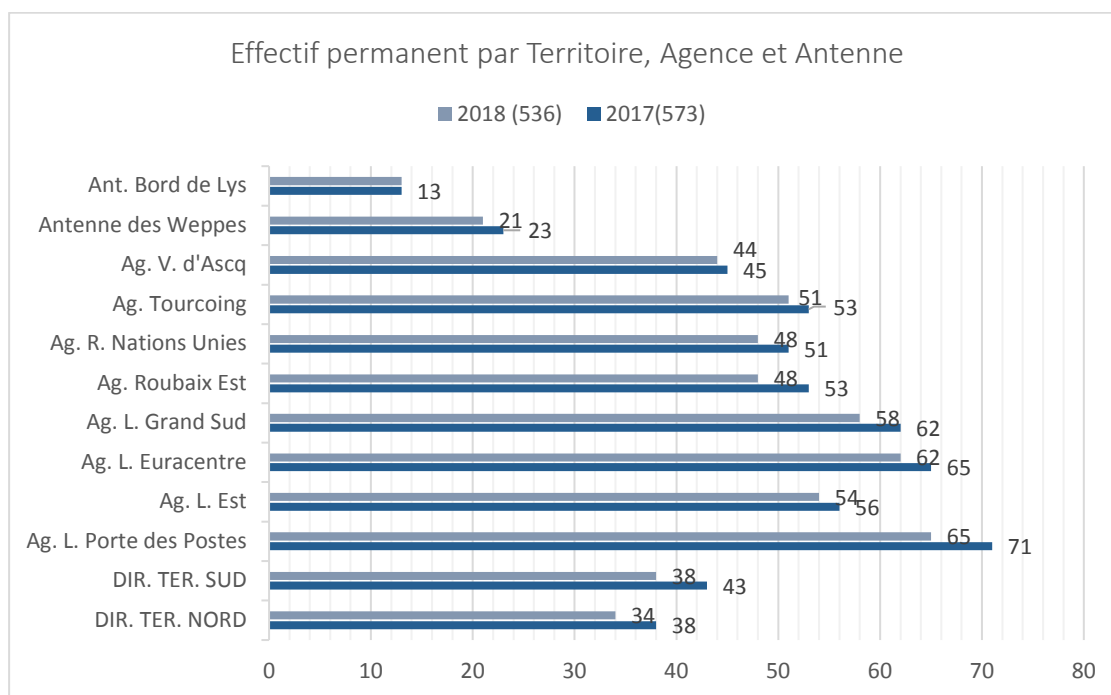
Cette baisse, est le fruit du non remplacement systématique des départs naturels. Chaque départ donnant lieu à une réflexion RH et organisationnelle entre la Direction Ressources et la Direction concernée.

La composition des emplois par statut poursuit son évolution structurelle en faveur des collaborateurs de droit privé. Ainsi, l'effectif permanent est désormais composé de 86% de CDI (638) tandis que les Agents FPT (104) en représentent 14%.

Par ailleurs, en 2018, 44 collaborateurs bénéficiaient du statut de Travailleur Handicapé (soit 5,93%).



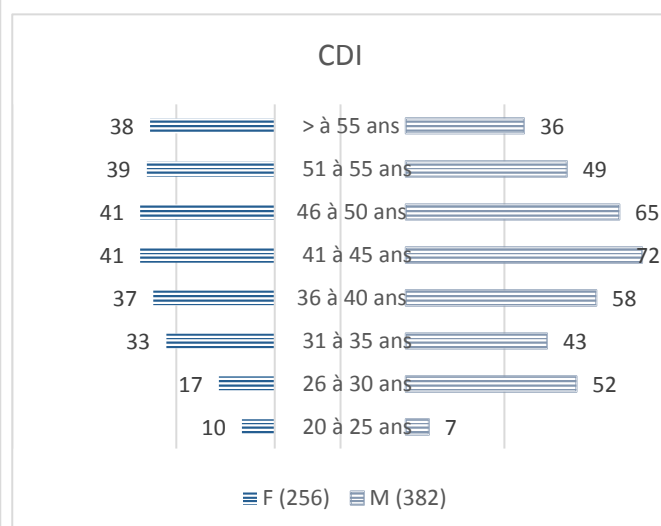
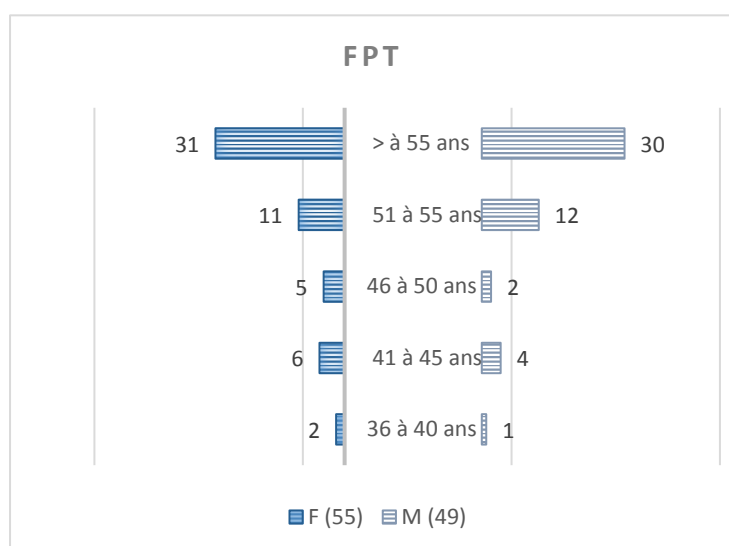
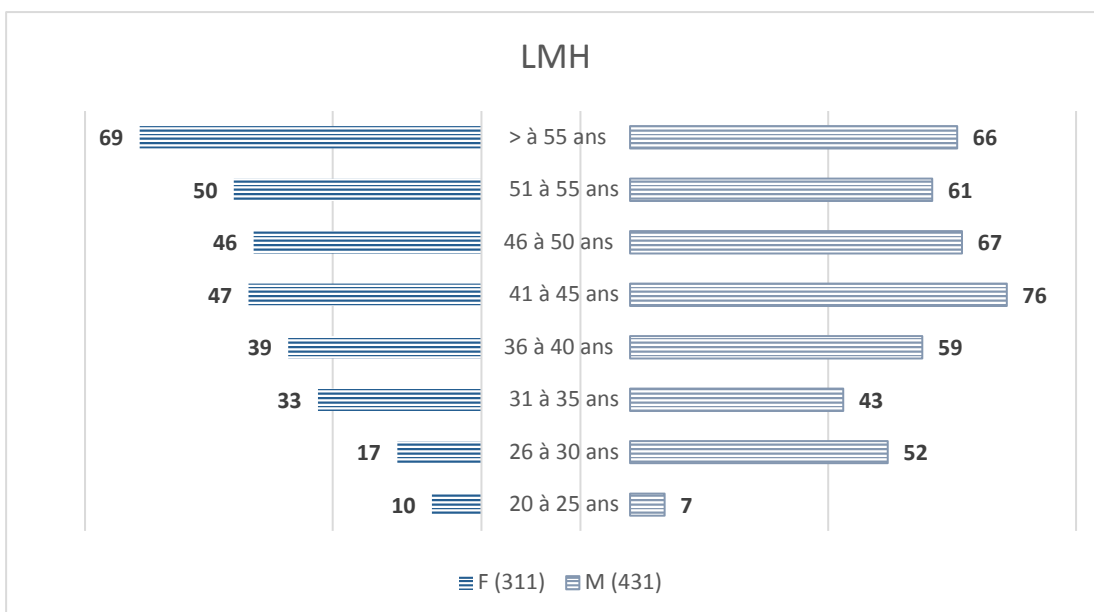
❖ Effectifs permanents par Département Fonctionnel, Agence et Antenne



Au cours de l'année 2018, la DGAR a été renommée DR.

L'évolution des effectifs de la DAF et de la DGASPL tient au fait que le service quittancement, auparavant rattaché à la DAF, a été au cours de l'année 2018, rattaché à la DGASPL.

❖ Pyramide des âges



L'âge médian du personnel de LMH est de 45 ans en 2018.

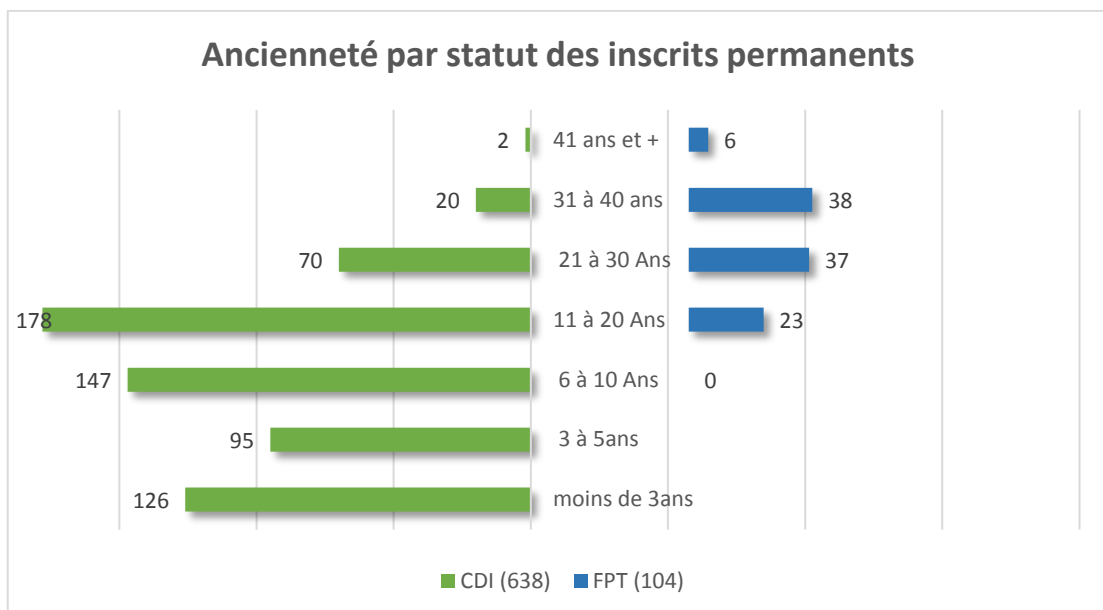
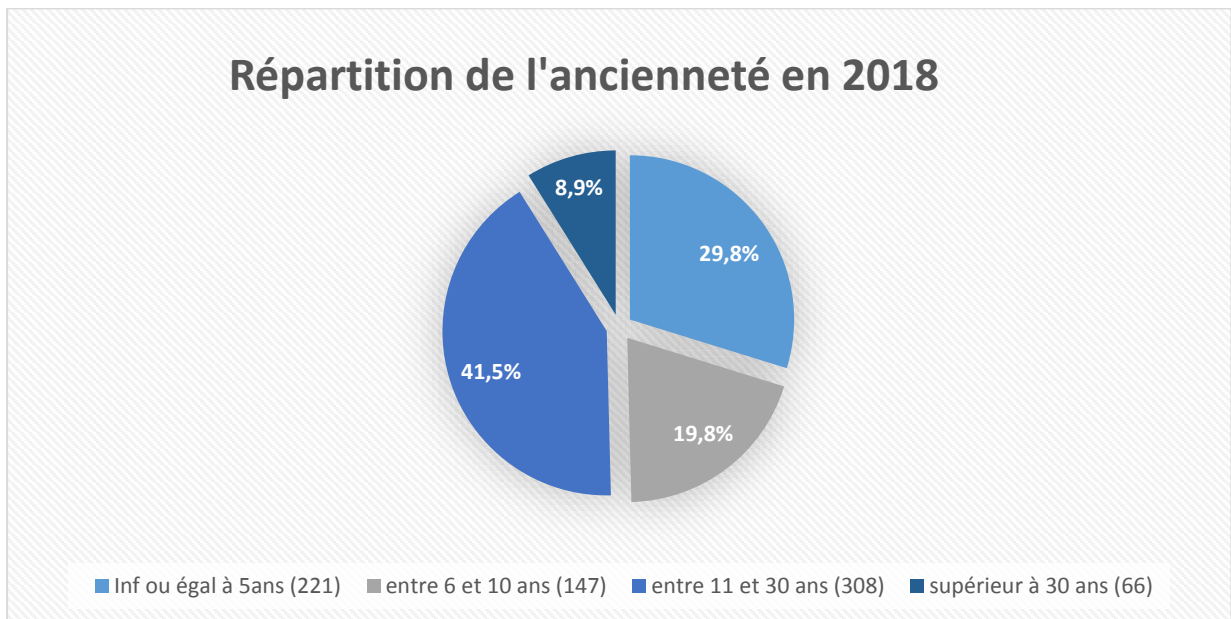
Aussi, l'âge médian des CDI est de 43,5 ans et celui des agents FPT de 56 ans.

- 11,5 % de l'effectif permanent a moins de 30 ans.
- 55,3% de l'effectif permanent a entre 31 et 50 ans,
- 33,2 % de l'effectif permanent a plus de 50 ans.

La population FPT est constituée principalement d'agents ayant plus de 50 ans (80%) alors que les CDI se concentrent quant à eux sur la tranche d'âge 31-50 ans (61 %).

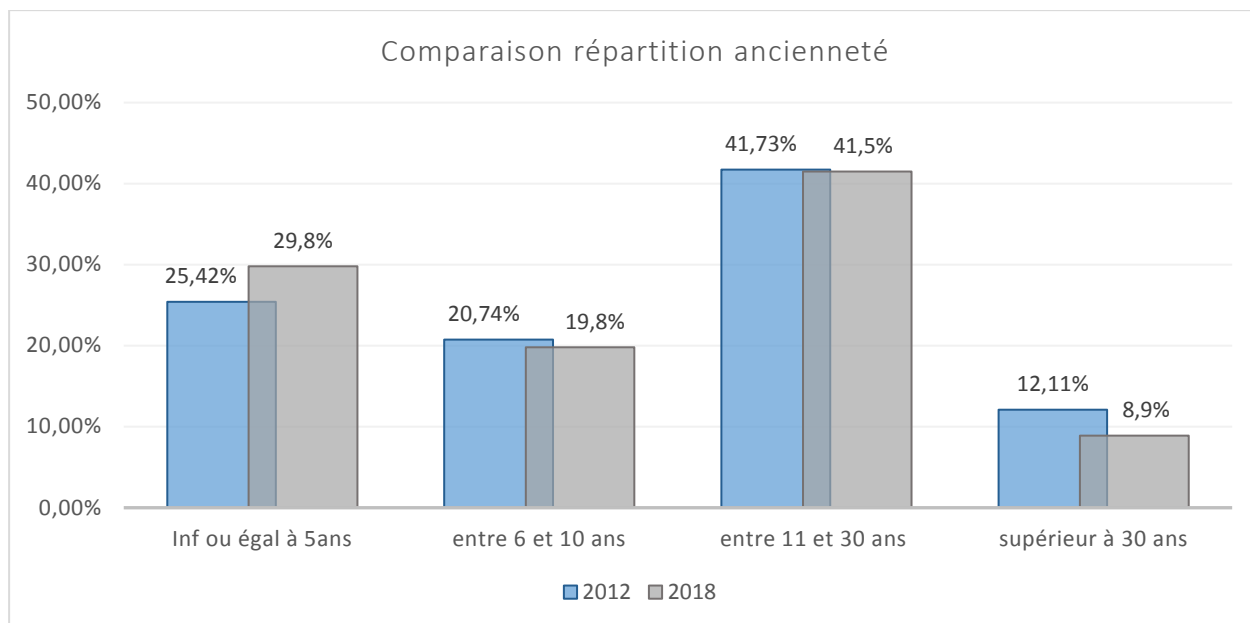
Cet écart s'explique par l'absence d'intégration de nouveaux agents de la fonction publique depuis 2006 et l'absence de demande de mobilité dans d'autres collectivités.

❖ Ancienneté des inscrits permanents



78% des agents FPT ont plus de 20 ans d'ancienneté, tandis que 57 % des CDI ont moins de 11 ans d'ancienneté.

Là encore l'absence de nouveaux recrutements d'agents FPT accentue les répartitions.

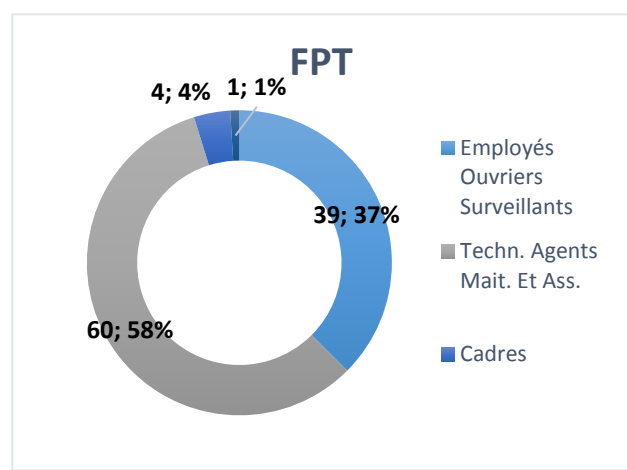
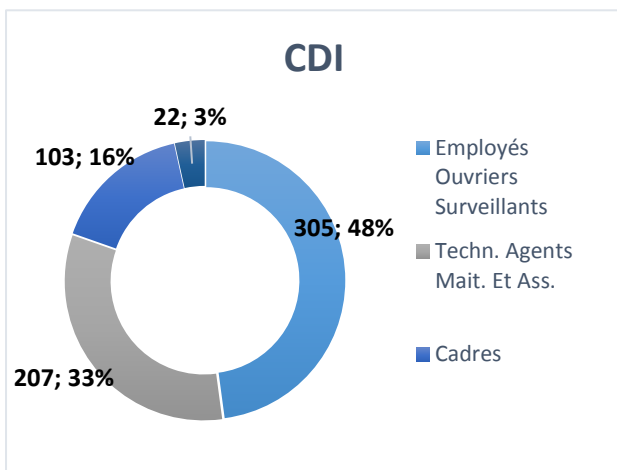
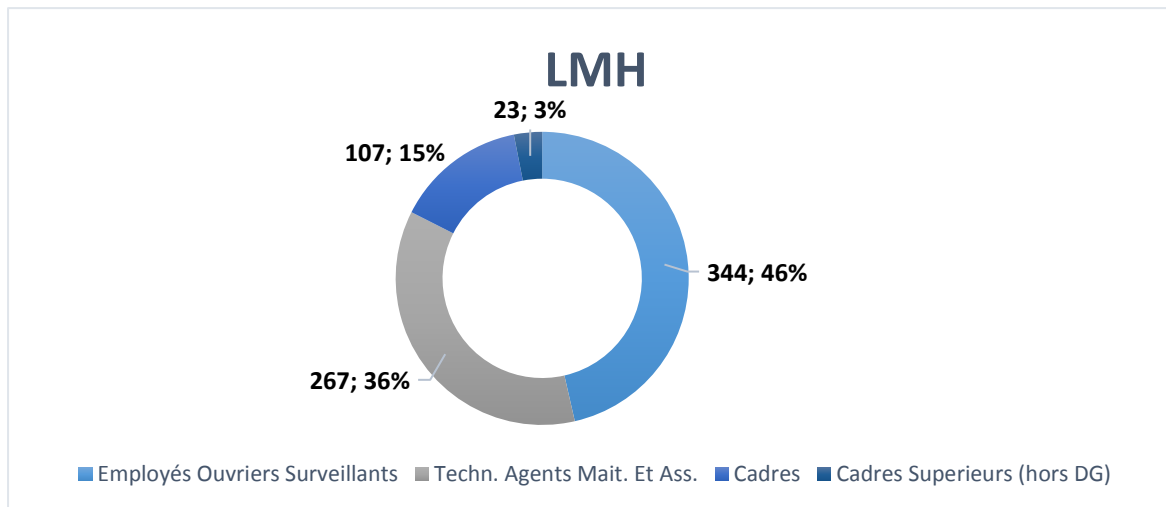


Nous observons une répartition qui tend à s'équilibrer entre 2012 et 2018 :

- En 2012, 46 % des collaborateurs avaient moins de 11 ans d'ancienneté pour 54% avec plus de 10 ans d'ancienneté.
- En 2018, 49,5% des collaborateurs avaient moins de 11 ans d'ancienneté pour 50,5% avec plus de 10 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, le socle d'ancienneté allant de 11 à 30 ans reste stable depuis 2012 et représente 41,50 % de l'ancienneté totale.

❖ Répartition des inscrits permanents par catégorie d'emploi

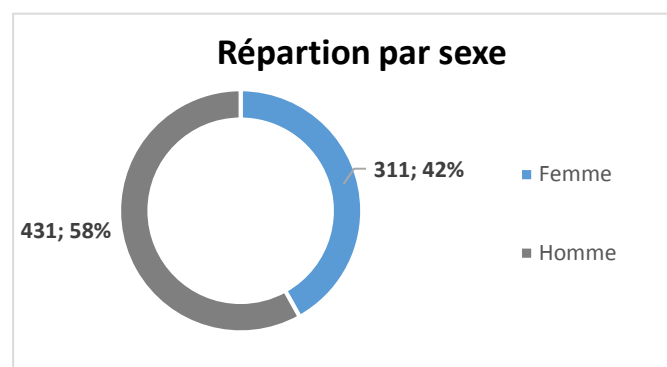


58 % des FPT détiennent un emploi de Technicien / Agent de Maitrise alors que 33% des CDI sont affectés à un emploi équivalent.

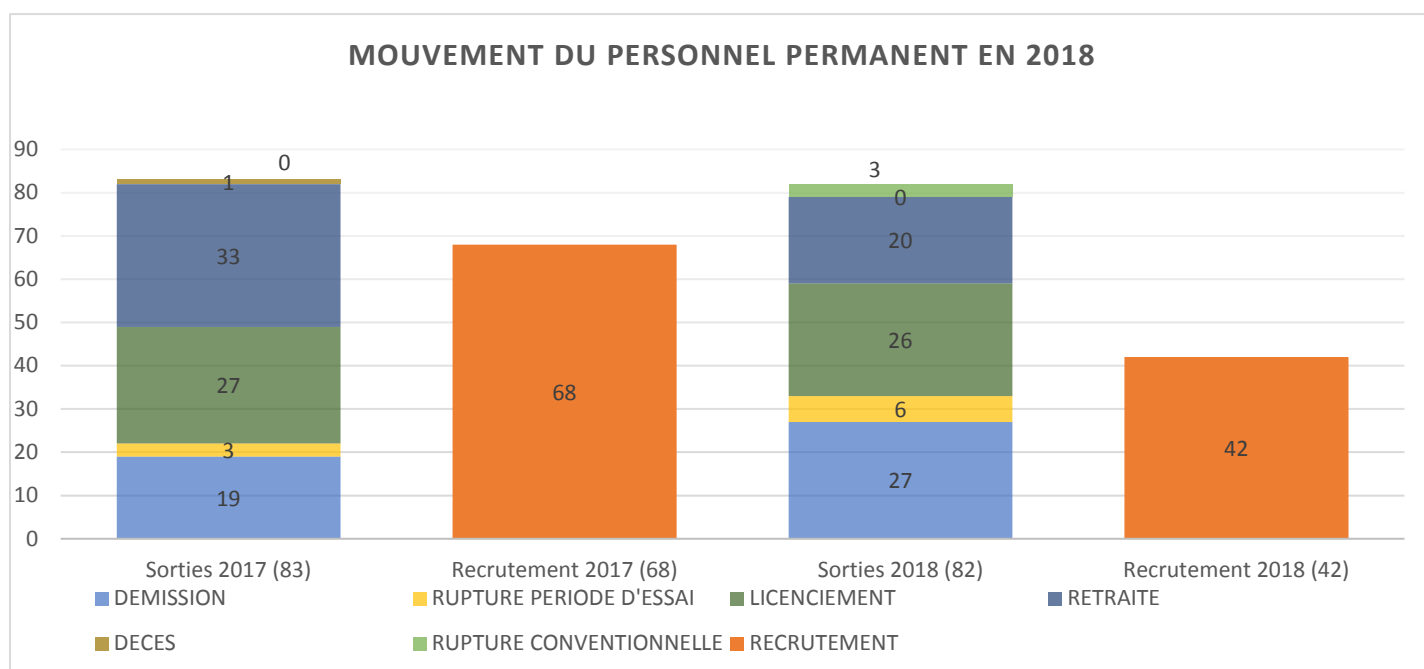
19% des CDI (125) relèvent d'un emploi cadre contre 5 % des FPT (5).

20% de la population féminine de LMH dispose du statut cadre (63/311) et 48% des emplois cadre de l'Office sont tenus par des femmes (63/131).

❖ Répartition des inscrits permanents par sexe



❖ Flux entrant sortant



Le pilotage efficient des effectifs, dans l'objectif de revenir vers les médianes nationales, voire en deçà, a permis de diminuer durant 6 années consécutives les effectifs (-92 collaborateurs depuis 2012 soit une baisse de 11 %).

Le nombre de départ à la retraite reste important en raison de la structure de la pyramide des âges et des conditions de droits de retraite à taux plein, ceci résultant d'un travail collectif qualitatif d'accompagnement des collaborateurs de la fonction publique pour lesquels la DR se substitue à la CARSAT, qui se charge quant à elle de la constitution des dossiers des collaborateurs de droit privé.

Le taux de turn over à LMH est en baisse avec 7,92 % en 2018 contre 9,47% en 2017 (sortants/entrants).

Parmi les 26 collaborateurs licenciés, il y a eu 10 licenciements pour inaptitude, 1 licenciement pour faute sérieuse, 11 licenciements pour faute grave dont 6 pour abandon de poste, 2 licenciements pour trouble objectif caractérisé et 2 licenciements pour absences prolongées.

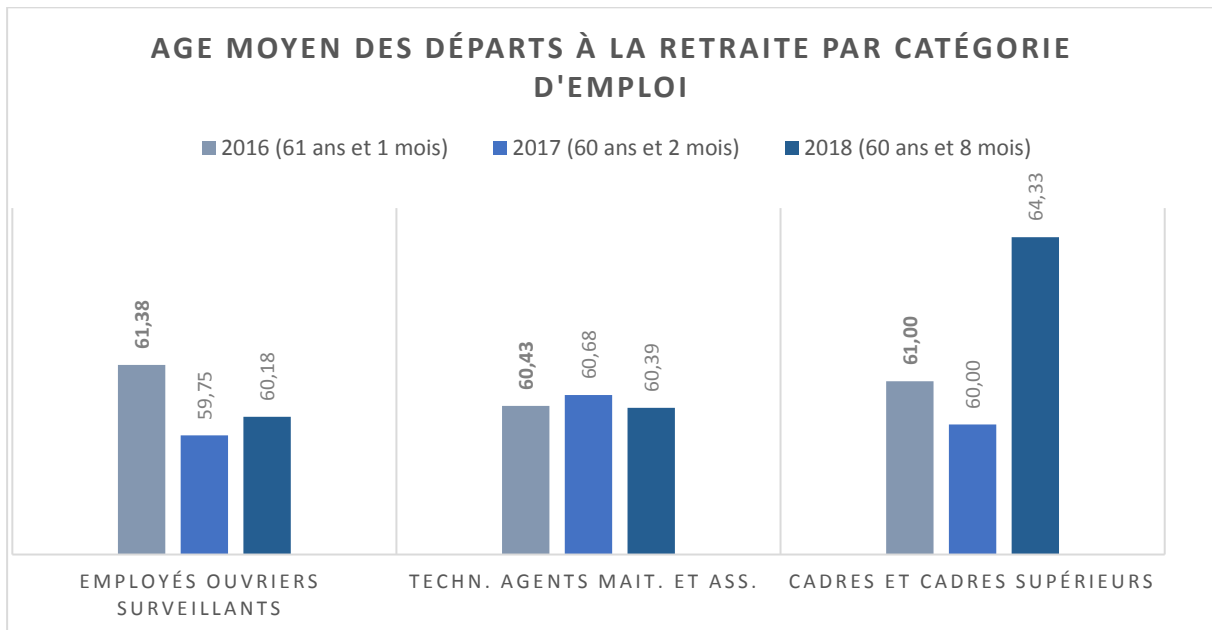
En 2018, les collaborateurs ayant démissionné sont répartis selon les catégories d'emploi de la manière suivante :

- Catégorie 1 : 1 Agent de propreté et 1 Surveillant de patrimoine.
- Catégorie 2 : 1 Assistant Administratif, 1 Assistant de Direction, 3 Assistants Fonctionnel, 4 Conseillers clientèle, 2 Intervenants social et 8 Responsables d'unité administrative ou technique.
- Catégorie 3 : 3 Chargés de programme immobilier, 2 Responsables d'entité, 1 Responsable sectoriel.

❖ Mobilité

En 2018 :

- 9 personnes ont bénéficié d'une mutation promotionnelle ;
- 29 personnes ont bénéficié d'une mutation transversale ;
- 2 personnes ont subi une rétrogradation/reclassement.



Les dispositions de la loi du 29 novembre 2011 ont révisé le nombre de trimestres à valider pour obtenir une retraite pleine, venant augmenter, de ce fait, l'âge de départ à la retraite.

Aussi, considérant toutes les données variables d'une carrière (arrêt maladie prolongé, temps partiel, disponibilité, départ anticipé), il est d'autant plus difficile de prévoir les départs à la retraite et de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il faut désormais cumuler 168 trimestres pour obtenir une retraite à taux plein. A titre d'exemple, un collaborateur né en 1963 ayant commencé à travailler à 25 ans sans interruption de carrière pourra prétendre à une retraite à taux plein en 2030. Ainsi, ce dernier privilégiera probablement son départ à la retraite à 67 ans afin d'éviter l'application de la décote de 2,5% par an.

De plus, suite à l'accord signé par les partenaires sociaux en octobre 2015 sur l'avenir des retraites complémentaires, les salariés nés à partir de 1957 seront incités à compter du 1^{er} janvier 2019 à partir un an plus tard à la retraite s'ils ne veulent pas se voir appliquer une baisse temporaire de leur pension complémentaire.

Ainsi :

- Un salarié qui prend sa retraite à taux plein subira une décote de 10% sur le montant de la pension de sa retraite complémentaire pendant trois ans.
- Un salarié qui continue à travailler après l'âge de son taux plein bénéficiera d'une surcote de :
 - 10 % pendant 2 ans (8 trimestres)
 - 20 % pendant 3 ans (12 trimestres)
 - 30 % pendant 4 ans (16 trimestres)
- Pour percevoir une retraite complémentaire à taux plein sans surcote ni décote, un salarié devra continuer à travailler un an (4 trimestres) après avoir atteint son taux plein.

Ces nouvelles dispositions amènent d'avantage les salariés à s'interroger sur l'âge de leur départ à la retraite.

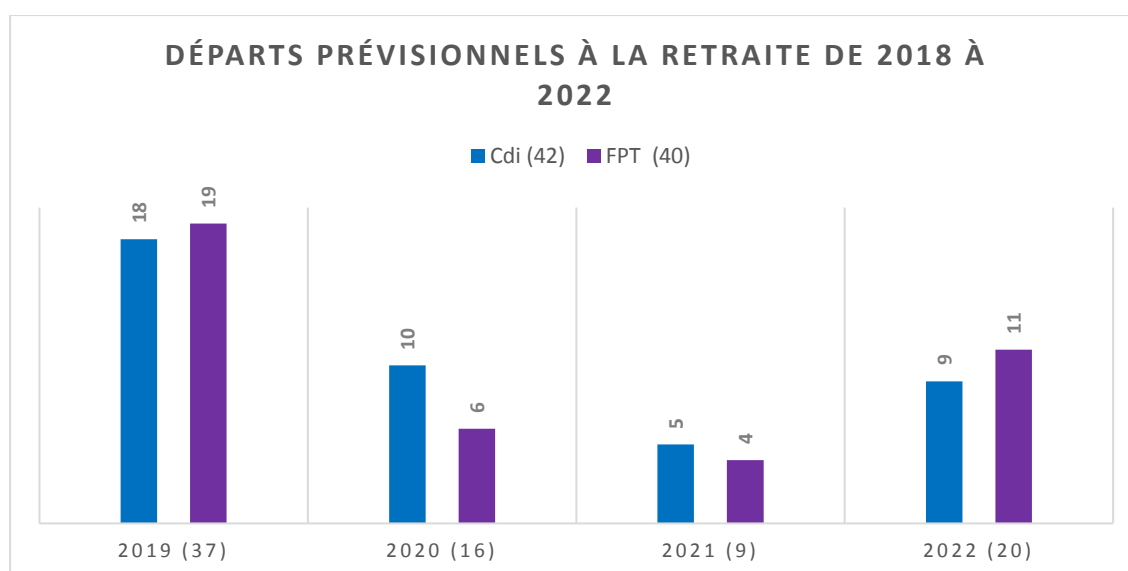
En 2018, l'âge médian des départs à la retraite est de 60 ans et 6 mois.

20% des collaborateurs ayant fait valoir leur droit à la retraite en 2018 avaient plus de 62 ans.

En 2018, de manière prévisionnelle, 37 personnes pouvaient ouvrir leur droit à la retraite. Au réel, 20 collaborateurs sont partis en retraite en 2018.

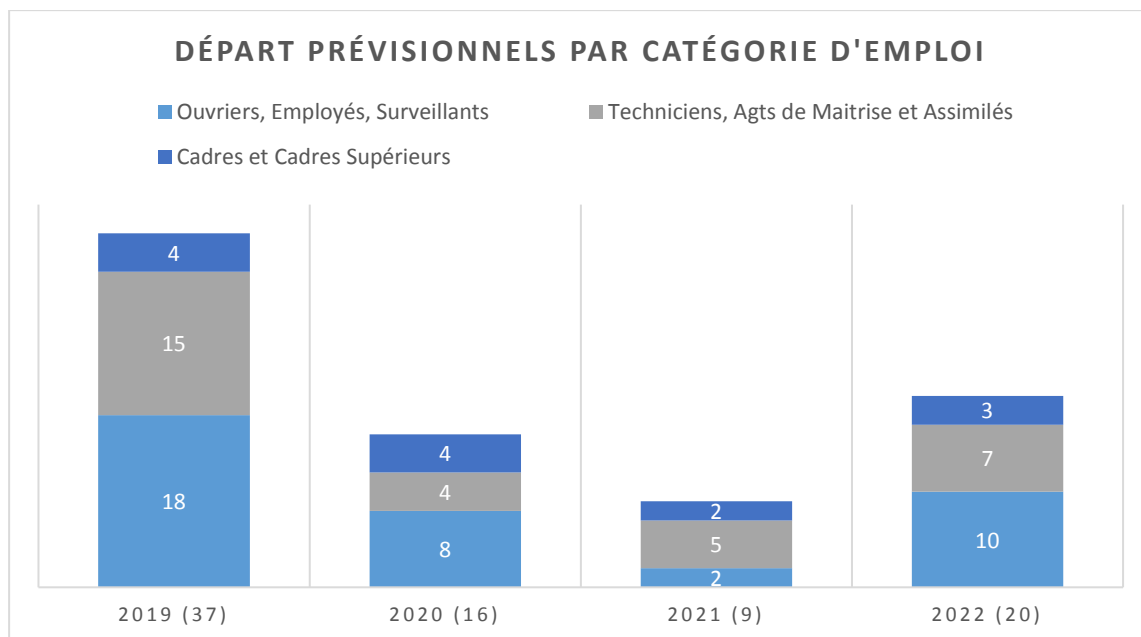
Par ailleurs, le nombre potentiel de départs à la retraite en 2019 est estimé à 37, tout en prenant en considération les départs non effectifs des années précédentes.

Au terme du 1er semestre 2019, 12 collaborateurs ne feront plus partie des effectifs suite à leur demande de départ à la retraite : 4 dans le cadre d'une carrière longue, 8 dans le cadre de droit commun.



Dans un délai court de 3 ans, un travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est à prévoir dans la mesure où 82 collaborateurs sont susceptibles de faire valoir leur droit à la retraite, soit 11 % de la population de LMH au 31/12/2018.

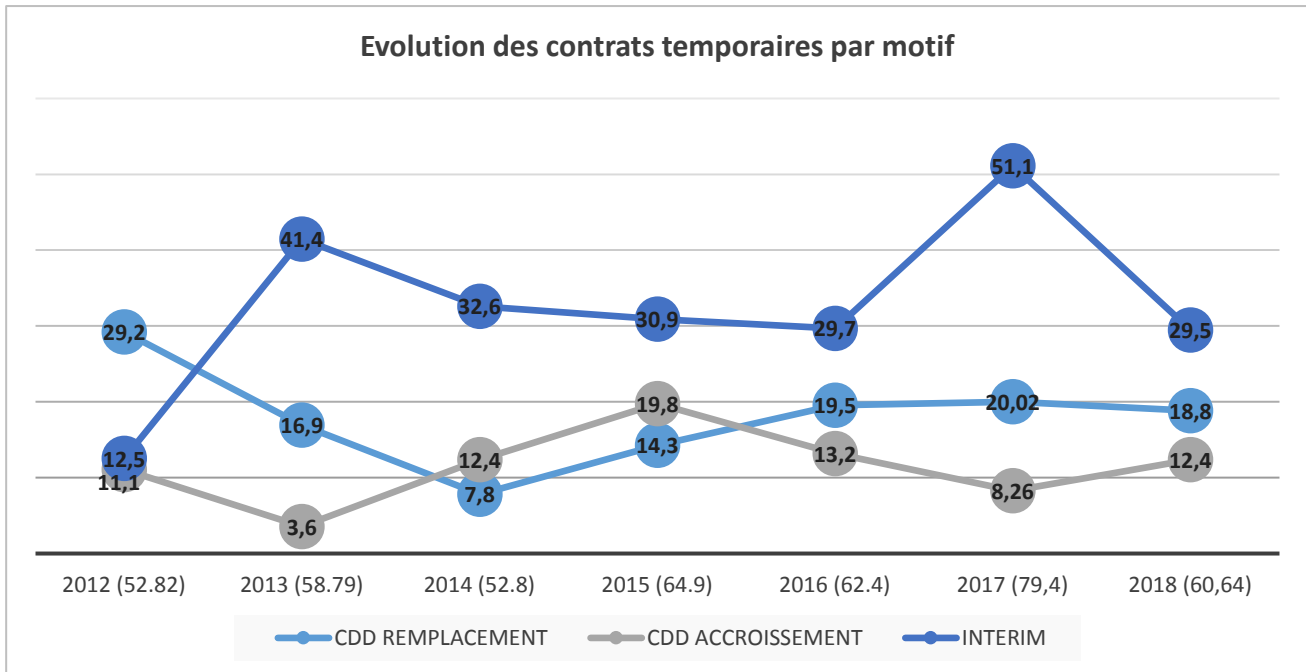
Il convient donc d'accompagner ces départs et anticiper l'évolution des organisations du travail en tenant compte du contexte économique et du maintien des compétences fondamentales à notre activité.



D'ici 2022 :

- 11% des collaborateurs de la catégorie 1 sont susceptibles de partir en retraite (38 personnes)
- 11,6% des collaborateurs de la catégorie 2 sont susceptibles de partir en retraite (31 personnes)
- 10% des collaborateurs des catégories 3 et 4 sont susceptibles de partir en retraite (13 personnes : 3 directeurs de département - 2 responsables de pôle - 4 responsables sectoriel – 1 responsable d'entité - 2 chargés de programme immobilier - 1 chargé de mission)

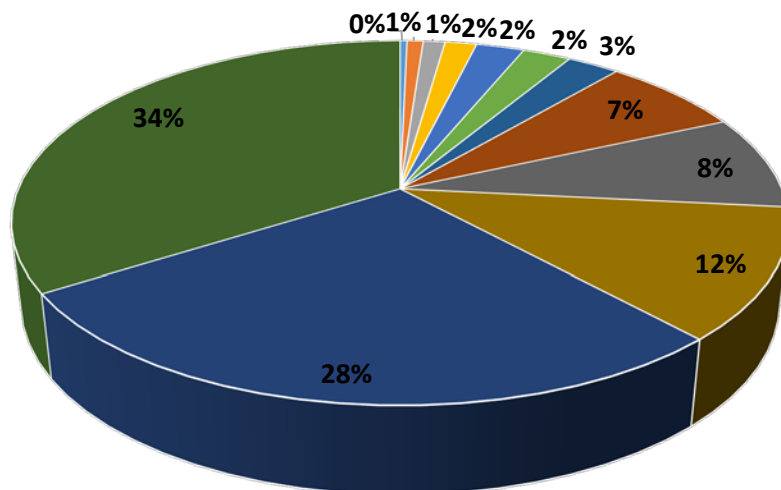
❖ Situation des contrats non permanents par secteur d'activité (en Equivalent Temps Plein moyen)



- 18,77 ETP en contrat temporaire par rapport à 2017 répartis de la manière suivante:

- -1,22 ETP en CDD pour remplacement
- - 21,60 ETP en Intérim sur les postes de proximité
- +4,14 ETP en CDD pour accroissement temporaire d'activité

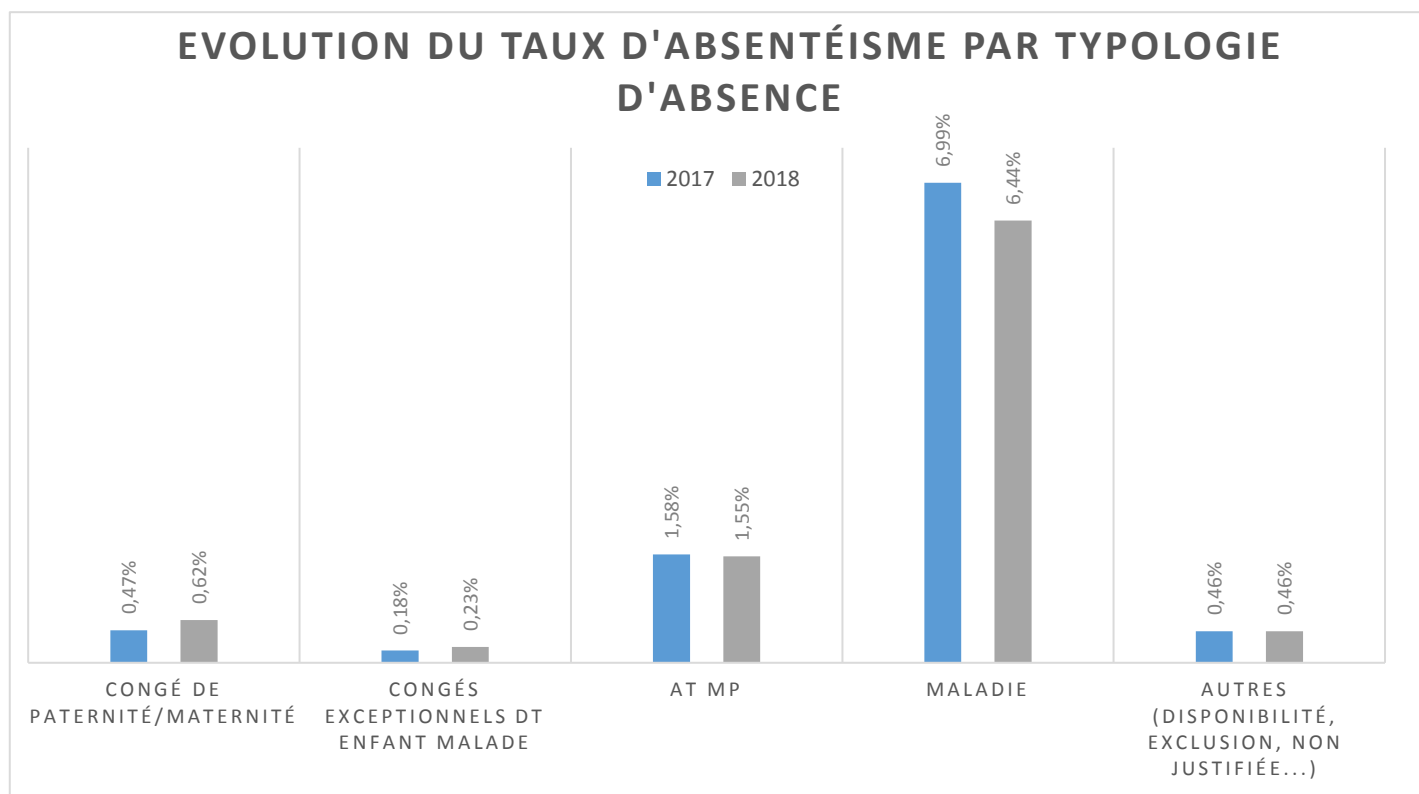
Répartition du nombre de jours de CDD par emploi



- | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| ■ CHARGE(E) PROG IMMOB (27) | ■ CHARGE DE CONT LOC NIV I/II (63) | ■ RESP DE POLE (85) |
| ■ CHARGE(E) DE MEDIATION (123) | ■ RESP D'ENTITE (187) | ■ TECHN MAINT INFORMATIQUE (188) |
| ■ INTERVENANT(E) SOCIALE (203) | ■ AGENT DE PROPRIETE (554) | ■ RESP UNIT ADM OU TECH (653) |
| ■ ASSIST FONCTIONNEL (905) | ■ CONSEILLER(E) CLIENTELE (2178) | ■ ASSIST ADMINISTRATIF (2661) |

2^e partie : Absentéisme

❖ Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme global de LMH en 2018 est de 9,31%. On note une baisse du taux d'absentéisme de 0,37 point (9,68 en 2017).

L'absentéisme relève majoritairement des Congés Longue Maladie (CLM) / Congés Longue Durée (CLD) et de la maladie de droit commun à hauteur de 6,44%. Il convient de préciser que les CLM/CLD, avec un taux de 1,42% (soit 2698 jours), représentent 15,25 % du taux d'absentéisme et correspondant à 16 collaborateurs en 2018.

40,88 % des collaborateurs n'ont eu aucun jour d'absence en 2018. Autrement dit, 472 collaborateurs ont eu au moins 0,5 jours d'absence pour arrêt maladie, d'AT, Maternité/Paternité, Exceptionnels ou autres, selon la répartition suivante:

- ❖ 41,10% ont eu moins de 5 jours d'arrêt de travail, soit 194 collaborateurs,
- ❖ 26,48% ont eu entre 5 et 20 jours d'arrêt de travail, soit 125 collaborateurs,
- ❖ 17,59% ont eu entre 21 et 90 jours d'arrêt de travail, soit 83 collaborateurs,
- ❖ 14,83% ont eu plus de 90 jours d'arrêt de travail, soit 70 collaborateurs.

Le nombre de jours médian d'arrêt maladie ou d'AT par salarié est de 7 en 2018 (avec CLM/CLD et sans CLM/CLD)

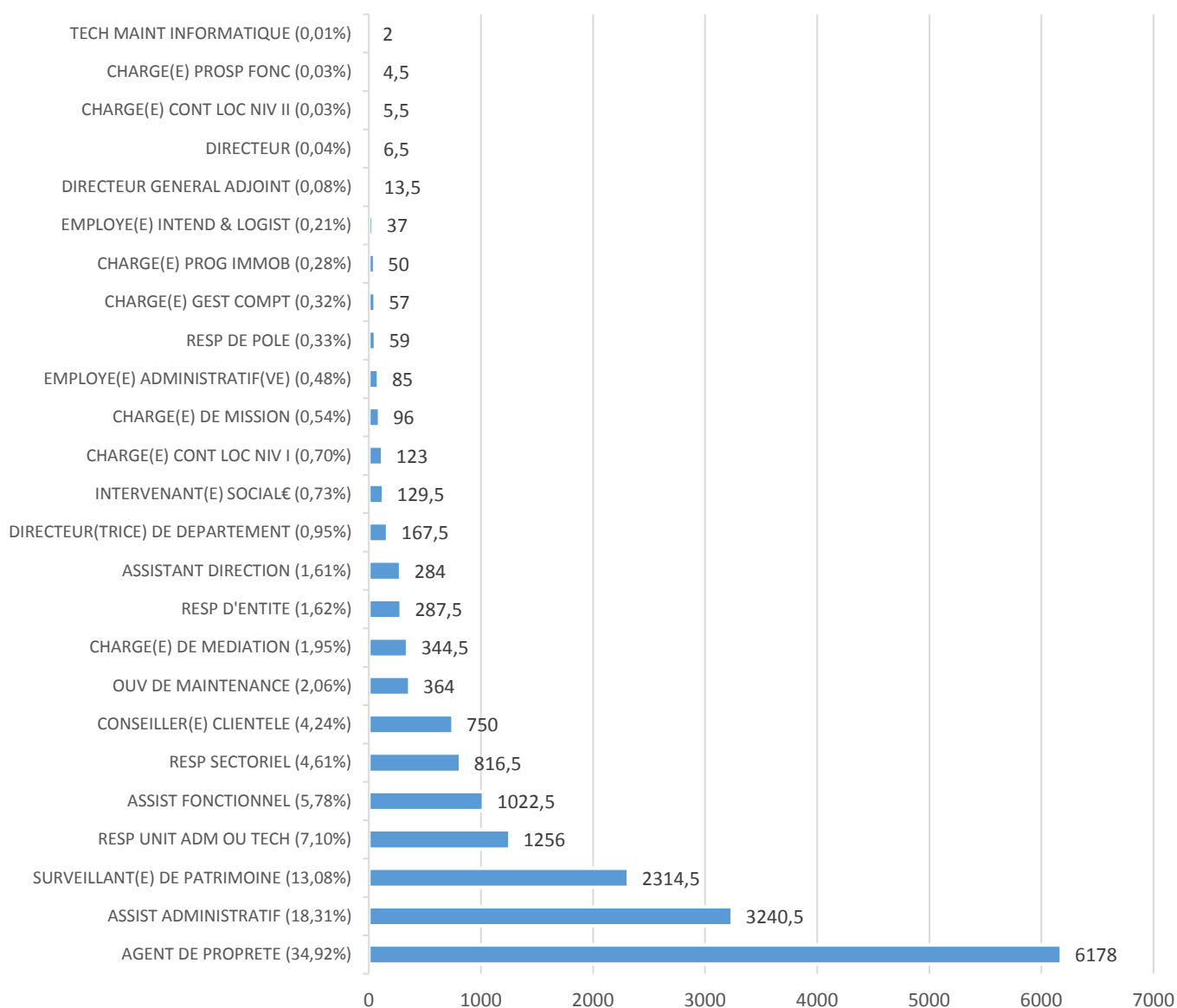
Le nombre de jours moyen d'arrêt maladie ou d'AT par salarié est de 36,5 avec CLM/CLD et de 31 hors CLM/CLD en 2018.

Les taux d'absentéisme par catégorie d'emploi sont les suivants :

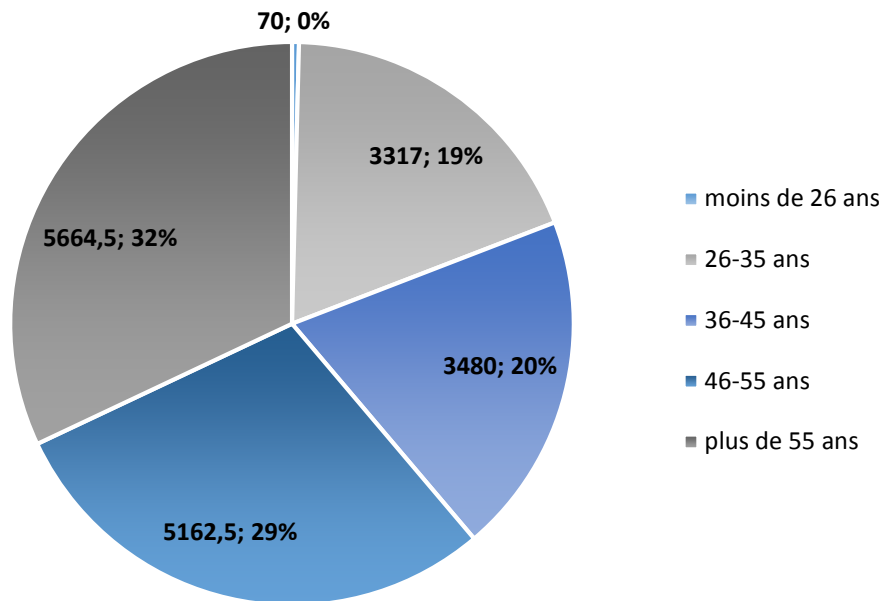
- Employés/ouvriers/surveillants ⇒ 10,41%
- Agents de maitrise ⇒ 10,27%
- Cadres / cadres supérieurs ⇒ 4,56%

❖ La répartition de l'absentéisme en 2018 étudié selon l'emploi, l'âge et le sexe

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



Répartition de l'absentéisme par tranche d'âge

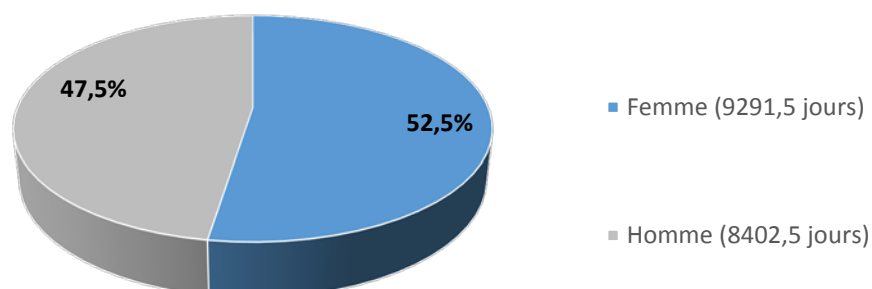


Le régime de prévoyance conventionnelle très favorable, permettant un maintien de salaire durant 365 jours d'arrêt de travail, nous laisse de faibles possibilités d'action pour œuvrer à la diminution de l'absentéisme.

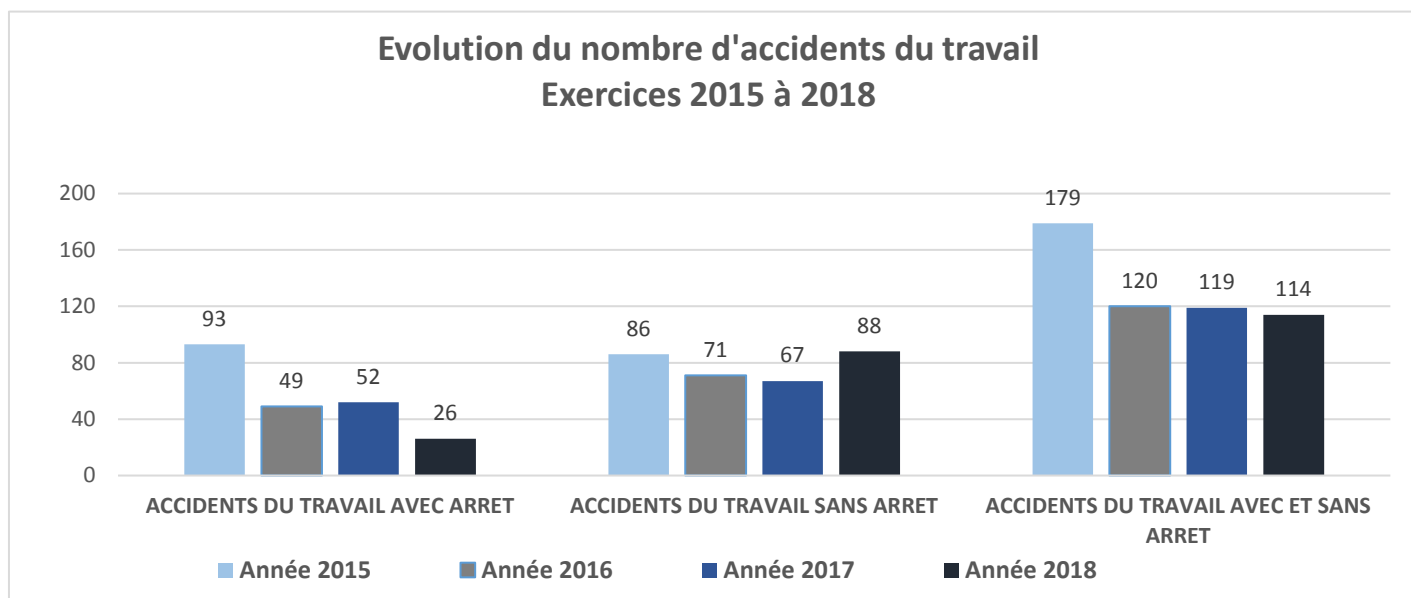
C'est pourquoi, la DR a mis en place plusieurs axes de suivi des arrêts de travail prolongés à travers :

- Des contacts avec le collaborateur en lien ou non avec l'assistante de direction :
 - o entretien informel pour étudier la possibilité ou non d'une reprise
 - o afin d'organiser au mieux son retour
- des contre-visites médicales en lien avec l'assistante de direction afin qu'un médecin puisse juger si l'arrêt est justifié ou non.

Répartition de l'absentéisme par sexe (tous motifs)



❖ Accidents de travail



Pour rappel :

❖ **De 2011 à 2015**, hausse de 67% du nombre d'accidents du travail, Soit une augmentation de 57% des AT avec arrêt et de 79% des AT sans arrêt.

❖ **Entre 2015 et 2017**, baisse de 33,5 % du nombre d'accidents du travail, Soit une baisse de 44 % des AT avec arrêt et de 22 % des AT sans arrêt.

En 2018 :

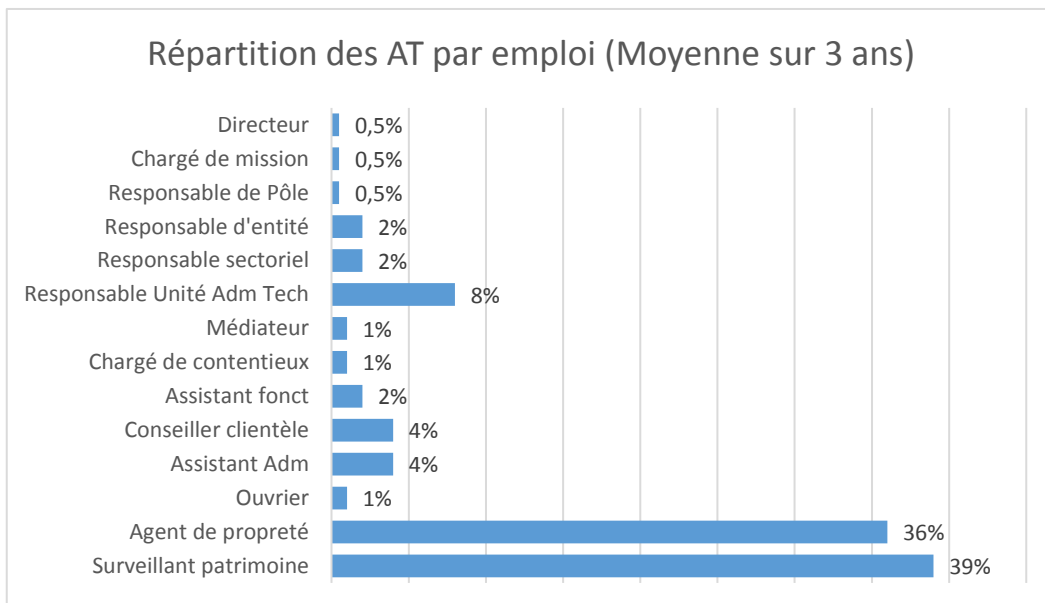
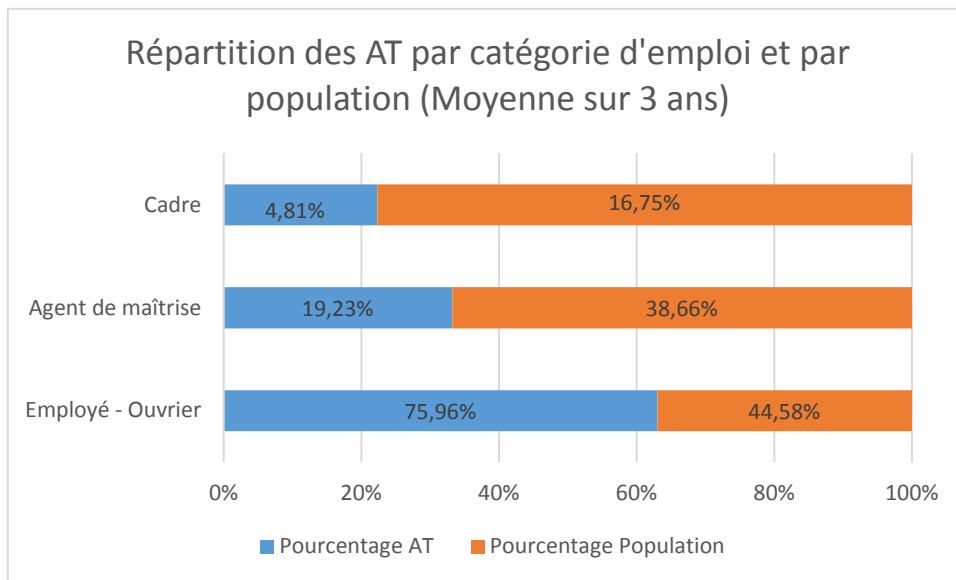
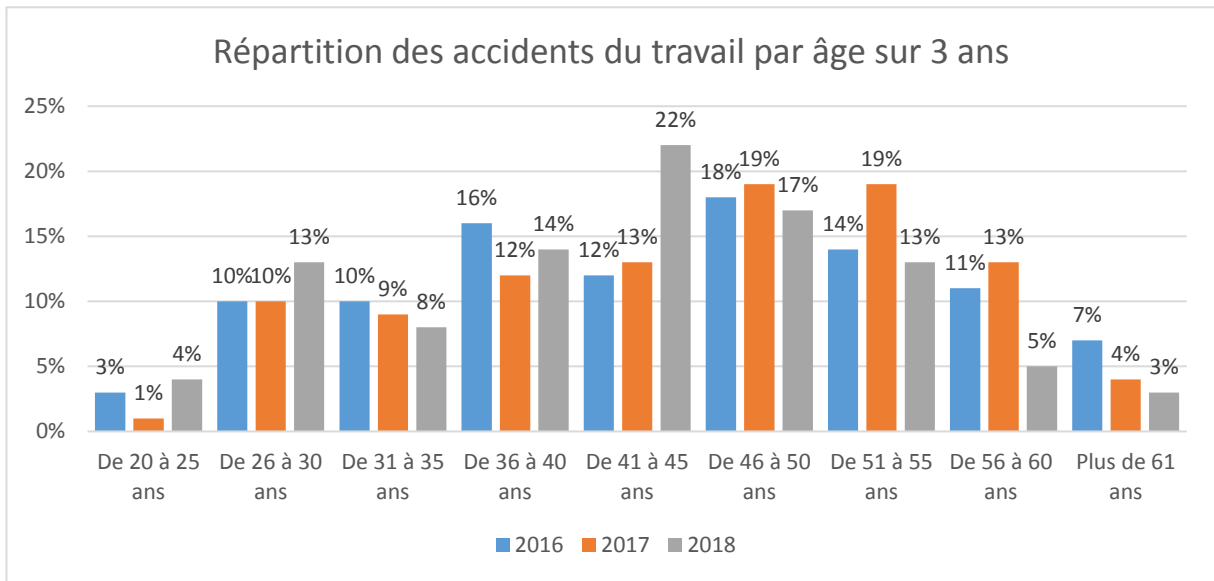
- Nous n'observons pas d'évolution significative comme cela avait pu être le cas en 2015. En effet, le nombre total des AT (avec et sans arrêt) a baissé de 4,20 % : 114 en 2018, 119 en 2017 ;
- Mais on observe cependant une baisse de 50 % des AT avec arrêt et une hausse de 31 % des AT sans arrêt par rapport à 2017.

De 2006 à 2015, LMH a mené une politique de prévention sur les accidents du travail, à travers des groupes de travail notamment sur le risque « activités physiques », afin de diminuer l'absentéisme. Nous constatons malgré cela des résultats minimes.

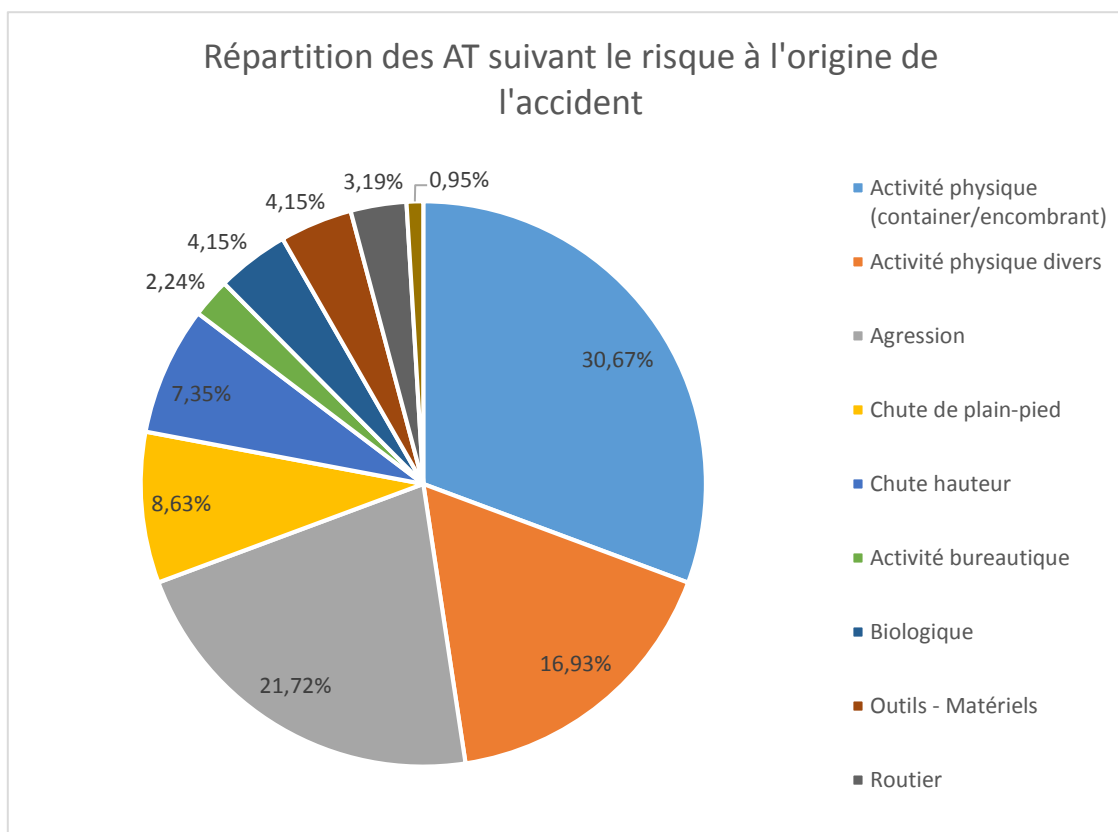
Depuis 2016, les jours d'arrêt de travail au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle viennent diminuer le montant de la prime de service au même titre qu'un arrêt maladie, maternité et paternité.

En effet, le nombre de jours d'arrêt de travail au titre de l'accident du travail a fortement baissé par rapport à l'exercice 2015 : *diminution de 72 % du nombre d'AT avec arrêt.*

❖ Salariés concernés par les accidents du travail



❖ Répartition des AT et du nombre de jours d'arrêt par risque



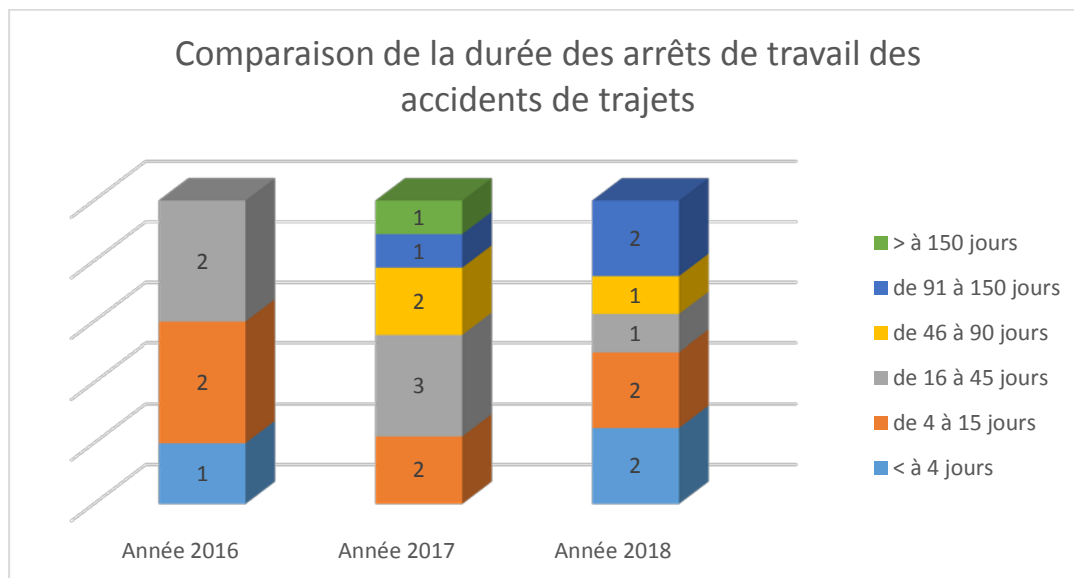
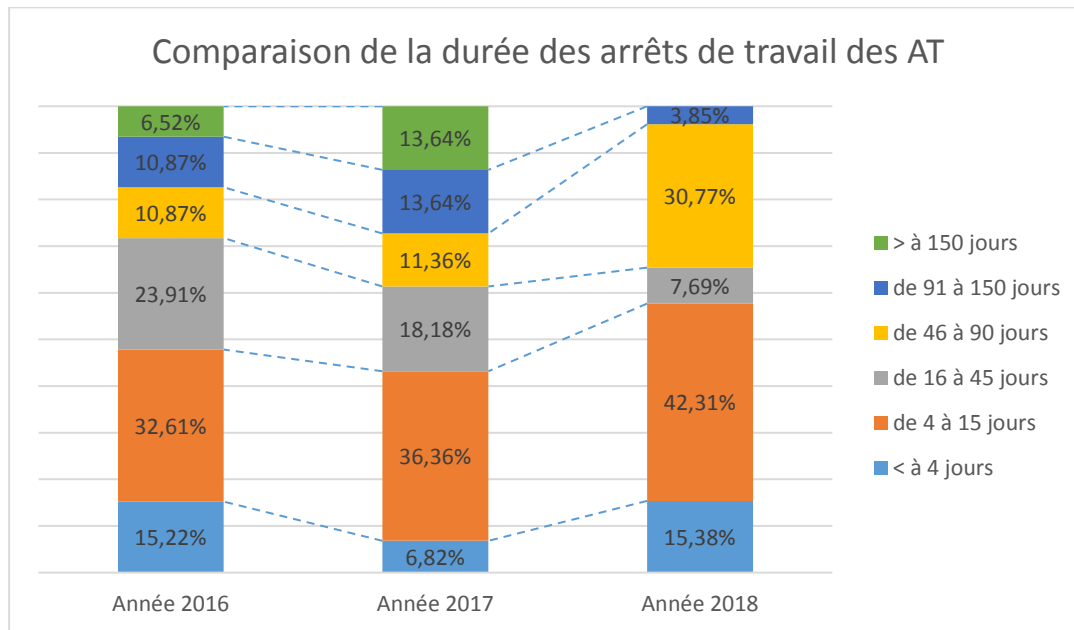
Nombre de jours d'arrêt par risque

	AT 2016	AT 2017	AT 2018
Activité physique (container/encombrant)	1140	854	316
Activité physique divers	692	984	117
Agression	145	835	244
Chute de plain-pied	6	272	218
Chute hauteur	225	316	5
Outils – Matériels	22	16	
Emissions et déchets	5		
Trajet	63	1255	334
TOTAL	2298	4532	1234

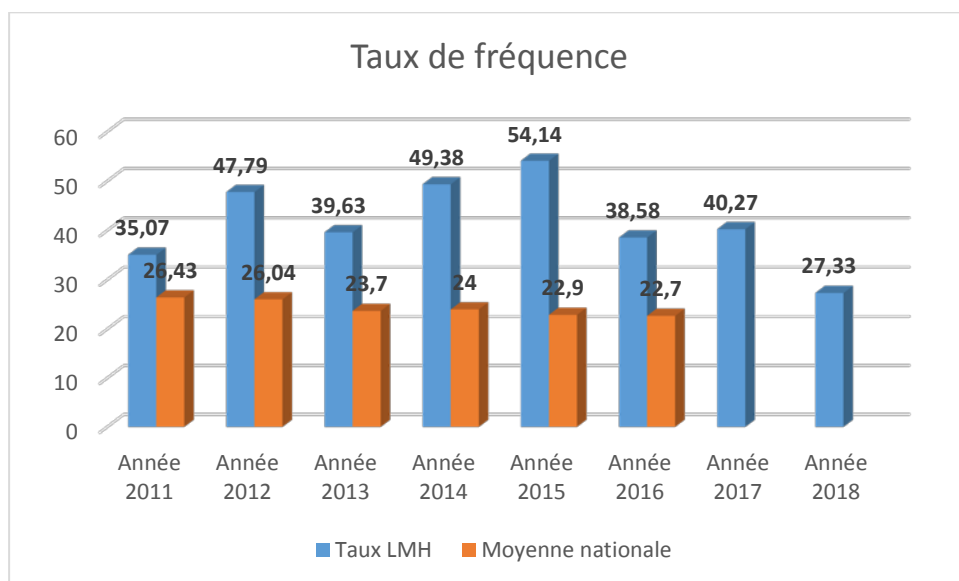
Le nombre de jours d'arrêt repris ci-dessus = nombre de jours d'arrêt total d'un AT de l'année N.

Les arrêts de travail ayant été indemnisés au titre de la maladie suite à un refus de reconnaissance d'AT ne sont pas comptabilisés.

❖ Comparaison de la durée des arrêts de travail

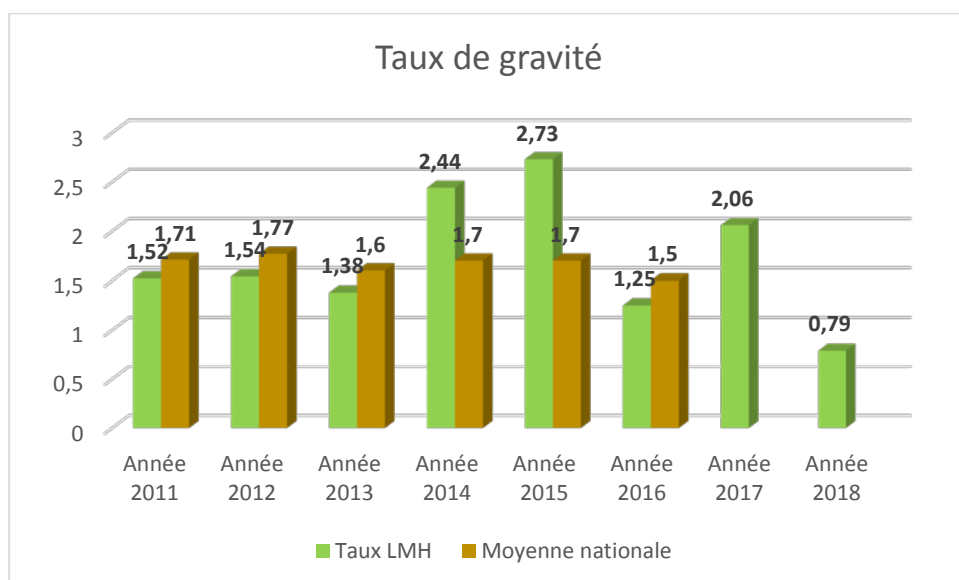


❖ Taux de fréquence et taux de gravité



Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés.

TF = (Nb AT avec arrêt / Nb heures travaillées) x 1 000 000



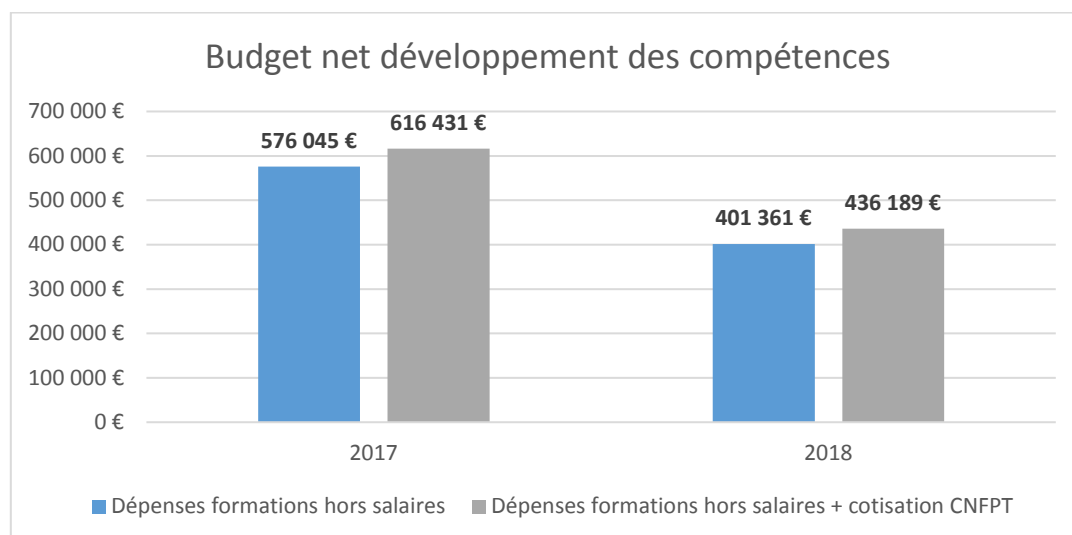
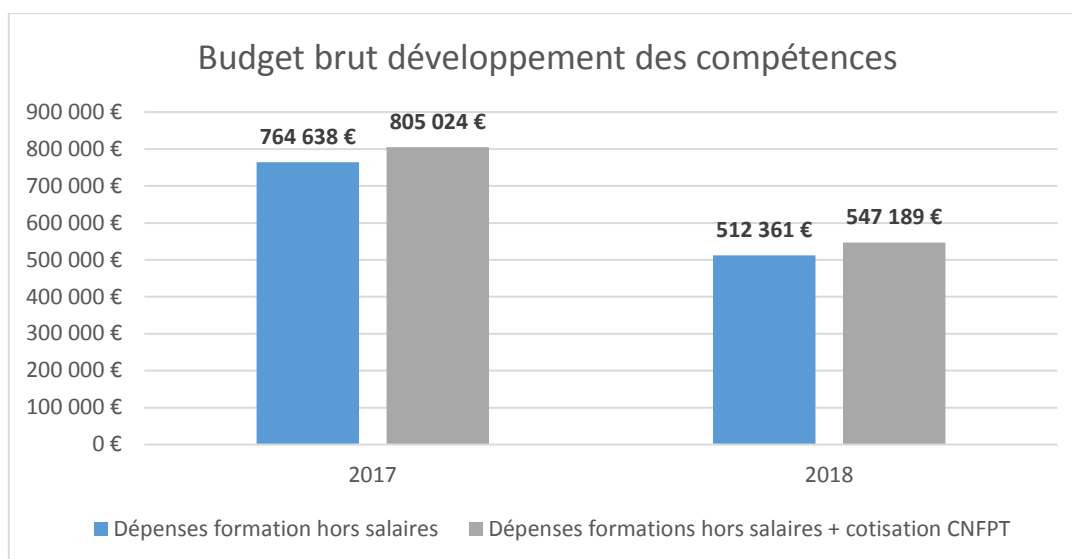
Les taux de gravité visent principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

TG = (Nb de jours perdus / Nb heures travaillées) x 1 000

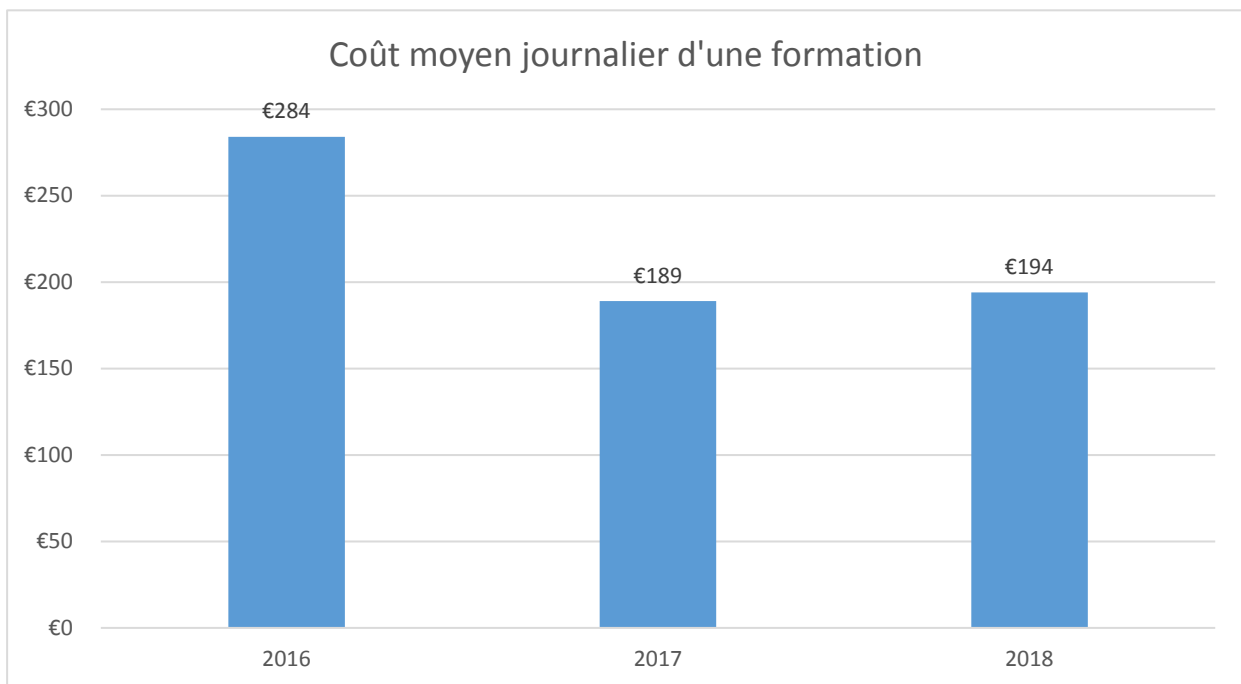
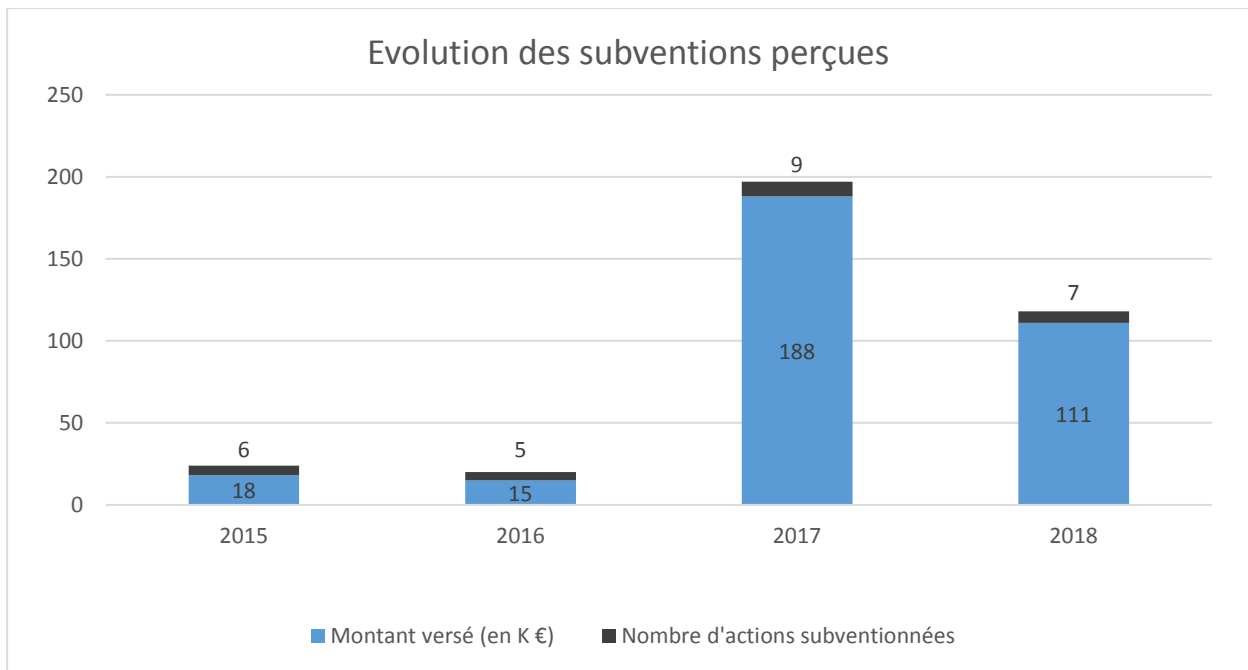
3^e partie : Formation professionnelle

❖ Investissement formation : la qualité du service rendu aux locataires par le développement des compétences

En 2018, 547 K€ brut ont été investis pour la formation des salariés. Le budget 2018 a donc subi une baisse de 32 % par rapport à celui dédié à l'exercice 2017.

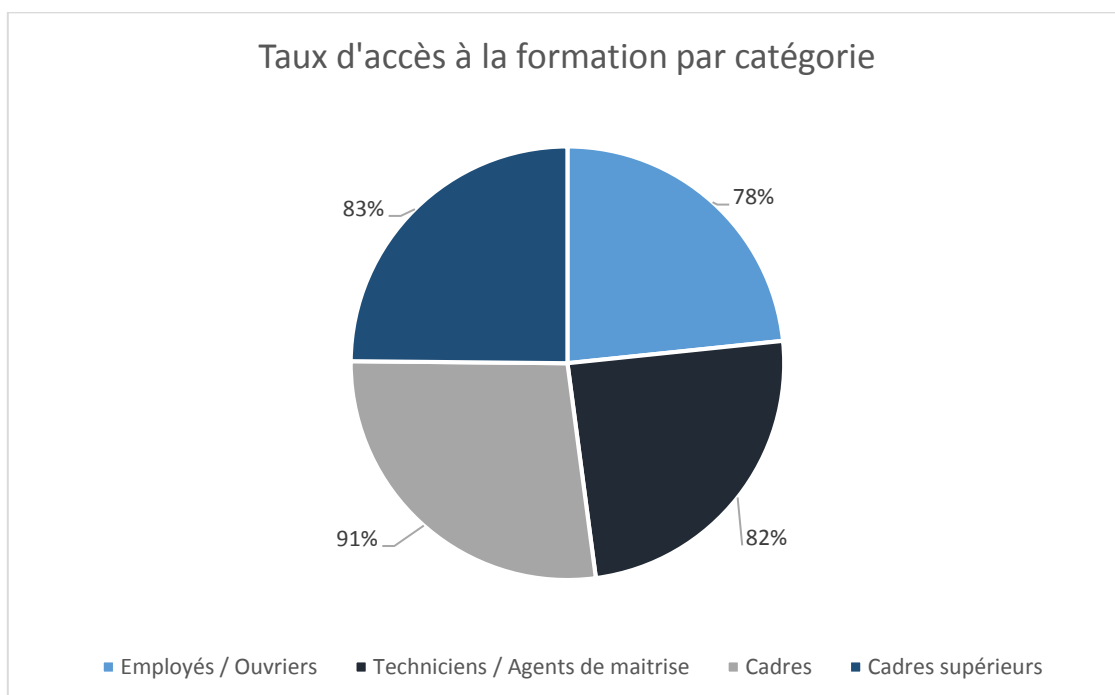


Il représente 2,38 % de la masse salariale brute 2018, il est identique à la médiane des offices de notre groupe de référence (2,3%). En 2018, nous pouvons constater une baisse significative du budget net dédié au développement des compétences. Cette baisse s'explique par les restrictions budgétaires opérées sur l'année 2018.



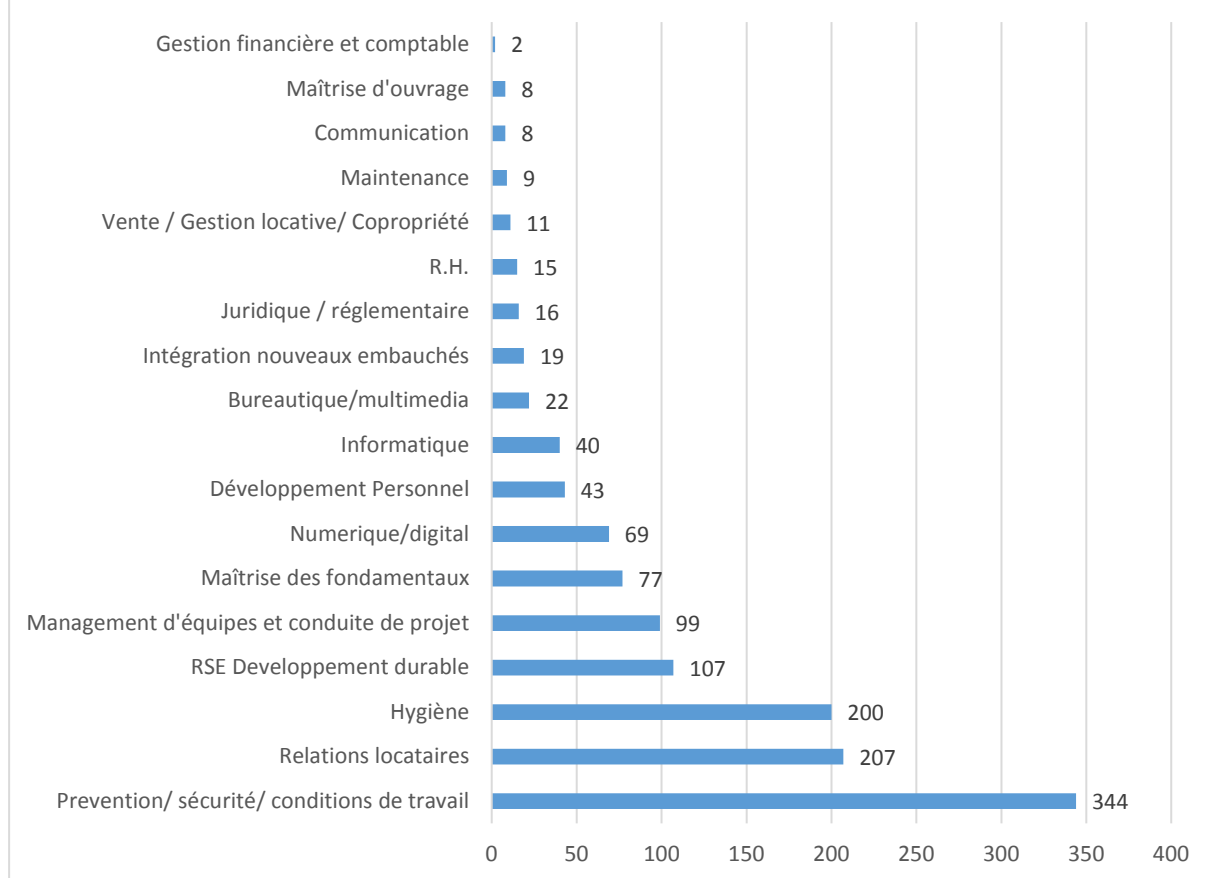
Le coût moyen journalier d'une action de formation est en légère hausse (+ 2,6%) comparativement à l'année 2017.

❖ Les entrées en formation



Au global, nous comptabilisons 1274 entrées en formation en 2018, soit une baisse de 24 % par rapport à 2017. Cette baisse non homogène a touché plus particulièrement la catégorie des Employés/Ouvriers ainsi que celle des Cadres supérieurs.

Répartition du nombre d'entrées en formation par domaine



Les domaines ayant fait l'objet d'un investissement important en 2018 sont :

- **Prévention – sécurité et conditions de travail** (27 % des entrées en formation)
Outre les formations réglementaires récurrentes (habilitation électrique, SST...) la formation en sécurité incendie sur le maniement des extincteurs représente 59% des entrées en formation dans ce domaine et 68 % du nombre de jours.
- **Relations locataires** (16% des entrées) qui regroupent notamment les actions de formation « Gestion de la relation et de l'agressivité » (41 entrées), « Gestion des situations violentes » (63 entrées), ainsi que la formation à l'outil Idéal CAF (47 entrées).
- **Hygiène** (15% des entrées en formation) qui regroupent les actions en formation Techniques de nettoyage animées par des formateurs internes.

4^e partie : Insertion professionnelle

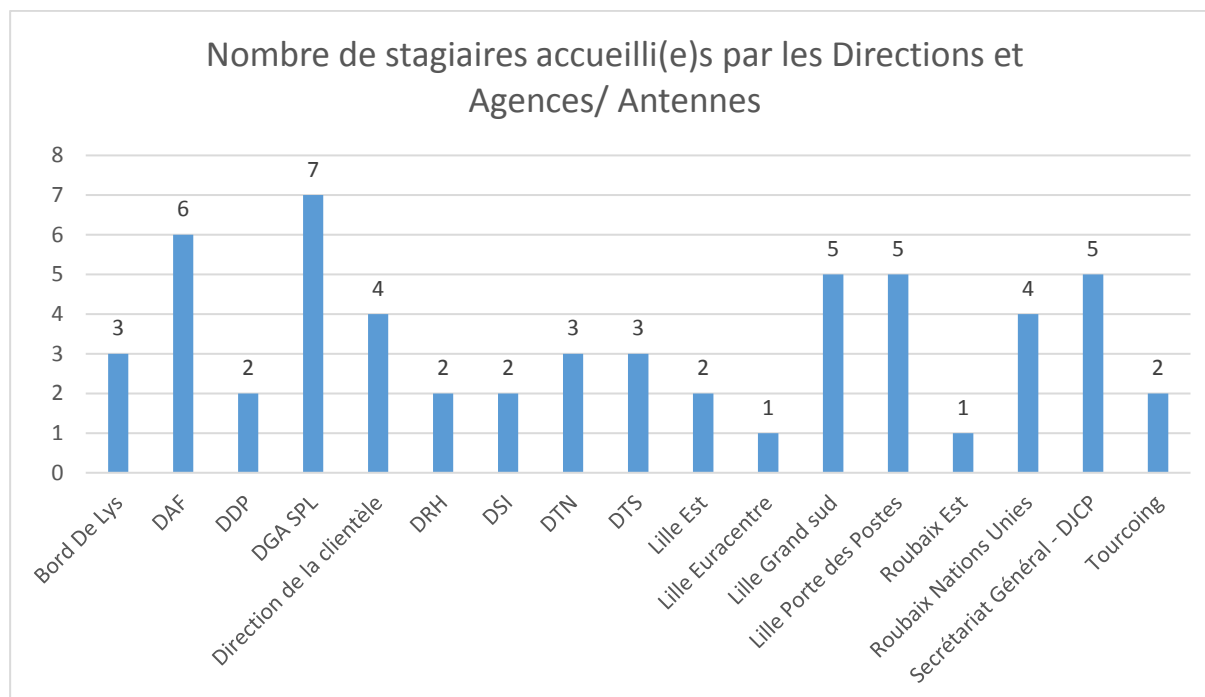
Au 31 décembre 2018, LMH ne comptait plus de salarié en contrat d'avenir. Le gouvernement ayant supprimé le dispositif des contrats aidés. Il a ainsi été impossible pour LMH de recruter ou de reconduire ce type de contrat durant l'année 2018.

Une gestion active des âges :

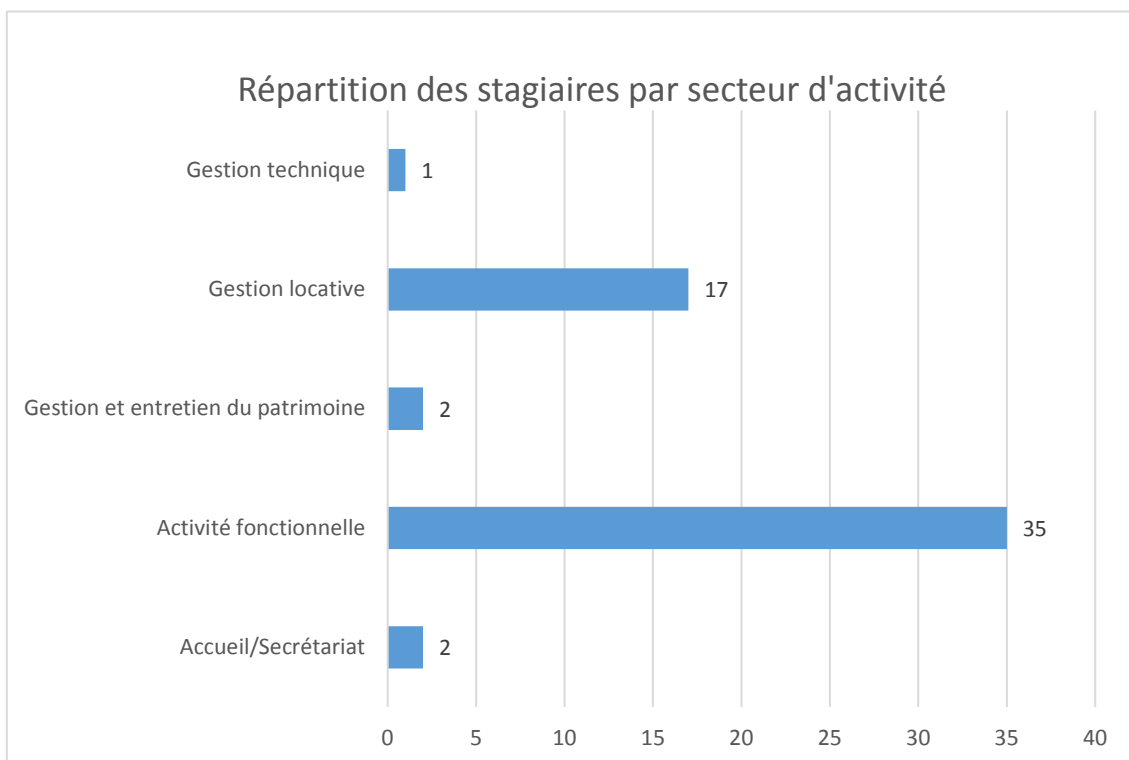
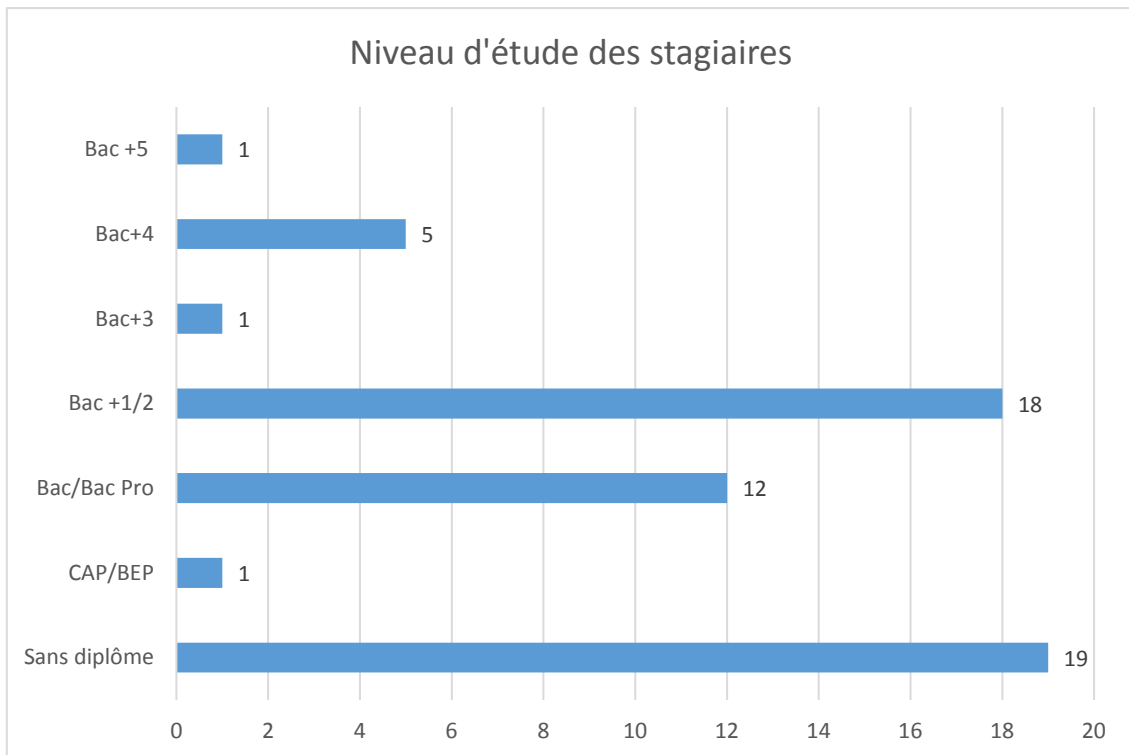
- des recrutements CDI de personnes de plus de 50 ans, qui ont représenté 2/42, soit 4,76% des recrutements.
- des recrutements de jeunes de moins de 25 ans (5/42 soit 11,90% des recrutements).
- La moyenne d'âge des nouveaux embauchés est de 34 ans.
- des dispositifs intergénérationnels : parrains, tuteurs pour les nouveaux embauchés, référents, journée du patrimoine et journées d'intégration pour les nouveaux embauchés.

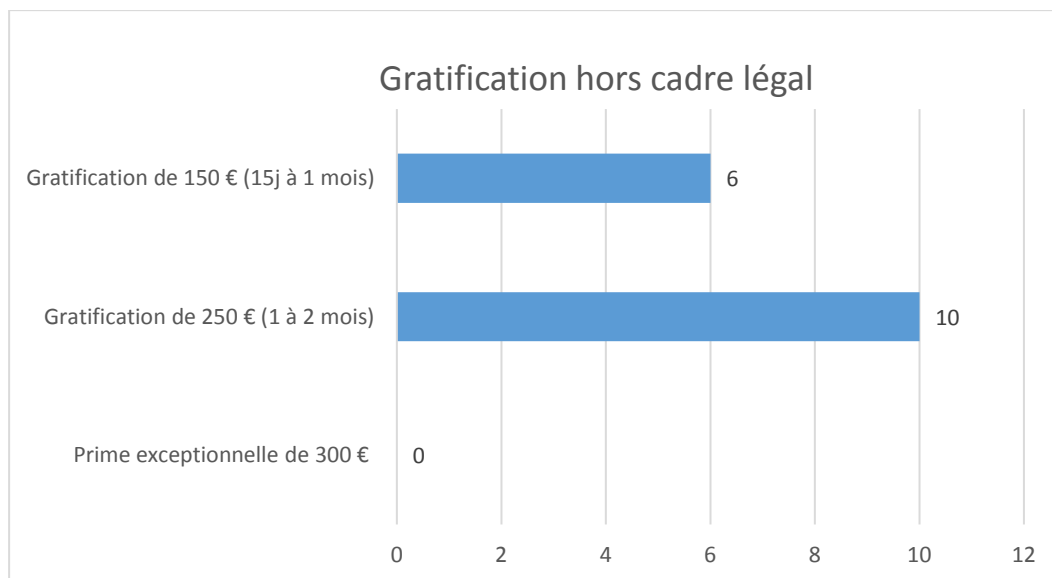
❖ Stages :

En 2018, LMH a accueilli **57 stagiaires - dont 6 ont effectué 2 stages sur l'année – soit 51 stagiaires** (27 femmes et 24 hommes), soit 1720 jours ouvrés de stages. Leur moyenne d'âge était de **21 ans**, et la moyenne d'âge des tuteurs était de **42 ans**.



Nous avons accueilli majoritairement des stagiaires dans les secteurs des activités fonctionnelles et la gestion locative. En 2018, aucun stagiaire n'a été accueilli dans le secteur de la proximité.





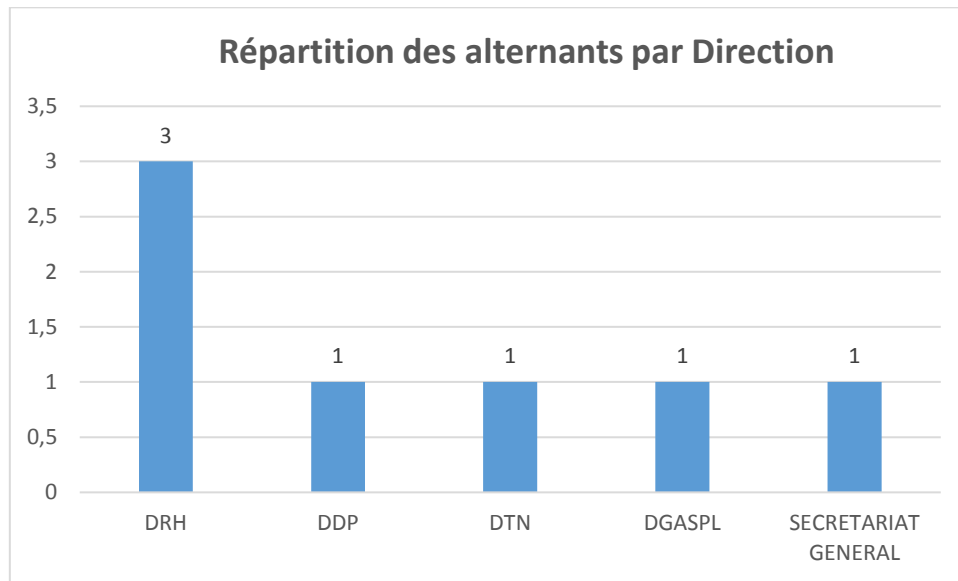
LMH soutient l'insertion professionnelle des jeunes par la gratification des stages à partir du 16ème jour.

16 des stagiaires ont bénéficié du dispositif de gratification supra légale en tenant compte de la durée du stage et de leur implication.

- 6 gratifications à hauteur de 150€ pour les stagiaires ayant fait de 15 jours à 1 mois de stage,
- 10 gratifications de 250€ pour les stagiaires ayant travaillé de 1 à 2 mois au sein de LMH
- En 2018, aucune gratification exceptionnelle d'une valeur de 300 € à la suite de stages de plus de 2 mois n'a été attribuée.

19 des stagiaires ont bénéficié de la gratification légale pour les stages de plus de 2 mois.

❖ Contrats en alternance :

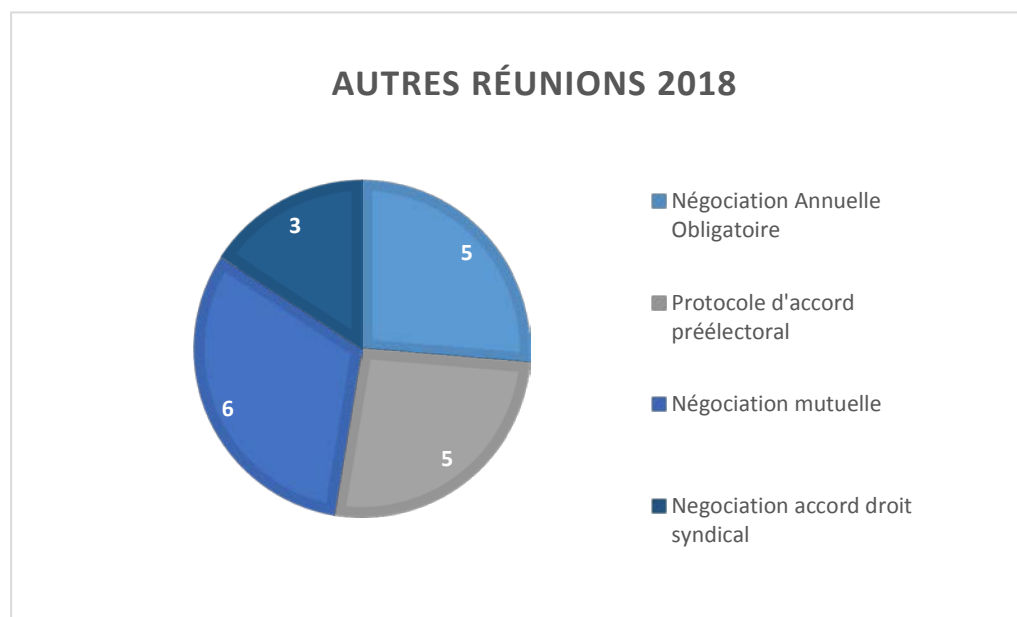
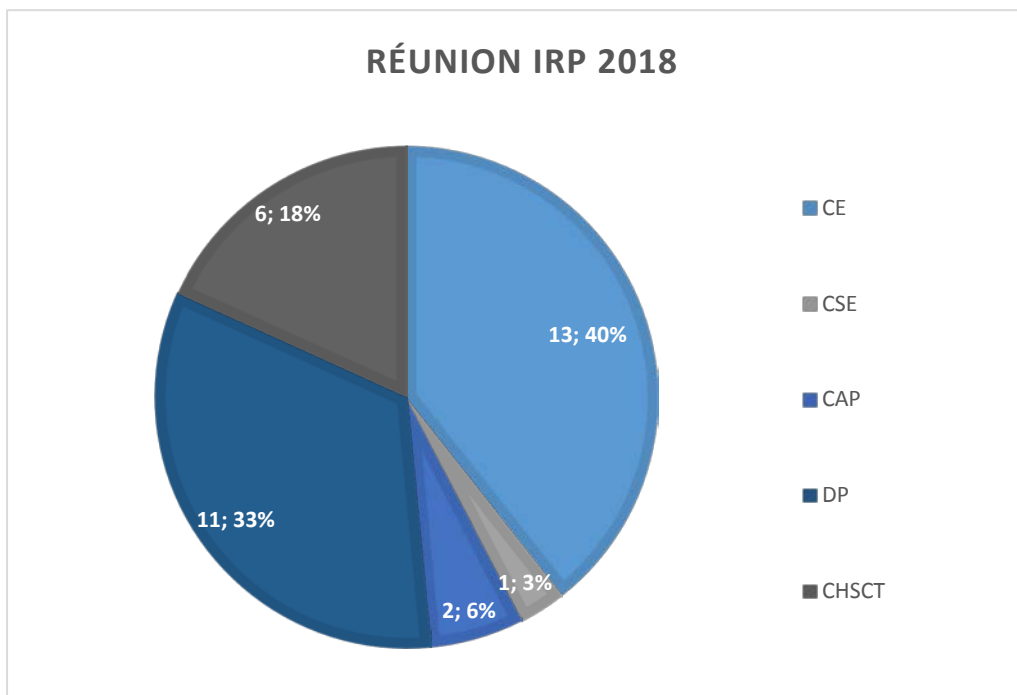


Au 31 décembre 2018, LMH comptait **7 alternants** en contrat de professionnalisation.

La moyenne d'âge des alternants est de 24 ans.

La moyenne d'âge des tuteurs est de 39 ans.

5^e partie : Relations sociales



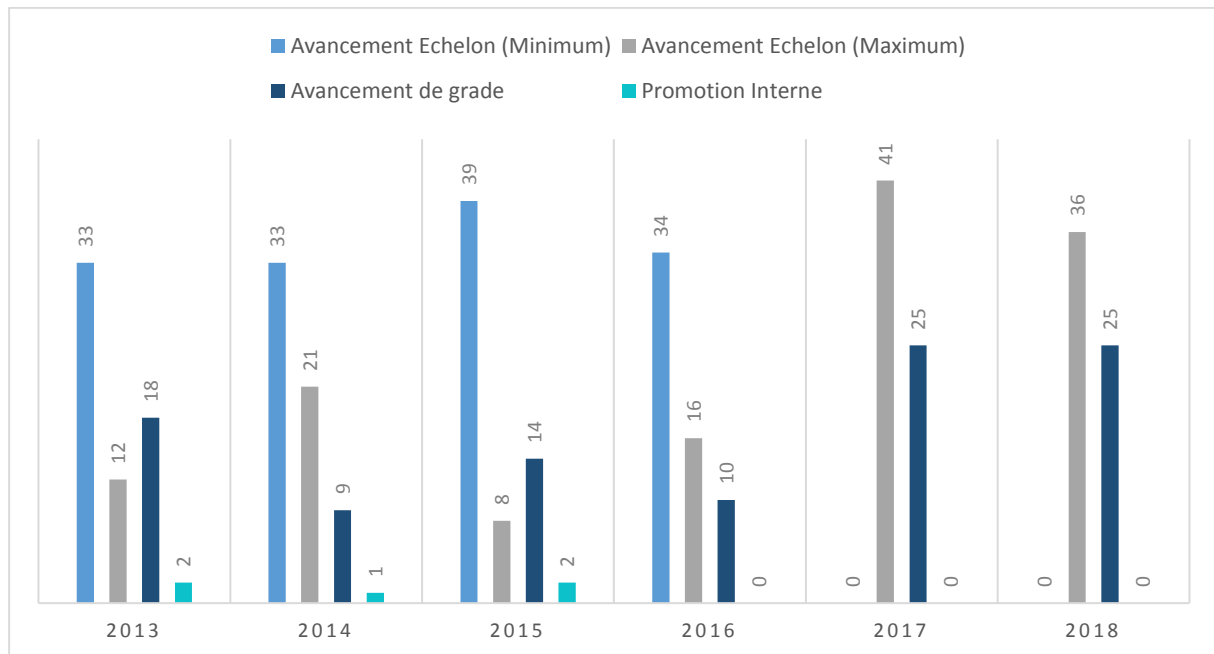
52 réunions sociales se sont tenues en 2018 : 33 au titre des réunions obligatoires avec les Instances Représentatives du Personnel, 19 au titre de négociations et de commissions.

Avec la réforme du Code du Travail, une instance unique regroupant les Délégués du Personnel, le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a été créée: le Comité Social et Economique (date d'effet : 6 décembre 2018).

Le nombre de réunions obligatoires avec les Instances Représentatives du Personnel devrait se réduire, dès 2019, à 12 par an au lieu de 29 auparavant.

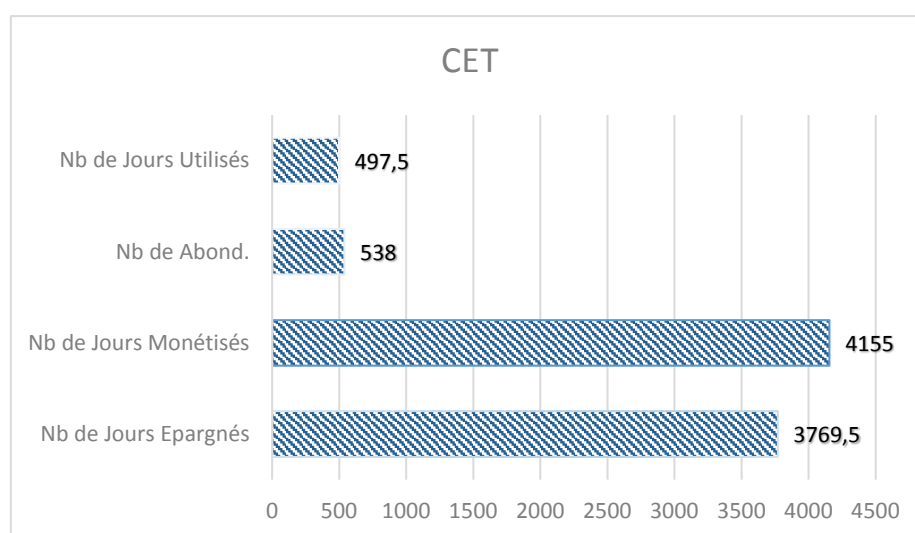
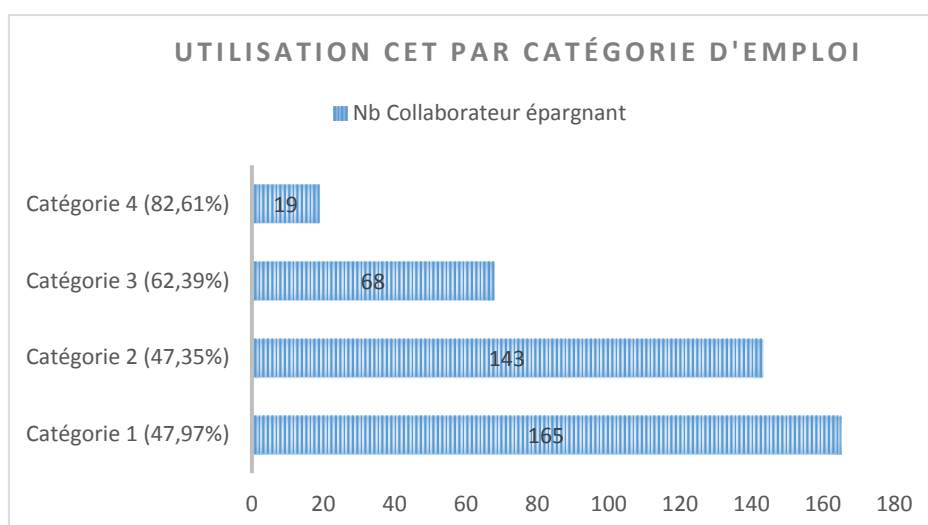
6^e partie : Politique salariale

❖ Répartition de l'augmentation de la rémunération indiciaire



- En 2018, 61 agents (58 % des FPT) ont vu leur carrière évoluer par le biais d'un avancement de grade ou d'un avancement d'échelon.
- La progression des rémunérations des fonctionnaires évolue de la même manière que celle des CDI.
- La gestion des ressources humaines des agents de la fonction publique est depuis plusieurs années similaire à celle des CDI grâce à une parfaite corrélation entre le poste et la rémunération accessoire.

❖ Les mécanismes d'épargne salariale directs



Depuis sa création, l'utilisation du CET en tant que placement par les collaborateurs était en constante augmentation. Depuis 2015, on note une légère baisse du nombre de collaborateurs ayant placé sur le CET (-10%).

L'utilisation du CET est plus importante au sein de la catégorie 3 et 4, à raison de 65,90% de cette population. Néanmoins, 47,67% des collaborateurs de la catégorie 1 et 2 ont eu recours à ce mécanisme en 2018.

Cat.	Moyenne jours épargnés 2018	Moyenne jours monétisés 2018	Moyenne montant 2018 €
1	385,4	605,3	43941,7
2	111,4	131,0	12021,4
3	99,0	139,2	21492,2
4	68,8	64,8	16209,7

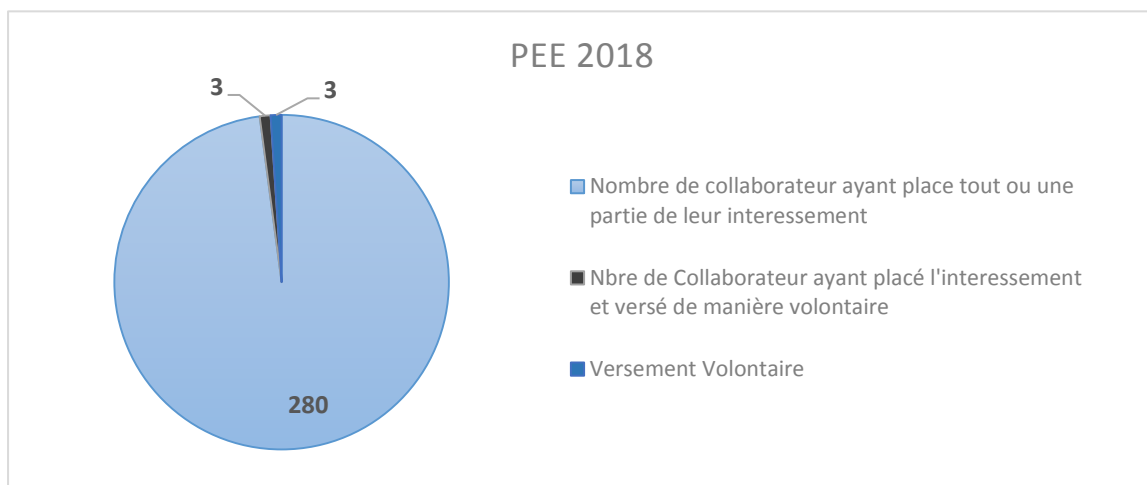
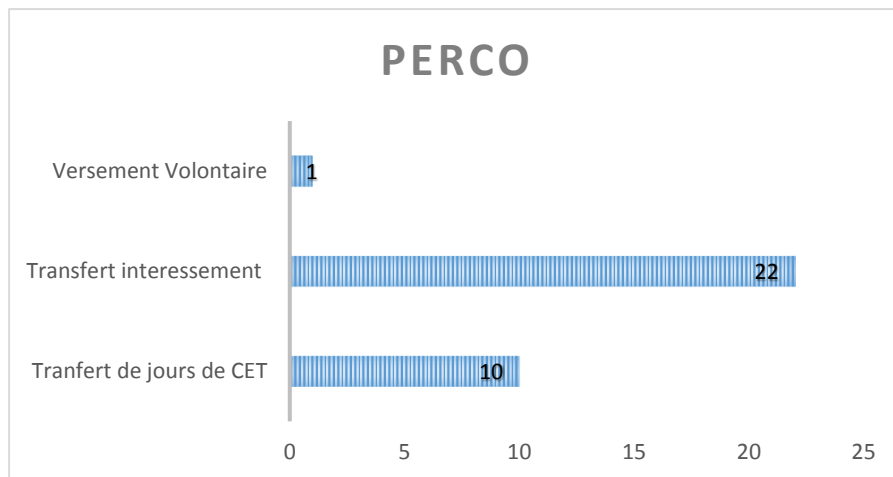
L'ensemble des jours placés sur le CET en 2018 représentant un montant de 429 621 €.

Les collaborateurs ont monétisé 4 155 jours en 2018, soit l'équivalent de 20 ETP par an, répartis selon les catégories de la manière suivante :

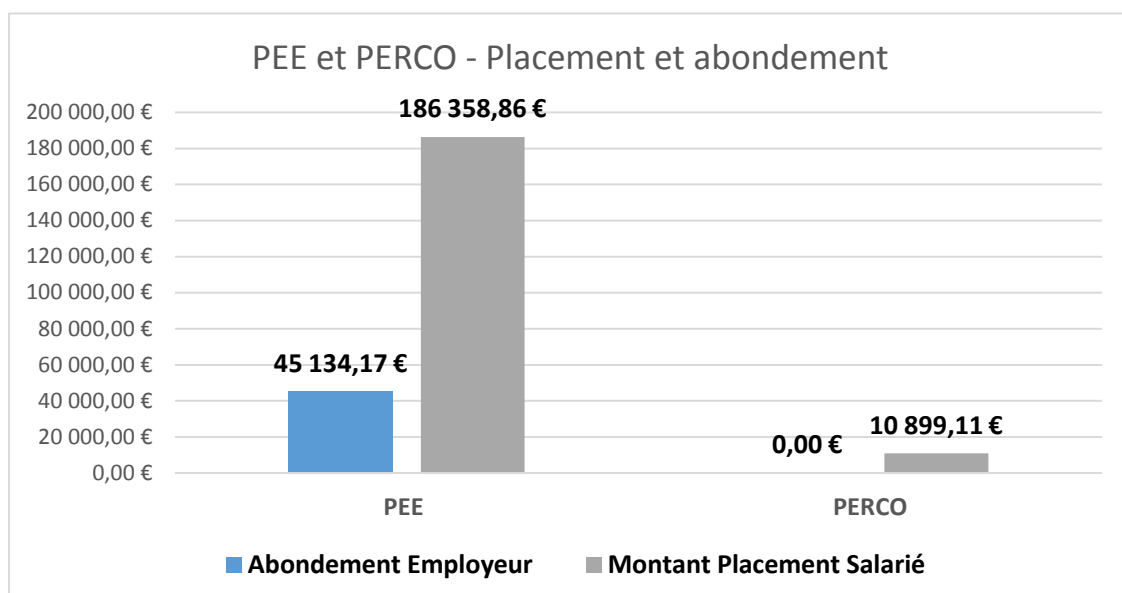
- Ouvriers/employés/ agent de proximité ⇒ 1816 jours (44%)
- Agents de maîtrise ⇒ 1309,50 jours (31%)
- Cadres /cadres supérieur ⇒ 1029,50 jours (25%)

Le CET est un mécanisme d'épargne salariale très utilisé. En effet, le collaborateur est totalement libre de son utilisation dans la mesure où il peut, s'il le souhaite, conserver les jours épargnés pour un départ en retraite ou obtenir une rémunération supplémentaire.

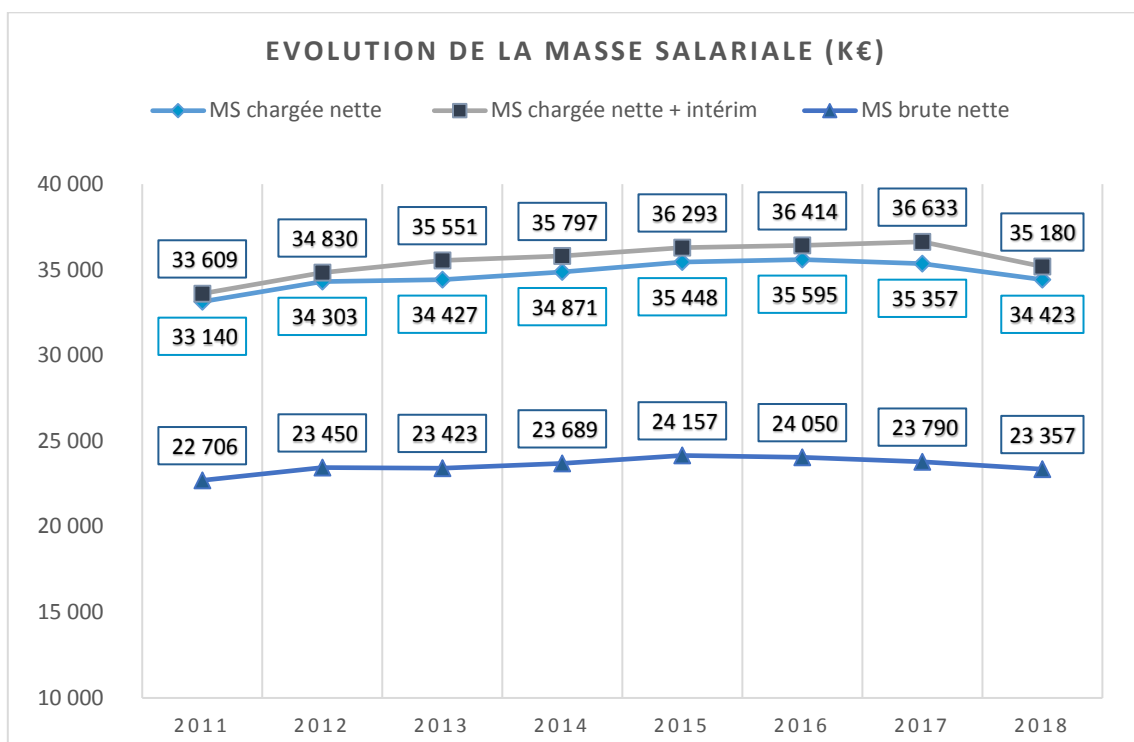
❖ Les mécanismes d'épargne salariale indirects



Le recours à l'épargne directe est plus important que celui de l'épargne différée: 44,8 % des collaborateurs ont utilisé le PEE en 2018 (soit 2,8 points de plus qu'en 2017) et 5,1% le PERCO.



❖ Masse salariale

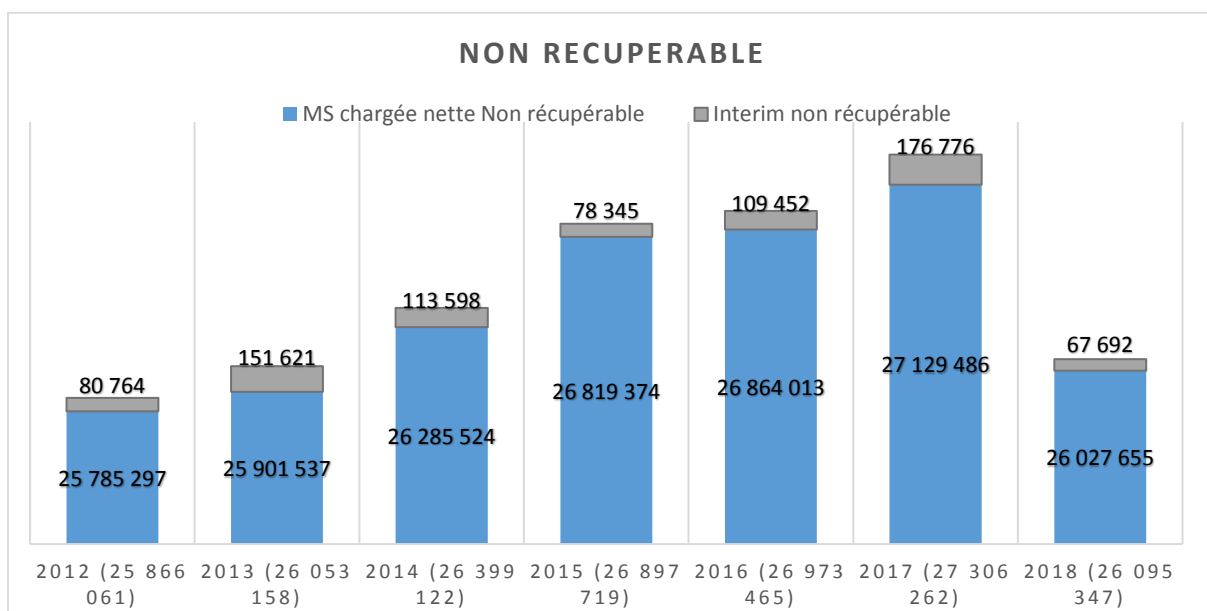
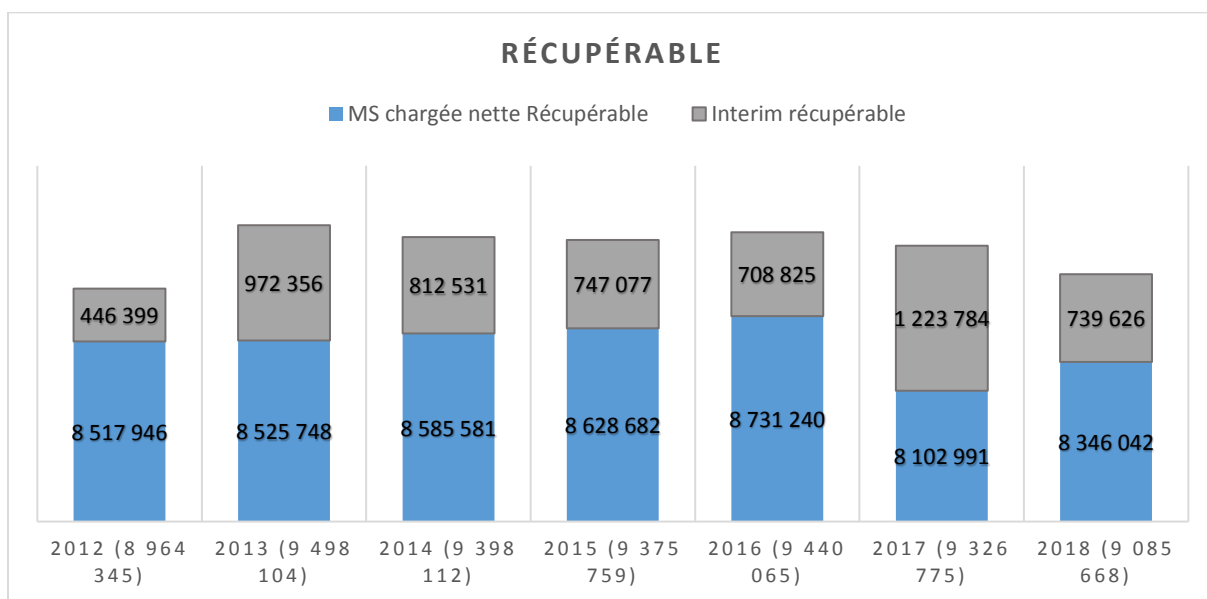


La masse salariale brute nette diminue de 1,82%.

La masse salariale chargée nette diminue de 2,64 %.

La masse salariale chargée nette cumulée à l'intérim diminue de 3,97%.

❖ Masse salariale et intérim récupérable/ non récupérable



La répartition des charges de personnel récupérables et non récupérables, respectivement à hauteur de 74% et 26%, reste stable :

- les charges de personnel avec intérim non récupérables diminuent de 4,43%
- les charges de personnel avec intérim récupérables diminuent de 2,59%.

❖ Evolution des frais de personnel

	2014	2015	2016	2017	2018
Frais de personnel NR	27,4	28,3	27,9	28,1	26,6*
Frais de perso LMH en € au lgt	838 €	839 €	809 €	807 €	758 €
Frais de perso LMH en % des loyers	21,60%	21,80%	21,30%	20,90%	20,60%
Médiane OPH + de 20 000 lgts en € au lgt	801 €	808 €	817 €	NC	NC
Médiane OPH + de 20 000 lgts en % des loyers	19 %	18 %	19 %	NC	NC

**fort impact de la baisse des cotisations de la taxe sur les salaires due aux rattrapages LASM en 2018. Cet impact pourrait être moindre en 2019.*

INDEX

AT : Accident de Travail

CAE : Contrat d'Accompagnement à l'Emploi

CAP : Commissions Administratives Paritaires

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CE : Comité d'Entreprise

CET : Compte Epargne Temps

CGL : Chargé de Gestion Locative

CHSCT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

CLD : Congé Longue Durée

CLM : Congé Longue Maladie

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CRC : Centre Relations Clients

DDP : Direction du Développement et du Patrimoine

DGAR : Direction Générale Adjointe Ressources

DGA SPL : Direction Général Adjointe Stratégie et Politiques Locatives

DIF : Droit Individuel à la Formation

DP : Délégués du Personnel

DR : Direction Ressources

DSI : Direction des Systèmes d'Information

DTN : Direction du Territoire Nord

DTS : Direction du Territoire Sud

ETP : Equivalent Temps Plein

FPT : Fonction Publique Territoriale

IRP : Instances Représentatives du Personnel

MP : Maladie Professionnelle

MTS : Manager Technique de Site

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

PEE : Plan Epargne Entreprise

PERCO : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif

RH : Ressources Humaines

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SG : Secrétariat Général